

Université de Montréal

La surveillance par patrongiciels en télétravail : Un risque pour les droits fondamentaux ?

Par
Mélissa Nilsson
melissa.nilsson@umontreal.ca

École de relations industrielles
Faculté des arts et sciences

Travail dirigé présenté à la Faculté des arts et sciences
en vue de l'obtention du grade de Maîtrise ès Sciences (M. Sc.) en Relations Industrielles

Avril 2022

© Mélissa Nilsson, 2022

Table des matières

1. Introduction	1
2. Les patroniciels en télétravail et les risques pour les droits fondamentaux	3
3. Le droit à la vie privée de l'employé	7
3.1 Fondements législatifs du droit à la vie privée de l'employé	7
3.1.1 Protections constitutionnelles ou quasi constitutionnelles	7
3.1.2 Protections de droit commun	9
3.1.3 Protections législatives particulières	10
3.2 Composantes du droit à la vie privée	11
3.2.1 Dimension personnelle	12
3.2.2 Dimension spatiale	13
3.2.3 Dimension informationnelle	14
3.3 La violation du droit à la vie privée de l'employé	15
3.3.1 L'attente subjective et raisonnable de vie privée (l'expectative de vie privée)	16
3.3.1.1 Sur les lieux du travail	18
3.3.1.2 En dehors des lieux du travail	19
3.3.1.3 En télétravail	21
3.3.2 Consentement à renoncer au droit à la vie privée	24
3.3.3 Critères pour justifier une atteinte au droit à la vie privée	28
3.3.4 Admissibilité de la preuve obtenue en violation du droit à la vie privée	30
4. Les conditions de travail justes et raisonnables	33
5. Cadre analytique	34
6. Grilles d'analyse	38
7. Observations : Application des balises au contexte de télétravail	41
7.1 Observations en matière de vie privée	41
7.1.1 Réponse à la question de recherche #1	45
7.1.2 Réponse à la question de recherche #2	48
7.2 Observations en matière de conditions de travail justes et raisonnables	55
7.2.1 Réponse à la question de recherche #3	55
8. Conclusion	62
9. Références bibliographiques	66
Annexe 1 – Sources de la grille d'analyse sur la violation du droit à la vie privée	75
Annexe 2 – Sources de la grille d'analyse sur la justification de la violation du droit à la vie privée	77
Annexe 3 – Sources de la grille d'analyse sur les conditions de travail justes et raisonnables	80

LISTE DES SIGLES ET DES ABRÉVIATIONS

Art.	Article(s)
c.	Contre
C.c.Q	Code civil du Québec
COVID-19	Maladie du coronavirus 2019 (causée par le virus SRAS-CoV-2)
LPRPDÉ	Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques
VPN	Réseau virtuel privé (Virtual Private Network)
Vs	Versus

La surveillance par patrongiciels en télétravail : Un risque pour les droits fondamentaux ?

1. Introduction :

Si le télétravail existe depuis environ vingt ans au Canada et au Québec¹, on ne dénombrerait qu'une proportion de 11,2% de personnes qui faisaient du télétravail en 2008². Lorsque la pandémie mondiale de Covid-19 a frappé le Québec en mars 2020, le gouvernement a ordonné d'urgence la fermeture de tous les commerces et les services non essentiels, ce qui a précipité le développement à plus grande échelle du télétravail dans plusieurs secteurs d'emploi de la province³. Ce faisant, la proportion de la population active du Québec en télétravail a atteint le 50%, entre le 21 mars et le 15 avril 2020⁴. Pour beaucoup d'entreprises, la transition soudaine vers ce mode d'aménagement du travail a entraîné des changements structuraux, notamment au niveau des habitudes de travail et plus particulièrement de sa supervision⁵.

Ainsi, face à l'urgence, certains employeurs québécois se sont tournés vers de nouvelles technologies, afin de s'adapter et d'assurer du même coup la sécurité des informations et de la propriété intellectuelle de leurs entreprises⁶. Il n'est donc pas anodin que plusieurs entreprises qui vendent des logiciels de surveillance aient connu au même moment une augmentation très prononcée de leur nombre d'utilisateurs⁷, soulevant au passage de nombreux drapeaux rouges par les experts en protection des droits fondamentaux⁸. En effet, les transformations numériques et les nouvelles technologies, qui permettent désormais aux employés d'effectuer leur prestation de travail à domicile, facilitent également une surveillance qui peut être particulièrement intrusive⁹.

¹ *Avis sur le télétravail*, par Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre, 2020, p. 4.

² *Ibid.*

³ *Ibid.*, p. 14.

⁴ *COVID-19 – Pandémie, emploi et télétravail*, par Ève Dubé et al., Institut national de santé publique du Québec, 2020, p. 3.

⁵ Sébastien Gambs, *Protection de la vie privée en contexte de télétravail et de retour au travail : à quoi porter attention?*, Chaire de recherche du Canada sur l'analyse respectueuse de la vie privée et éthique des données massives, Université du Québec à Montréal (UQAM), 2020.

⁶ *Ibid.*

⁷ Julia Gray, « The bossware boom is upon us: a look inside the employee monitoring software market », (10 février 2021), en ligne: <<https://www.businessofbusiness.com/articles/employee-monitoring-software-productivity-activtrak-hubstaff-covid/>>; Bennett Cyphers et Karen Gullo, « Inside the Invasive, Secretive “Bossware” Tracking Workers », (30 juin 2020), en ligne: *Electronic Frontier Foundation* <<https://www.eff.org/fr/deeplinks/2020/06/inside-invasive-secretive-bossware-tracking-workers>>; Gambs, *supra* note 5.

⁸ Micah Howser, « Remote Corporate Surveillance: Is Your Boss(ware) Watching? », (24 février 2021), en ligne: <<https://netdiligence.com/blog/2021/02/remote-corporate-surveillance-is-your-bossware-watching/>>; Gambs, *supra* note 5.

⁹ *Viser un juste équilibre : un regard éthique sur les nouvelles technologies de surveillance et de contrôle à des fins de sécurité*, avis par David Boucher et Diane Duquet, Commission de l'éthique de la science et de la technologie, 2008, p. 13.

Avec la popularité grandissante du télétravail depuis le début de la pandémie, il ne serait pas étonnant que le nombre d'employés en télétravail augmente davantage dans les prochaines années¹⁰. De fait, avec le temps, cela pourrait entraîner une normalisation de la surveillance effectuée par les employeurs, notamment par une augmentation de l'utilisation des logiciels de surveillance (patrongiciels) au Québec. Cette normalisation de la surveillance en télétravail pourrait ainsi entraîner des risques importants de brimer les droits fondamentaux à la vie privée et à des conditions de travail justes et raisonnables des employés en télétravail, prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne* (ci-après : *Charte québécoise*).

À l'heure actuelle, les tribunaux ont peu été appelés à se prononcer sur la question de la violation du droit à la vie privée et/ou des conditions de travail justes et raisonnables en contexte de télétravail. De plus, outre les récentes modifications législatives à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, le législateur québécois n'a pas prévu d'encadrement spécifique pour le télétravail¹¹. La *Commission des normes, de l'équité, de la santé et la sécurité au travail* préconise plutôt l'instauration, par les employeurs, d'une politique d'entreprise sur le télétravail, ainsi que des ententes individuelles de télétravail¹². Faute d'encadrement plus précis et considérant le peu de lignes directrices accessibles actuellement, on peut valablement se demander s'il y a un risque de dérive et s'il y a matière à s'inquiéter quant au respect du droit à la vie privée et du droit à des conditions de travail justes et raisonnables des employés en télétravail actuels et futurs.

C'est la raison pour laquelle il est intéressant de se pencher sur cet enjeu et de tenter de donner une réponse plus claire aux 3 questions suivantes : 1) Dans quelle mesure une potentielle surveillance faite à l'aide des diverses fonctionnalités des patrongiciels violerait le droit à la vie privée des employés en contexte de télétravail? 2) Dans quelle mesure cette violation pourrait se justifier en vertu de l'article 9.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne*? Puis, 3) dans quelle mesure une potentielle surveillance faite à l'aide des patrongiciels deviendrait une condition de travail injuste et déraisonnable, en vertu de l'article 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne*?

¹⁰ Gambs, *supra* note 5; Howser, *supra* note 8; Organisation internationale du Travail, *Le télétravail durant la pandémie de COVID-19 et après: Guide pratique*, 2020, p. 4.

¹¹ Zone Politique- ICIRadio-Canada.ca, « Québec lance un grand chantier pour mieux encadrer le télétravail | Coronavirus », en ligne: *Radio-Canada.ca* <<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1732042/teletravail-amendements-loi-travail-jean-boulet>>.

¹² Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), « Télétravail », en ligne: <<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/teletravail-politique-entente/teletravail>>.

Pour ce faire, cette recherche visera à faire ressortir les balises existantes que la jurisprudence et les sentences arbitrales nous permettent d'établir par rapport à la surveillance en contexte de travail. Le tout, afin de tenter de donner une réponse plus claire par rapport aux différentes circonstances et situations où une violation du droit à la vie privée ou du droit à des conditions de travail juste et raisonnable faite par l'utilisation d'un patrongiciel en télétravail serait justifiée.

2. Les patrongiciels en télétravail et les risques pour les droits fondamentaux :

Les logiciels de surveillance, surnommés « patrongiciels » (traduction du mot « bossware » en anglais) en référence aux principaux bénéficiaires de ces logiciels de surveillance (les employeurs), peuvent être franchement pratiques pour planifier l'organisation du travail et la gestion du personnel dans une entreprise¹³. Ces patrongiciels peuvent entre autres servir d'outil de suivi du temps de travail, c'est-à-dire les heures d'entrée et de sortie des employés, mais également du temps passé à être proactif, semi-actif ou non actif¹⁴. Ils sont par ailleurs vendus comme une manière facile d'analyser un milieu de travail, afin de voir rapidement les failles dans une organisation¹⁵.

Contrairement aux logiciels de surveillance qui existent depuis les balbutiements d'internet, les patrongiciels d'aujourd'hui sont beaucoup plus intrusifs. En effet, la plupart de ceux-ci peuvent être installés de manière « visible » ou « invisible » pour les employés¹⁶. Lorsqu'un employeur est « administrateur » sur les ordinateurs de son entreprise qui sont distribués aux employés, il est même possible, grâce aux patrongiciels, de les installer à distance et de manière « silencieuse »¹⁷.

¹³ Cyphers & Gullo, *supra* note 7;

¹⁴ *Ibid.*; InterGuard, « Endpoint Security and Employee Monitoring Solutions », en ligne: *InterGuard* <<https://www.interguardsoftware.com/company/>>; StaffCop, *Using Computer Surveillance to Watch Corporate Security and Employee Performance*, AtomPark Software Inc, 2008; Teramind, « Employee Monitoring Software | Track Employee Activity », en ligne: <<https://www.teramind.co/solutions/employee-monitoring-software>>; Kickidler, « Employee Monitoring Software », en ligne: <<https://www.kickidler.com/>>; Hubstaff, « Time Tracking and Productivity Monitoring Tool », en ligne: <<https://hubstaff.com/>>; CleverControl, « Employee Monitoring Software. », en ligne: <<https://fr.clevercontrol.com/features>>; Veriato, « Employee Monitoring Software », en ligne: <<https://www.veriato.com/products/veriato-vision-employee-monitoring-software>>; SentryPC, « Computer Monitoring & Control Software », en ligne: <<https://www.sentrypc.com/>>.

¹⁵ ActivTrak, « Free Employee Monitoring Software | ActivTrak », en ligne: <<https://www.activtrak.com/>>; Teramind, *supra* note 14; Kickidler, *supra* note 14; DeskTime, « A Time Tracking App For Businesses & Freelancers », en ligne: <<https://deskttime.com>>; Workpuls, « Employee Monitoring Software with Time Tracking », en ligne: <<https://www.workpuls.com>>; Hubstaff, *supra* note 14; CleverControl, *supra* note 14; Work Examiner, « Employee Monitoring Software for internet usage tracking and web control with reviews », en ligne: <<https://www.workexaminer.com/>>.

¹⁶ Cyphers & Gullo, *supra* note 7.

¹⁷ *Ibid.*

Ceux-ci sont d'ailleurs fabriqués pour être imperceptibles¹⁸. De fait, cela permet aux employeurs de collecter secrètement des données sur les employés, menant parfois jusqu'à des mesures disciplinaires ou des poursuites judiciaires¹⁹. Ces patrongiciels sont, par ailleurs, davantage vendus aux entreprises préoccupées par le vol de propriété intellectuelle, la violation des données, ou encore le vol de temps²⁰. Certains patrongiciels, en mode « visible », permettent aussi aux employés d'avoir accès, en tout ou en partie, aux données collectées à leur égard²¹. D'autres patrongiciels offrent également l'option pour les employés de désactiver la surveillance²². Toutefois, ce faisant, leur employeur en sera également informé par le patrongiciel, ce qui peut entraîner une certaine suspicion à leur égard²³.

La fonctionnalité la plus courante des patrongiciels est celle qui permet de faire le suivi des activités de travail, c'est-à-dire de voir en un coup d'œil les sites internet consultés ou les courriels envoyés²⁴. Certains patrongiciels offrent aussi des fonctionnalités telles que l'enregistrement en continu de l'écran de l'ordinateur et de toutes les applications utilisées par les employés, pour connaître plus précisément leur comportement de navigation²⁵. Ils offrent également la configuration d'un algorithme permettant d'établir des mots clés avec une alerte associée, qui peuvent être repérés dans les courriels ou moteurs de recherche des employés²⁶. Puis, lorsqu'une alerte est déclenchée, certains patrongiciels permettent également à un employeur de prendre le contrôle de l'ordinateur de son employé, à distance²⁷.

De plus, la plupart des patrongiciels possèdent la fonctionnalité d'enregistreur de frappes comme indicateur de productivité des employés, qui enregistre à la fois le nombre de touches du clavier

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ Gambs, *supra* note 5; Cyphers & Gullo, *supra* note 7; Workpuls, *supra* note 15; InterGuard, *supra* note 14; Teramind, *supra* note 14; ActivTrak, *supra* note 15; Work Examiner, *supra* note 15; SentryPC, *supra* note 14; StaffCop, *supra* note 14.

²⁰ ActivTrak, *supra* note 15; Kickidler, *supra* note 14; Interguard, *supra* note 14; Veriato, *supra* note 14; Work Examiner, *supra* note 15.

²¹ Cyphers & Gullo, *supra* note 7.

²² *Ibid.*

²³ *Ibid.*

²⁴ *Ibid.*

²⁵ Gambs, *supra* note 5; ActivTrak, *supra* note 15; Teramind, *supra* note 14; Kickidler, *supra* note 14; Workpuls, *supra* note 15; Hubstaff, *supra* note 14; InterGuard, *supra* note 14; Time Doctor, « Smart Employee Time Tracking Software with Screenshots », en ligne: <<https://www.timedoctor.com/>>; Veriato, *supra* note 14; CleverControl, *supra* note 14; Work Examiner, *supra* note 15; SentryPC, *supra* note 14; StaffCop, *supra* note 14.

²⁶ ActivTrak, *supra* note 15; Teramind, *supra* note 14; Kickidler, *supra* note 14; Workpuls, *supra* note 15; Hubstaff, *supra* note 14; Interguard, *supra* note 14; Time Doctor, *supra* note 25; Veriato, *supra* note 14; SentryPC, *supra* note 14.

²⁷ Cyphers & Gullo, *supra* note 7.

ayant été touchées, mais aussi la nature de ce qui a été écrit, y compris les courriels, envoyés ou non et les mots de passe privés²⁸.

Enfin, certains patrongiciels permettent également d'allumer le microphone ou la caméra vidéo des employés à leur insu et capturer des photos de manière aléatoire plusieurs fois par heure²⁹. Ces photos peuvent ensuite être regroupées et enregistrées en ordre chronologique, permettant ainsi à un employeur de revenir sur n'importe quelle journée et voir ce que ses employés faisaient à un moment en particulier³⁰. La possibilité de supprimer des photos par les employés est offerte par quelques patrongiciels, mais le temps de travail effectué au moment de la prise de ces photos sera également supprimé³¹.

À la lumière des fonctionnalités présentées ci-haut et offertes aux employeurs, leur utilisation par ces derniers entraîne des risques de violer le droit à la vie privée des employés en télétravail, ainsi que le droit à des conditions de travail justes et raisonnables. Ces risques, qui semblent effectivement bien réels, peuvent se regrouper sous trois principaux thèmes :

1) La surveillance abusive de l'employeur :

Comme les patrongiciels permettent l'écoute ou l'observation d'un employé en télétravail à son insu³², cela entraîne le risque d'une surveillance abusive qui va bien au-delà de la surveillance effectuée pour s'assurer de la présence et du rendement de celui-ci durant les heures normales de travail³³. Une surveillance abusive pourrait, par exemple, permettre d'accumuler des preuves et de les utiliser *a posteriori* afin de justifier le congédiement de cet employé en télétravail³⁴.

²⁸ StaffCop, *supra* note 14; Teramind, *supra* note 14; Kickidler, *supra* note 14; Hubstaff, *supra* note 14; CleverControl, *supra* note 14; Veriato, *supra* note 14; SentryPC, *supra* note 14; Cyphers & Gullo, *supra* note 7.

²⁹ Gambs, *supra* note 5; Cyphers & Gullo, *supra* note 7; StaffCop, *supra* note 14; CleverControl, *supra* note 14; Teramind, *supra* note 14; Kickidler, *supra* note 14; Workpuls, *supra* note 15; Work Examiner, *supra* note 15.

³⁰ Gambs, *supra* note 5.

³¹ Cyphers & Gullo, *supra* note 7; Time Doctor, *supra* note 25.

³² Gambs, *supra* note 5; Cyphers & Gullo, *supra* note 7.

³³ Diane Veilleux, « Le droit à la vie privée – sa portée face à la surveillance de l'employeur » (2000) 60:1 Revue du Barreau du Québec, p. 36 *in fine* et 37 : Qui dépasse les motifs que peuvent invoquer un employeur pour justifier une surveillance ou un contrôle.

³⁴ Pierre Trudel, *Le droit à la vie privée en droit civil québécois*, Centre de recherche en droit public, Faculté de droit, Université de Montréal, Conférence au Congrès de l'Institut canadien d'administration de la justice 2014, p. 24; Nicolas Cléroux, *La protection des droits fondamentaux des travailleurs visés par une surveillance électronique est-elle moindre lorsqu'elle est effectuée par un tiers plutôt que par l'employeur?* Université du Québec à Montréal, 2010.

2) La sécurité et la confidentialité des données personnelles (récolte d'information) :

Il existe également le risque qu'un patrongiciel ne fasse pas la différence entre des données professionnelles et des données personnelles d'un employé en télétravail³⁵. Ce faisant, des informations à caractère personnel (numéro de carte de crédit, mots de passe, données de santé, numéro d'assurance sociale, compte de banque, etc.) pourraient, par exemple, être frauduleusement utilisées, partagées ou vendues³⁶. Les données récoltées par l'employeur pourraient également ne pas être utilisées qu'à des fins de sécurité ou de productivité, mais plutôt être utilisées pour justifier une décision en matière de ressources humaines, alors que ces données n'ont aucun lien avec le rendement d'un employé en télétravail³⁷.

3) L'intrusion dans la vie personnelle :

Dans le même ordre d'idée, la surveillance par patrongiciels peut rendre plus accessible à l'employeur des informations et des images auxquelles il n'aurait normalement pas accès par une simple surveillance visuelle en présentiel. Il existe donc un risque que l'employeur puisse avoir accès à des vidéos ou des images de nature explicite provenant de l'environnement domestique privé d'un employé en télétravail³⁸, ou encore à des informations personnelles portant sur les croyances, la religion, la situation économique et la santé d'un employé en télétravail, entraînant ainsi un préjugé défavorable de son employeur à son égard³⁹.

Ces divers risques d'atteinte aux droits fondamentaux des employés en télétravail soulèvent également des préoccupations légitimes, notamment sur le fait qu'il n'est pas toujours facile de connaître précisément l'attente de vie privée à laquelle les employés ont droit. Il peut également être difficile de savoir jusqu'où peut aller l'employeur dans sa collecte de données et dans quelle mesure les employés en télétravail peuvent refuser la surveillance sans risquer de perdre leur emploi⁴⁰. Alors que nous vivons à une époque où les transformations numériques viennent faciliter davantage la surveillance et où l'utilisation des patrongiciels est en croissance, ces préoccupations

³⁵ Cyphers & Gullo, *supra* note 7; Gambs, *supra* note 5; Work Examiner, *supra* note 15.

³⁶ Gambs, *supra* note 5; Howser, *supra* note 8.

³⁷ Howser, *supra* note 8; Gambs, *supra* note 5.

³⁸ Howser, *supra* note 8; Cyphers & Gullo, *supra* note 7.

³⁹ Howser, *supra* note 8.

⁴⁰ Comme dans cette situation de surveillance en dehors des locaux de l'employeur : Zone Techno - ICI Radio-Canada.ca, « Surveillance par géolocalisation mobile : une employée refuse et est congédiée », en ligne: *Radio-Canada.ca* <<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1784312/geolocalisation-telephone-mobile-productivite-employes>>.

confirment qu'il importe de bien connaître les balises en matière de vie privée et de conditions de travail justes et raisonnables et de voir lesquelles pourraient potentiellement être applicables en contexte de télétravail, en vue de prévenir les risques de violation de ces droits fondamentaux.

Pour les fins de la présente recherche, ces balises seront présentées à l'aide de 3 grilles d'analyse et seront appliquées au contexte de télétravail, en vue de répondre aux 3 questions de recherche susmentionnées. Toutefois, il importe d'abord de présenter les fondements législatifs, les composantes et la justification des atteintes au droit à la vie privée de l'employé, ainsi que de présenter les fondements de son droit à des conditions de travail justes et raisonnables.

3. Le droit à la vie privée de l'employé :

3.1. Fondements législatifs du droit à la vie privée de l'employé :

Il existe au Québec et au Canada un ensemble de règles qui régissent le droit fondamental à la vie privée d'un employé. Ce droit bénéficie en effet d'une vaste protection législative via divers instruments qui sont soit constitutionnels ou quasi constitutionnels, de droit commun, ou encore prévu dans des lois particulières :

3.1.1 Protections constitutionnelles ou quasi constitutionnelles :

D'abord, les personnes qui travaillent pour « le gouvernement ou l'un de ses mandataires⁴¹ » bénéficient des protections constitutionnelles offertes par la *Charte canadienne des droits et libertés* (ci-après : *Charte canadienne*), texte fondamental de la *Loi constitutionnelle de 1982*⁴². En effet, la Cour suprême du Canada a statué à plusieurs reprises sur l'inclusion du droit à la vie privée dans la Charte canadienne, par l'existence et le jumelage des articles 7 et 8⁴³, qui offrent des

⁴¹ Linda Craig, *Au travail et sous surveillance - Lois et jurisprudence à l'égard de la surveillance et du contrôle au travail*, 2007, p. 5, référence livre p. 27 à 53.

⁴² Gouvernement du Canada, « Le système de justice du Canada - La Charte canadienne des droits et libertés – Découvrez la Charte », en ligne : <<https://www.justice.gc.ca/fra/sjc-csj/dlc-rfc/ccdl-ccrf/apprend-learn.html>>; *Annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (R-U)*, 1982, c 11 | *Loi constitutionnelle de 1982*.

⁴³ Johanne Drolet & Karim Lebnan, « Les défis du télétravail à l'égard de la vie privée du télétravailleur » (2013) 54:2-3 *Les Cahiers de droit*, par. 30; *Godbout c. Longueuil (Ville)*, [1997] 3 R.C.S. 844; *Dagg c. Canada (Ministre des Finances)*, [1997] 2 R.C.S. 403; *R. c. Plant*, [1993] 3 R.C.S. 281; *R. c. Dymont*, [1988] 2 R.C.S. 417; *Hunter c. Southam Inc.*, [1984] 2 R.C.S. 145; *R. c. Cole*, 2012 SCC 53, [2012] 3 S.C.R. 34.

garanties juridiques « à la vie, à la liberté et à la sécurité de la personne⁴⁴ » et contre « les fouilles, les perquisitions ou les saisies abusives⁴⁵ ».

Aussi, les personnes qui travaillent dans le « secteur public et privé de compétence provinciale québécoise⁴⁶ » bénéficient d'une protection quasi constitutionnelle spécifique sur le droit à la vie privée, prévue à la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne (Ci-après : Charte québécoise)*⁴⁷. En effet, on retrouve cette protection spécifique à l'article 5 de la Charte québécoise, qui prévoit que « [t]oute personne a droit au respect de sa vie privée⁴⁸ ». Il existe également dans la Charte québécoise, des « protections connexes⁴⁹ » du droit à la vie privée, telles que la « sauvegarde de [l]a dignité, de [l']honneur et de [la] réputation⁵⁰ », « la jouissance paisible et à la libre disposition [des] biens⁵¹ », l'inviolabilité et l'impénétrabilité de la demeure sans consentement⁵², une protection contre les « saisies, perquisitions ou fouilles abusives⁵³ » et enfin, une protection pour « des conditions de travail [qui soient] justes et raisonnables et qui respectent [l]a santé, [l]a sécurité et [l']intégrité physique⁵⁴ ».

Enfin, l'article 9.1 de la Charte québécoise prévoit 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'exercice⁵⁵ ». Ainsi, dans l'affaire *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c Trudeau (ci-après : Bridgestone/Firestone)*, il a été interprété qu'une « atteinte apparente au droit à la vie privée peut être admise si elle est justifiée par des motifs sérieux et rationnels et qu'elle est conduite par des moyens raisonnables⁵⁶ ». Cet article sera revu en détail dans les sections subséquentes.

⁴⁴ Drolet & Lebnan, *supra* note 43, par. 30; *Annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (R-U)*, 1982, c 11 | *Loi constitutionnelle de 1982*, art. 7.

⁴⁵ Drolet & Lebnan, *supra* note 43, par. 30; *Annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (R-U)*, 1982, c 11 | *Loi constitutionnelle de 1982*, art. 8.

⁴⁶ Craig, *supra* note 41, p. 5, référence livre p. 27 à 53.

⁴⁷ Drolet & Lebnan, *supra* note 43, par. 31-32.

⁴⁸ *Chapitre C-12 – Charte des droits et libertés de la personne*, art. 5.

⁴⁹ Drolet & Lebnan, *supra* note 43, par. 31.

⁵⁰ *Chapitre C-12 – Charte des droits et libertés de la personne*, art. 4; Drolet & Lebnan, *supra* note 43, par. 31.

⁵¹ *Chapitre C-12 – Charte des droits et libertés de la personne*, art. 6; Drolet & Lebnan, *supra* note 43, par. 31.

⁵² *Chapitre C-12 – Charte des droits et libertés de la personne*, art. 7 et 8; Drolet & Lebnan, *supra* note 43, par. 31.

⁵³ *Chapitre C-12 – Charte des droits et libertés de la personne*, art. 24.1; Drolet & Lebnan, *supra* note 43, par. 31.

⁵⁴ *Chapitre C-12 – Charte des droits et libertés de la personne*, art. 46; Drolet & Lebnan, *supra* note 43, par. 31.

⁵⁵ *Chapitre C-12 – Charte des droits et libertés de la personne*, art. 9.1.

⁵⁶ Drolet & Lebnan, *supra* note 43, par. 42; *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c Trudeau*, [1999] RJQ 2229.

3.1.2 Protections de droit commun :

Ensuite, les personnes qui travaillent dans « le secteur public et privé de compétence provinciale québécoise⁵⁷ » bénéficient aussi de protections dites de « droit commun »⁵⁸. D’abord, en vertu de l’article 3 du Code civil du Québec (*Ci-après : C.c.Q*), ces personnes bénéficient de « droits de la personnalité⁵⁹ » qui sont « incessibles⁶⁰ », comme le « droit à la vie, à l’inviolabilité et à l’intégrité de sa personne, au respect de son nom, de sa réputation et de sa vie privée⁶¹ ». Puis, à son article 35, le Code civil du Québec prévoit précisément le droit au « respect de [l]a réputation⁶² » et de « la vie privée⁶³ » et qu’on ne peut y porter atteinte, sauf s’il y a consentement de la personne titulaire de ces droits ou si « la loi l’autorise⁶⁴ ». De plus, le législateur a aussi identifié, par le biais de l’article 36 C.c.Q, certaines actions qui peuvent être réputées comme étant des atteintes au droit à la vie privée (sans se limiter à celles-ci; dû au mot “notamment”). À la lecture de cet article, il est possible de dire qu’un employé peut, a priori, légitimement s’attendre à ce que son droit à la vie privée soit protégé contre une personne qui entrerait chez lui⁶⁵, intercepterait ou utiliserait une de ses communications privées⁶⁶, capterait ou utiliserait « son image ou sa voix⁶⁷ » alors qu’il est chez lui, surveillerait sa vie privée « par quelque moyen que ce soit⁶⁸ », utiliserait son image ou sa voix « à toute autre fin que l’information légitime du public⁶⁹ », ou qui utiliserait « sa correspondance, ses manuscrits ou ses autres documents personnels⁷⁰ »⁷¹. Enfin, outre les protections entourant le droit à la vie privée, le Code civil du Québec (C.c.Q) prévoit également des droits et des obligations résultant du contrat de travail (voir les articles 2085, 2087 et 2088)⁷².

Puis, le Code criminel du Canada prévoit pour sa part, à son article 184 (1), que l’interception de « communications privées⁷³ », qu’elles soient faites « au moyen d’un dispositif électromagnétique,

⁵⁷ Craig, *supra* note 41, p. 5, référence livre p. 27 à 53.

⁵⁸ Drolet & Lebnan, *supra* note 43, par. 7; Craig, *supra* note 41, p. 5, référence livre p. 27 à 53.

⁵⁹ *Chapitre CCQ-1991 – Code civil du Québec*, art. 3.

⁶⁰ *Ibid.*, art. 3 al. 2.

⁶¹ *Ibid.*, art. 3.

⁶² *Ibid.*, art. 35.

⁶³ *Ibid.*, art. 35.

⁶⁴ *Ibid.*, art. 35.

⁶⁵ *Ibid.*, art. 36 (1).

⁶⁶ *Ibid.*, art. 36 (2).

⁶⁷ *Ibid.*, art. 36 (3).

⁶⁸ *Ibid.*, art. 36 (4).

⁶⁹ *Ibid.*, art. 36 (5).

⁷⁰ *Ibid.*, art. 36 (6).

⁷¹ *Ibid.*, art. 36.

⁷² *Ibid.*, art. 2085, 2087, 2088; Drolet & Lebnan, *supra* note 43, par. 11 et 12.

⁷³ *Code criminel du Canada*, L.R.C, ch. C-46, art. 184 (1).

acoustique, mécanique ou autre⁷⁴ », peut être un acte criminel ou une infraction⁷⁵. Cependant, cette interception pourra être possible dans certains cas, notamment si « l’auteur de la communication privée⁷⁶ » donne son consentement pour ce faire⁷⁷.

3.1.3 Protections législatives particulières :

Les personnes qui travaillent dans le « secteur public et privé de compétence provinciale québécoise⁷⁸ » bénéficient également d’obligations et de protections particulières dans la *Loi concernant le cadre juridique des technologies de l’information*⁷⁹. En effet, on retrouve notamment une obligation de respecter les règles de droit dans l’utilisation des supports technologiques⁸⁰. Puis, on retrouve plus particulièrement des dispositions pour protéger l’identité et l’intégrité physique des personnes, aux articles 43 et 44⁸¹.

Ensuite, dans le secteur privé de compétence provinciale⁸², il existe des obligations particulières pour une « personne qui exploite une entreprise⁸³ », qui sont prévues à plusieurs dispositions de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*⁸⁴. Par exemple, en vertu de l’article 10, cette personne a l’obligation de « prendre les mesures de sécurité propres à assurer la protection des renseignements personnels [...]»⁸⁵. De plus, cette loi prévoit à son article 12 que « l’utilisation des renseignements nécessite le consentement de la personne concernée⁸⁶ », sauf exception. Aussi, en vertu de son article 13, il est prévu que « nul ne peut communiquer à un tiers les renseignements personnels contenus dans un dossier qu’il détient sur autrui ni les utiliser à des fins non pertinentes à l’objet du dossier⁸⁷ », sauf exception aux articles 18 à 26 ou s’il y a consentement de la personne concernée⁸⁸.

⁷⁴ *Code criminel du Canada*, L.R.C, ch. C-46, art. 184 (1).

⁷⁵ *Code criminel du Canada*, L.R.C, ch. C-46, art. 184 (1) a) et b); Drolet & Lebnan, *supra* note 43, par. 34.

⁷⁶ *Code criminel du Canada*, L.R.C, ch. C-46, art. 183.1 et 184 (2) a).

⁷⁷ *Code criminel du Canada*, L.R.C, ch. C-46, art. 183.1 et 184 (2) a); Drolet & Lebnan, *supra* note 43, par. 34;

⁷⁸ Craig, *supra* note 41, p. 5, référence livre p. 27 à 53.

⁷⁹ *Ibid.*

⁸⁰ *Chapitre C-1.1 - Loi concernant le cadre juridique des technologies de l’information*, art. 2.

⁸¹ *Ibid.*, art. 43-44.

⁸² Craig, *supra* note 41, p. 5, référence livre p. 27 à 53.

⁸³ *Chapitre P-39.1 - Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*, art. 10, 12, 13, 18 à 26.

⁸⁴ Craig, *supra* note 41, p. 5, référence livre p. 27 à 53; *Chapitre P-39.1 - Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*.

⁸⁵ *Chapitre P-39.1 - Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*, art. 10.

⁸⁶ *Ibid.*, art. 12.

⁸⁷ *Ibid.*, art. 13.

⁸⁸ *Ibid.*, art. 18 à 26; Drolet & Lebnan, *supra* note 43, par. 35.

Puis, les personnes qui travaillent dans le secteur public de compétence provinciale⁸⁹ sont également protégées par la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, notamment à ses articles 1, 53, 54, 64, 65, 83 et 89⁹⁰.

Enfin, les entreprises privées qui relèvent de la compétence constitutionnelle fédérale⁹¹ et qui recueillent, utilisent ou communiquent des renseignements personnels⁹² dans le cadre de leurs activités commerciales⁹³, doivent quant à elles respecter les dispositions de la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*⁹⁴ (LPRPDÉ). En effet, elles doivent plus particulièrement respecter ses dix énoncés de principes sur la protection des renseignements personnels prévus à son *annexe 1*⁹⁵. Nommons notamment le principe qui veut que les raisons de la collecte ou de l'utilisation de renseignements personnels soient déterminées avant ou simultanément à la collecte⁹⁶; le principe du consentement, qui peut être écarté notamment pour des raisons d'ordre juridique, médical ou de sécurité⁹⁷; le principe de limiter la collecte des renseignements personnels à ceux qui sont « nécessaires aux fins déterminées⁹⁸ »; ainsi que le principe de transparence qui donne comme obligation aux entreprises de « faire en sorte que des renseignements précis sur ses politiques et ses pratiques concernant la gestion des renseignements personnels soient facilement accessibles à toute personne⁹⁹ ».

3.2 Composantes du droit à la vie privée :

Bien que le droit à la vie privée soit prévu à l'article 35 du *Code civil du Québec (Ci-après : C.c.Q)* et à l'article 5 de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne (Ci-après : Charte québécoise)*, encore aujourd'hui, ce droit n'a pas de « définition formelle¹⁰⁰ ». Le législateur a préféré laisser place à une interprétation large de ce droit¹⁰¹, qui en est un « d'application et

⁸⁹ Craig, *supra* note 41, p. 5, référence livre p. 27 à 53.

⁹⁰ *Ibid.*; *Chapitre A-2.1 - Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, art. 1, 53, 54, 64, 65, 83 et 89.

⁹¹ Craig, *supra* note 41, p. 5, référence livre p. 27 à 53;

⁹² *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*, L.C. 2000, ch. 5, Introduction et art. 4 (1).

⁹³ Craig, *supra* note 41, p. 5, référence livre p. 27 à 53; *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*, L.C. 2000, ch. 5, art. 4 (1).

⁹⁴ *Ibid.*

⁹⁵ *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*, L.C. 2000, ch. 5, annexe 1.

⁹⁶ *Ibid.*, 2^{ème} principe.

⁹⁷ *Ibid.*, 3^{ème} principe.

⁹⁸ *Ibid.*, 4^{ème} principe.

⁹⁹ *Ibid.*, 8^{ème} principe.

¹⁰⁰ Jean-Claude Hébert, *Criminalité et vie privée: équilibre fragile Saisies et fouilles informatiques*, Barreau du Québec - Service de la formation continue, 2013, p. 3.

¹⁰¹ Drolet & Lebnan, *supra* note 43, par. 36; *Ste-Marie c. Placements J.P.M. Marquis Inc.*, 2005 QCCA 312, par. 19

d'interprétation contextuelles¹⁰² ». De fait, il peut être difficile d'en délimiter précisément les contours. Les propos du juge Michaud dans l'affaire *The Gazette c. Valiquette* illustrent d'ailleurs assez bien le large spectre du droit à la vie privée : « la vie privée représente une constellation de valeurs concordantes et opposées de droits solidaires et antagonistes, d'intérêts communs et contraires évoluant avec le temps et variant d'un milieu culturel à un autre¹⁰³ ».

Toutefois, dans l'affaire *R. c. Dymont*, le juge La Forest, se référant alors au *rapport du groupe d'étude du ministère des Communications et du ministère de la Justice* portant sur *l'ordinateur et la vie privée* (1972)¹⁰⁴, précisait que les « revendications en matière de vie privée¹⁰⁵ » pouvaient être réparties dans 3 « sphères de vie privée¹⁰⁶ », soit : « celles qui comportent des aspects territoriaux ou spatiaux, celles qui ont trait à la personne et celles qui sont faites dans le contexte informationnel¹⁰⁷ ».

Dès lors, pour les fins de la recherche et afin de bien comprendre le sens à donner au droit à la vie privée, les diverses composantes qui sont incluses dans l'analyse du concept de droit à la vie privée seront présentées ci-dessous au travers de ces trois grandes dimensions de ce droit que sont les dimensions personnelle (« l'autonomie de la volonté¹⁰⁸ »), spatiale (zone privée d'intimité¹⁰⁹) et informationnelle (protection des informations personnelles¹¹⁰)¹¹¹.

3.2.1 Dimension personnelle :

Le concept de « l'autonomie de la volonté¹¹² », tel qu'entendu par l'auteur Alain-Robert Nadeau, est inclus dans cette dimension personnelle du droit à la vie privée. L'autonomie représente le droit d'une personne « de prendre des décisions fondamentalement personnelles sans influence externe

¹⁰² *Ste-Marie c. Placements J.P.M. Marquis Inc.*, *supra* note 101, par. 27.

¹⁰³ *The Gazette c. Valiquette*, 1996 CanLII 6064, [1997] RJQ 30; *R. c. Dymont*, *supra* note 43; *R. c. Duarte*, [1990] 1 R.C.S. 30.

¹⁰⁴ *L'ordinateur et la vie privée : Rapport du groupe d'étude établi conjointement par le ministère des Communications et le ministère de la Justice* (1972), p. 12 à 15.

¹⁰⁵ *R. c. Dymont*, *supra* note 43, par. 19.

¹⁰⁶ *Ibid.*

¹⁰⁷ *Ibid.*

¹⁰⁸ Alain-Robert Nadeau, *Vie privée et droits fondamentaux : étude de la protection de la vie privée en droit constitutionnel canadien et américain et en droit international*. (Thèse, Université d'Ottawa, 2000), p. 133, en ligne : <http://dx.doi.org/10.20381/ruor-7734>

¹⁰⁹ *Chapitre CCQ-1991 – Code civil du Québec*, art. 36; C'est ce que nous permet de déduire l'article 36 C.c.Q.

¹¹⁰ Nadeau, *supra* note 108, p. 134.

¹¹¹ *R. c. Dymont*, *supra* note 43, par. 19.

¹¹² Nadeau, *supra* note 108, p. 133 et 134.

indue¹¹³ ». Elle touche à la fois l'intégrité, la dignité, l'honneur et la réputation de la personne qui possède cette autonomie¹¹⁴. Plus particulièrement, la protection de l'autonomie d'une personne vise à protéger son droit à « l'anonymat et à l'intimité, au secret et à la confidentialité¹¹⁵ », ses choix « dans l'aménagement de sa vie personnelle et familiale¹¹⁶ », son droit de « contrôler l'usage¹¹⁷ » qui est fait de son « nom, [...], son image, sa ressemblance ou sa voix¹¹⁸ » (sauf si ces composantes sont utilisées pour légitimement informer la population¹¹⁹), son droit de choisir les « activités de [s]a vie personnelle¹²⁰ », « d'être laissé seul¹²¹ », ainsi que de choisir sa résidence et déterminer son utilisation¹²².

3.2.2 Dimension spatiale :

Selon l'auteur Pierre Trudel, on peut déduire de la signification de l'article 36(1) C.c.Q, qu'une personne a droit à « l'isolement physique, la liberté d'avoir la paix chez soi¹²³ » et à « l'isolement psychologique¹²⁴ ». Cela suppose donc qu'elle puisse jouir paisiblement de sa demeure et de ses biens, comme l'entend l'article 6 de la Charte québécoise¹²⁵. Aussi, cette dimension suppose une protection contre une violation de sa demeure¹²⁶, tel qu'entendu par les articles 7 et 8 de la Charte québécoise et l'article 36(1) C.c.Q. Ce principe de l'inviolabilité de la demeure va également de pair avec la protection de l'autonomie personnelle quant au choix du lieu de la résidence privée et de son utilisation¹²⁷.

¹¹³ Nadeau, *supra* note 108, p. 133; *Godbout c. Ville de Longueuil*, *supra* note 43, par. 98; Stéphane Lacoste & Catherine Massé-Lacoste, « Les développements récents en droit de la vie privée appliqués au droit du travail québécois » (2019) 454 *Développements récents en droit du travail*, pp. 112, 154, 183, en ligne : <https://edoctrine.cajj.qc.ca/developpements-recents/454/369020579/#_Toc5183300>.

¹¹⁴ Nadeau, *supra* note 108, p. 133; *Chapitre C-12 – Charte des droits et libertés de la personne*, art. 4 et 46.

¹¹⁵ *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau*, *supra* note 56, paragraphe ND; *The Gazette c. Valiquette*, *supra* note 103, paragraphe ND.

¹¹⁶ *The Gazette c. Valiquette*, *supra* note 103, paragraphe ND.

¹¹⁷ *Aubry c. Éditions Vice-Versa Inc.*, [1998] 1 R.C.S. 591, par. 52.

¹¹⁸ *Ibid.*; Lacoste & Massé-Lacoste, *supra* note 113, p. 112.

¹¹⁹ *Aubry c. Éditions Vice-Versa Inc.*, *supra* note 117, par. 45.

¹²⁰ Lacoste & Massé-Lacoste, *supra* note 113, p. 112.

¹²¹ *Ibid.*

¹²² *The Gazette c. Valiquette*, *supra* note 103, paragraphe ND; *Syndicat des professionnelles du Centre jeunesse de Québec (CSN) c. Desnoyers*, 2005 QCCA 110, par. 29 et 30; *R. c. Dymont*, *supra* note 43; *R. c. Duarte*, *supra* note 103; *Godbout c. Ville de Longueuil*, *supra* note 43; *Aubry c. Éditions Vice-Versa Inc.*, *supra* note 117; *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau*, *supra* note 56, paragraphe ND; Lacoste & Massé-Lacoste, *supra* note 113, p. 112 et 189.

¹²³ Trudel, *supra* note 34, p. 12.

¹²⁴ *Ibid.*, p. 14.

¹²⁵ *Chapitre C-12 – Charte des droits et libertés de la personne*, art. 6.

¹²⁶ Trudel, *supra* note 34, p. 12; *The Gazette c. Valiquette*, *supra* note 103, paragraphe ND; *Chapitre C-12 – Charte des droits et libertés de la personne*, art. 7.

¹²⁷ Lacoste & Massé-Lacoste, *supra* note 113, p. 112; *Syndicat des professionnelles du Centre jeunesse de Québec (CSN) c. Desnoyers*, *supra* note 122.

La dimension spatiale du droit à la vie privée implique aussi une protection contre la captation ou l'utilisation d'une image ou de la voix d'une personne quand elle se trouve dans un lieu privé, comme le veut l'article 36(3) C.c.Q.¹²⁸. Dans l'affaire *Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale c. Andritz Hydro ltée*¹²⁹, l'arbitre Jean Denis Gagnon, dans sa décision, précise que l'article 36(3) C.c.Q « vise essentiellement les images [ou la voix] captées, lorsqu'une personne se trouve à sa résidence, ou en un autre lieu qui lui est en quelque sorte réservé¹³⁰ ». Pour l'auteur Pierre Trudel, « la simple captation de l'image d'un individu, lorsqu'il se trouve dans des lieux privés, peut constituer une atteinte à la vie privée, même sans utilisation ou diffusion ultérieure¹³¹ ». Il en est de même pour la captation de la voix d'un individu qui se trouve dans un lieu privé, tel que sa résidence¹³².

3.2.3 Dimension informationnelle :

La dimension informationnelle du droit à la vie privée vise quant à elle la protection des informations à caractère personnel¹³³. En effet, la vie privée étant liée « aux principes d'autonomie, d'intégrité, et de dignité de la personne¹³⁴ », cela implique pour cette personne d'avoir un « contrôle sur ses renseignements personnels¹³⁵ ». Pour les auteurs Stéphane Lacoste et Catherine Massé-Lacoste, il s'agit plus particulièrement de pouvoir garder secrets tous les renseignements personnels qui permettraient de l'identifier¹³⁶.

Cela implique également de posséder une protection contre l'interception ou l'utilisation d'une de ses communications privées¹³⁷, contre une surveillance de sa vie privée par « par quelque moyen que ce soit¹³⁸ » et contre l'utilisation de « sa correspondance, ses manuscrits ou ses autres documents personnels¹³⁹ ». Cette dernière protection vise plus particulièrement l'utilisation

¹²⁸ *Chapitre CCQ-1991 – Code civil du Québec*, art. 36 (3).

¹²⁹ *Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 1660 – District 11 c. Andritz Hydro ltée*, 2012 CanLII 69460 (QC SAT).

¹³⁰ *Ibid.*, par. 38.

¹³¹ Trudel, *supra* note 34, p. 21;

¹³² *Ville de Mascouche c. Houle*, [1999] R.J.Q. 1894 (C.A.); *C.R. c. Loto-Québec*, 2012 QCCA 300, par. 127.

¹³³ Patrick Gingras & Eloïse Gratton, « Accéder ou ne pas accéder au matériel informatique de son employé, telle est la question » (2014) 383 *Développements récents en droit du travail*, p. 36; Nadeau, *supra* note 108.

¹³⁴ Craig, *supra* note 41, p. 1, référence livre p. 14-15.

¹³⁵ *Ibid.*; Gingras & Gratton, *supra* note 133, p. 36; Nadeau, *supra* note 108.

¹³⁶ Lacoste & Massé-Lacoste, *supra* note 113, p. 112; *Chapitre P-39.1 - Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*, art. 2.

¹³⁷ *Chapitre CCQ-1991 – Code civil du Québec*, art. 36 (2).

¹³⁸ *Ibid.*, art. 36 (4).

¹³⁹ *Ibid.*, art. 36 (6).

illégitime (ex. : la divulgation) des documents confidentiels d'une personne, qui sont normalement « difficilement accessibles¹⁴⁰ » et/ou qui sont volontairement gardés « dans un lieu personnel¹⁴¹ ».

Par ailleurs, dans l'affaire *R. c. Plant*, les juges de la Cour suprême estimaient que « les individus ne peuvent revendiquer une attente raisonnable en matière de vie privée informationnelle qu'à l'égard des renseignements personnels de nature biographique et qui révèlent des détails intimes sur leur mode de vie¹⁴² ». Près de 20 ans plus tard, les juges de la Cour suprême sont demeurés du même avis en matière de protection des informations à caractère privée, alors qu'ils ont conclu, dans l'affaire *R. c. Cole*, qu'un employé peut, dans certaines circonstances, avoir une attente raisonnable de vie privée en regard aux informations à caractère personnel qui se trouvent sur l'ordinateur que lui fournit son employeur¹⁴³. À cet effet, l'auteur Jean-Pierre Villaggi, dans son texte *Le droit à la vie privée : un droit en mutation*¹⁴⁴, soulignait que « ce qui est protégé c'est l'information et non la propriété [du matériel informatique]¹⁴⁵ ».

Enfin, la dimension informationnelle du droit à la vie privée implique aussi des limitations pour toutes personnes qui recueillent des informations sur autrui. À cet effet, l'article 37 C.c.Q prévoit que la personne qui recueille l'information « doit avoir un intérêt sérieux et légitime à le faire¹⁴⁶ » et qu'elle « ne peut recueillir que les renseignements pertinents à l'objet déclaré du dossier¹⁴⁷ ». De plus, lorsqu'elle recueille ces informations ou les utilise, elle ne doit pas porter atteinte à la vie privée de la personne concernée, sans avoir préalablement obtenu le consentement de celle-ci ou si la loi le prévoit autrement¹⁴⁸.

3.3 La violation du droit à la vie privée de l'employé :

Selon les auteures Guylaine Vallée et Katherine Lippel, pour conclure à une violation du droit à la vie privée d'un employé, il faut en premier lieu démontrer que l'employé possédait une attente

¹⁴⁰ Trudel, *supra* note 34, p. 35.

¹⁴¹ *Ibid.*

¹⁴² *R. c. Plant*, *supra* note 43; Karim Benyekhlef, « Les glissements du droit à la vie privée. De Feydeau à Facebook : de la comédie de mœurs à l'économie des données » (2020) 25:1 *Lex Electronica*, p. 299.

¹⁴³ *R. c. Cole*, *supra* note 43, par. 2, 8, 43, 46.

¹⁴⁴ Jean-Pierre Villaggi, « Le droit à la vie privée : un droit en mutation » (2012) dans Conférence des arbitres du Québec, *Mes amis Facebook, moi et mon emploi : l'arbitrage de grief à l'ère des réseaux sociaux*, Wilson & Lafleur, Montréal.

¹⁴⁵ *Ibid.*, p. 158.

¹⁴⁶ *Chapitre CCQ-1991 – Code civil du Québec*, art. 37.

¹⁴⁷ *Ibid.*

¹⁴⁸ *Chapitre CCQ-1991 – Code civil du Québec*, art. 37.

subjective et raisonnable de vie privée et que la surveillance effectuée par l'employeur a franchi « la sphère de [s]a vie privée¹⁴⁹ ». Ensuite, il faut déterminer si l'employé avait consenti à « renonce[r] à son droit à la vie privée de manière expresse ou implicite¹⁵⁰ ». Puis, s'il est déterminé qu'il n'avait pas réellement renoncé à son droit à la vie privée, il faudra déterminer, en fonction de plusieurs critères présentés ci-dessous, si la violation de la vie privée de l'employé se justifie en vertu de l'article 9.1 de la Charte québécoise¹⁵¹. Règle générale, l'analyse des critères se fera chaque fois qu'il y a une « atteinte ou menace d'atteinte réelle ou potentielle à la vie privée de l'individu¹⁵² ».

3.3.1 L'attente subjective et raisonnable de vie privée (l'expectative de vie privée) :

Selon l'auteure Linda Craig, la norme de l'attente subjective et raisonnable de vie privée a été mise en place par les tribunaux afin d'encadrer les notions "d'ordre public" et de "bien-être général des citoyens", tel qu'entendu par l'article 9.1 de la Charte québécoise¹⁵³. Cette norme est analysée en fonction de « l'ensemble des circonstances¹⁵⁴ » et par rapport à la nature (le contenu) des informations de vie privée qui sont impliquées¹⁵⁵.

Les éléments à tenir compte pour évaluer « l'ensemble des circonstances¹⁵⁶ » sont précisés dans l'affaire *Srivastava c. Hindu Mission of Canada*¹⁵⁷. Parmi ceux-ci, il y a « la présence au moment de la perquisition, la possession ou contrôle du bien ou lieu faisant l'objet de la fouille, la propriété du bien ou du lieu, l'usage historique du bien ou de l'article, l'habilité à régir l'accès au lieu, y

¹⁴⁹ Guylaine Vallée & Katherine Lippel (dir.), « Rapports individuels et collectifs du travail », JurisClasseur Québec, coll. « Droit du travail », Lexis Nexis Canada, Montréal, II. Droit à la vie privée - JRCT-23.2, mises à jour périodiques, p. 5.

¹⁵⁰ *Ibid.*

¹⁵¹ *Ibid.*

¹⁵² *Ste-Marie c. Placements J.P.M. Marquis Inc.*, *supra* note 101, par. 28; Stéphanie Lalonde, « La surveillance des courriels : mythe ou réalité? », en ligne: *BélangersSauvé* <<http://www.belangersauve.com/fr/publications/la-surveillance-des-courriels-mythe-ou-realite>>.

¹⁵³ Craig, *supra* note 41, p. 2, référence livre p. 15-16.

¹⁵⁴ Gingras & Gratton, *supra* note 133, p. 86; *Srivastava c. Hindu Mission of Canada (Québec inc.)*, [2001] R.J.Q 1111 (C.A.), par. 70-71; *Ste-Marie c. Placements J.P.M. Marquis Inc.*, *supra* note 101, par. 27; Anne Pineau, « Droit à la vie privée: la jurisprudence de la Cour suprême », (19 septembre 2014), en ligne: *Ligue des droits et libertés* <<https://liguedesdroits.ca/droit-a-la-vie-privee-la-jurisprudence-de-la-cour-supreme/>>.

¹⁵⁵ *Srivastava c. Hindu Mission of Canada (Québec inc.)*, *supra* note 154, par. 70-71; *Ste-Marie c. Placements J.P.M. Marquis Inc.*, *supra* note 101, par. 22 et 27; Gingras & Gratton, *supra* note 133, p. 39 et 86.

¹⁵⁶ Gingras & Gratton, *supra* note 133, p. 86; *Srivastava c. Hindu Mission of Canada (Québec inc.)*, *supra* note 154, par. 70-71; *Ste-Marie c. Placements J.P.M. Marquis Inc.*, *supra* note 101, par. 27; Pineau, *supra* note 154.

¹⁵⁷ *Srivastava c. Hindu Mission of Canada (Québec inc.)*, *supra* note 154.

compris le droit d'en exclure autrui [...]»¹⁵⁸. Toutefois, malgré ces critères, le juge Robert dans cette même affaire précise que :

[l]'emphase doit être mise sur l'attente subjective de la personne face à la conversation, son caractère raisonnable, ainsi que sur la nature de celle-ci. À défaut de quoi, il serait très difficile pour quelqu'un de prouver une expectative raisonnable de vie privée [...].¹⁵⁹

Selon les auteurs Patrick Gingras et Eloïse Gratton, la subjectivité de l'attente varie en fonction du rapprochement ou non entre les informations recherchées et les renseignements à caractère personnel relevant de la vie privée d'un individu¹⁶⁰. Ainsi, les auteurs expliquent cette variation de la manière suivante : « [p]lus les informations recherchées seront de nature personnelle, ou intime, plus l'attente de vie privée sera élevée. De même, plus les informations seront de nature professionnelle, moins importante sera l'attente de vie privée¹⁶¹ ».

Pour ce qui est du caractère raisonnable de l'attente de vie privée, celui-ci sera démontré par le test de la « personne raisonnable et bien informée [qui,] placée dans la même situation, s'attendrait à ce qu'on respecte sa vie privée¹⁶² ».

L'affaire *Ste-Marie c. Placements JPM Marquis Inc.* révèle également que même dans les circonstances où l'attente subjective et raisonnable de vie privée d'un employé est importante et réelle, un « employeur peut tout de même, dans certains cas, s'immiscer dans la vie privée d'un salarié sans pour autant violer l'article 35 C.c.Q. ou l'article 5 de la Charte québécoise¹⁶³ ». En effet, il est possible pour un employeur de porter atteinte à la vie privée d'un employé par un moyen de surveillance, d'abord si « la loi le prévoit¹⁶⁴ » ou s'il rencontre des critères spécifiques lui permettant de justifier une atteinte au droit à la vie privée¹⁶⁵. Nous verrons ces critères dans une sous-section subséquente.

¹⁵⁸ *Srivastava c. Hindu Mission of Canada (Québec inc.)*, *supra* note 154, par. 68.

¹⁵⁹ *Ibid.*, par. 71.

¹⁶⁰ Gingras & Gratton, *supra* note 133, p. 56.

¹⁶¹ *Ibid.*

¹⁶² Pineau, *supra* note 154; *R. c. Cole*, *supra* note 43, par. 46.

¹⁶³ *Ste-Marie c. Placements J.P.M. Marquis Inc.*, *supra* note 101, par. 27.

¹⁶⁴ *Ibid.*

¹⁶⁵ *Ibid.*

Toutefois, l'analyse par les tribunaux de ces critères spécifiques devient caduque lorsqu'il est déterminé qu'un employé ne pouvait subjectivement et raisonnablement pas s'attendre au respect de sa vie privée dans les circonstances¹⁶⁶. En effet, ce faisant, cet employé ne pourrait pas non plus prétendre à une atteinte à ce droit, rendant donc l'analyse des critères inutiles¹⁶⁷. Inversement, si un employé pouvait subjectivement et raisonnablement s'attendre au respect de sa vie privée dans des circonstances données, que celle-ci est maintenant menacée et que l'employé n'avait pas renoncé à son droit¹⁶⁸, l'analyse des critères devrait donc être faite par le tribunal chargé de l'affaire¹⁶⁹.

3.3.1.1 Sur les lieux du travail :

La Cour suprême s'est prononcée à plusieurs reprises sur le fait que le droit à la vie privée se « rattache à la personne¹⁷⁰ » et non pas au lieu où elle se trouve¹⁷¹. Toutefois, l'attente subjective et raisonnable de vie privée d'un employé sur les lieux du travail est généralement moins élevée que dans un lieu privé¹⁷², vu la nature professionnelle des informations à la disposition de l'employé et de l'employeur¹⁷³. Il reste qu'un employé peut tout de même avoir une attente subjective et raisonnable de vie privée sur les lieux du travail (en référence à l'établissement de l'employeur), par exemple, lorsque la nature d'une conversation captée sur les lieux du travail permet de déterminer son caractère privé¹⁷⁴, ou encore lorsqu'il fait usage des toilettes ou prend sa pause¹⁷⁵.

Autrement dit, la captation de conversations qui porteraient sur des sujets reliés au travail ne revêtirait pas un caractère privé¹⁷⁶. Les conversations qui porteraient sur des sujets privés, mais qui

¹⁶⁶ *Ste-Marie c. Placements J.P.M. Marquis Inc.*, supra note 101, par. 28; *R. c. Duarte*, supra note 103; *R. c. Wong*, 1990 CanLII 56 (CSC).

¹⁶⁷ *Ste-Marie c. Placements J.P.M. Marquis Inc.*, supra note 101, par. 28; *R. c. Duarte*, supra note 103; *R. c. Wong*, supra note 166.

¹⁶⁸ Nous verrons l'étape sur la renonciation au droit à la vie privée dans la prochaine section.

¹⁶⁹ *Ste-Marie c. Placements J.P.M. Marquis Inc.*, supra note 101, par. 28; *R. c. Duarte*, supra note 103; *R. c. Wong*, supra note 166.

¹⁷⁰ Veilleux, supra note 33, p.21.

¹⁷¹ *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau*, supra note 56, paragraphe ND; *Hunter c. Southam Inc.*, supra note 43, p. 159; *R. c. Dymont*, supra note 43, par. 20; *R. c. Wise*, 1992 CanLII 125 (CSC).

¹⁷² *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau*, supra note 56, paragraphe ND; Veilleux, supra note 33, p.22 a contrario et 27; *Vifan Canada Inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada Inc.* (CSN), (Robert Martin et grief syndical), (T.A., 2007-07-20), SOQUIJ AZ-50445314, par. 19.

¹⁷³ *Gingras & Gratton*, supra note 133, p. 53 et 56.

¹⁷⁴ *Ibid.*, p. 50 et 56; *Srivastava c. Hindu Mission of Canada (Québec inc.)*, supra note 154, par. 71, 72, 76.

¹⁷⁵ *Vifan Canada Inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada Inc.* (CSN), supra note 172, par. 19.

¹⁷⁶ *Syndicat des employés du CLSC les forges (CSN) c. CLSC les Forges*, 1997 CanLII 22524 (QC SAT); *Association des pompiers de Laval c. Ville de Laval*, [1995] D.T.E. 951-74 (T.A.).

seraient faites sur les lieux du travail pourraient quant à elles, dans certaines circonstances, revêtirent un caractère privé¹⁷⁷. Ce serait notamment le cas lorsque la fonction de l'employé, le « caractère raisonnable¹⁷⁸ » de la conversation et « la nature de celle-ci¹⁷⁹ », commandent une plus grande discrétion quant à son contenu, tout comme en l'espèce dans l'affaire *Srivastava c. Hindu Mission of Canada*¹⁸⁰. Ce serait également le cas lorsqu'un tiers enregistre une conversation privée à laquelle il n'est pas partie prenante, dans l'établissement de l'employeur et plus particulièrement dans un bureau « dont la porte est fermée¹⁸¹ ».

Toutefois, un employeur peut venir réduire l'attente subjective et raisonnable de vie privée des employés sur les lieux du travail en adoptant une politique d'entreprise qui établit clairement la possibilité d'une surveillance et que celle-ci est bien connue des employés¹⁸².

3.3.1.2 En dehors des lieux du travail :

L'attente subjective et raisonnable de vie privée d'un employé en dehors des lieux du travail et des heures régulières de travail est normalement plus élevée¹⁸³. En effet, malgré le lien de subordination entre l'employeur et son employé, en dehors du travail, cet employé est en droit de s'attendre à ne pas « être observé et suivi systématiquement¹⁸⁴ ». C'est d'ailleurs ce que les juges dans l'affaire *Bridgestone/Firestone* mettent au clair lorsqu'ils énoncent que le « rapport de dépendance

¹⁷⁷ *Srivastava c. Hindu Mission of Canada (Québec inc.)*, supra note 154.

¹⁷⁸ *Ibid.*, par. 71.

¹⁷⁹ *Ibid.*, par. 71.

¹⁸⁰ *Ibid.*, par. 71, 72, 76.

¹⁸¹ *A et Compagnie A*, 2012 QCCLP 7852, par. 22.

¹⁸² *Blais et Société des loteries vidéo du Québec Inc.*, 2003 QCCRT 14, par. 95 et 104; *Syndicat national des opérateurs de bétonnières Montérégie (CSN) et Lafarge Canada Inc.*, 2019 QCTA 655, par. 111; *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.* (T.A., 2001-05-03), SOQUIJ AZ-01141163, 8^{ème} paragraphe dans la partie « décision »; Lalande, supra note 152; *Université Laval c. Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval*, 2011 CanLII 6949, par. 75; *Syndicat des professionnelles et professionnels des affaires sociales du Québec (CSN) et Institut de réadaptation en déficience physique de Québec*, (MM. Alain Dubois et Louis Gauthier), D.T.E. 2004T-924 (T.A.), SOQUIJ AZ-50270443.

¹⁸³ *Ville de Mascouche c. Houle*, supra note 132; *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.*, supra note 182, 7^{ème} paragraphe dans la partie « décision »; *Syndicat des professionnelles du Centre jeunesse de Québec (CSN) c. Desnoyers*, supra note 122, par. 29; *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau*, supra note 56, paragraphe ND; Veilleux, supra note 33, p.22; *Vifan Canada Inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada Inc.* (CSN), supra note 172, par. 19.

¹⁸⁴ *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau*, supra note 56, paragraphe ND; Michel Coutu, *Filature et surveillance des salariés absents pour raison de santé : conformité à la Charte*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 1999, p. 10; Veilleux, supra note 33, p. 22 et 23; *Ville de Mascouche c. Houle*, supra note 132, dans la section « 3) Le déconsidération de l'administration de la justice - b) La gravité de la violation »; *Vifan Canada Inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada Inc.* (CSN), supra note 172, par. 19 et 25.

juridique et fonctionnelle ne colore [...] pas toutes les relations entre l'employeur et le salarié, notamment hors de l'établissement¹⁸⁵ ».

Toutefois, tel qu'énoncé dans l'affaire *The Gazette c. Valiquette*, le droit à la vie privée n'est pas un droit « absolu¹⁸⁶ ». En effet, sa portée peut être limitée par l'article 9.1 de la Charte des droits et libertés de la personne¹⁸⁷. De plus, l'application de ce droit doit être en équilibre avec les autres droits fondamentaux, notamment « le droit du public à l'information¹⁸⁸ ». Chaque affaire impliquant le droit à la vie privée devra être analysée en tenant compte de « l'ensemble des circonstances¹⁸⁹ » et de la nature des informations de vie privée qui sont impliquées¹⁹⁰.

Par exemple, c'est ce qui amena finalement les juges dans l'affaire *Bridgestone/Firestone* à conclure qu'une surveillance vidéo effectuée par un employeur à l'égard d'un employé, à l'extérieur du travail, constituait une entrave à la vie privée en vertu de l'article 5 de *Charte des droits et libertés de la personne*¹⁹¹, mais que cette entrave pouvait, selon les circonstances de l'affaire, se justifier en vertu de l'article 9.1 de la même Charte¹⁹². C'est ainsi qu'il a été établi que le droit à la vie privée n'est pas non plus absolu à l'extérieur du travail et en dehors des heures de travail¹⁹³.

Pour leur part, les juges de la Cour d'appel dans l'affaire *Ville de Mascouche c. Houle*¹⁹⁴, ont conclu que les conversations privées tenues par une employée à son domicile entraînent une attente subjective et raisonnable de vie privée beaucoup plus grande, surtout lorsque la communication

¹⁸⁵ *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau*, supra note 56, paragraphe ND; Veilleux, supra note 33.

¹⁸⁶ *The Gazette c. Valiquette*, supra note 103, dans la section « Atteinte illicite au droit à la vie privée ».

¹⁸⁷ Veilleux, supra note 33, p. 9 et 10; *Chapitre C-12 – Charte des droits et libertés de la personne*, art. 9.1.

¹⁸⁸ Veilleux, supra note 33, p. 9 et 10; *The Gazette c. Valiquette*, supra note 103, dans la section « Atteinte illicite au droit à la vie privée ».

¹⁸⁹ *Gingras & Gratton*, supra note 133, p. 86; *Srivastava c. Hindu Mission of Canada (Québec inc.)*, supra note 154, par. 70-71; *Ste-Marie c. Placements J.P.M. Marquis Inc.*, supra note 101, par. 27; Pineau, supra note 154.

¹⁹⁰ *Srivastava c. Hindu Mission of Canada (Québec inc.)*, supra note 154, par. 70-71; *Ste-Marie c. Placements J.P.M. Marquis Inc.*, supra note 101, par. 22 et 27; *Gingras & Gratton*, supra note 133, p. 39 et 86.

¹⁹¹ *Chapitre C-12 – Charte des droits et libertés de la personne*, art. 5; *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau*, supra note 56, paragraphe ND.

¹⁹² *Chapitre C-12 – Charte des droits et libertés de la personne*, art. 9.1; *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau*, supra note 56, paragraphe ND.

¹⁹³ *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau*, supra note 56, paragraphe ND; Michel Coutu, supra note 184, p. 10.

¹⁹⁴ *Ville de Mascouche c. Houle*, supra note 132.

privée est faite par son propre téléphone et en dehors des heures normales de travail¹⁹⁵. Dans ces circonstances, l'entrave de l'employeur, c'est-à-dire le fait d'enregistrer secrètement la conversation de son employé, n'était pas justifiée¹⁹⁶. Toutefois, la Cour a également laissé entendre qu'il pourrait en être autrement si l'interception de la conversation avait été faite « au bureau pendant les heures de travail [et] en utilisant le téléphone de l'employeur¹⁹⁷ ».

3.3.1.3 En télétravail :

Comme la surveillance en télétravail est une problématique relativement nouvelle, nos tribunaux n'ont peu ou pas encore été appelés à se prononcer spécifiquement sur la question de l'attente subjective et raisonnable de vie privée d'un employé qui, pendant les heures régulières, travaille à son domicile. Il est certain que celui-ci possède toujours un droit à la vie privée puisque, comme mentionné précédemment, ce droit se « rattache à la personne¹⁹⁸ ».

Toutefois, on peut se demander quel niveau d'attente de vie privée un employé pourrait s'attendre dans les circonstances. En effet, est-ce que cette attente devra être moins élevée parce que l'employé en question sera considéré comme étant "sur les lieux du travail" et la nature des informations accessibles sera considérée comme étant seulement "professionnelle"¹⁹⁹? Ou plutôt, est-ce que cette attente devra être plus élevée parce que l'employé, exerçant son travail à domicile, sera considéré comme étant dans un "lieu privé" n'appartenant pas à l'employeur et la nature des informations accessibles sera considérée comme étant personnelle et intime²⁰⁰? La jurisprudence ne pouvant donner de réponse claire à ces questions, mis à part le fait que l'analyse devra tenir compte de « l'ensemble des circonstances²⁰¹ » et de la nature des informations de vie privée qui seraient impliquées²⁰², il n'est pas évident de tracer la ligne. Toutefois, en épluchant la jurisprudence et les sentences arbitrales en matière de droit à la vie privée, il est possible de relever

¹⁹⁵ *Ibid.*, dans la section « 2) La violation du droit à la vie privée de l'intimée » et la section « 3) Le déconsidération de l'administration de la justice - b) La gravité de la violation ».

¹⁹⁶ *Ibid.*, dans la section « Application au cas sous étude ».

¹⁹⁷ *Ibid.*, dans la section « 3) Le déconsidération de l'administration de la justice - b) La gravité de la violation ».

¹⁹⁸ Veilleux, *supra* note 33, p.21; *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau*, *supra* note 56, paragraphe ND; *Hunter c. Southam Inc.*, *supra* note 43, p. 159; *R. c. Dymont*, *supra* note 43, par. 20; *R. c. Wise*, *supra* note 171.

¹⁹⁹ *Srivastava c. Hindu Mission of Canada (Québec inc.)*, *supra* note 154, par. 70-71; *Ste-Marie c. Placements J.P.M. Marquis Inc.*, *supra* note 101, par. 22 et 27; *Gingras & Gratton*, *supra* note 133, p. 39 et 86.

²⁰⁰ *Ibid.*

²⁰¹ *Gingras & Gratton*, *supra* note 133, p. 86; *Srivastava c. Hindu Mission of Canada (Québec inc.)*, *supra* note 154, par. 70-71; *Ste-Marie c. Placements J.P.M. Marquis Inc.*, *supra* note 101, par. 27; *Pineau*, *supra* note 154.

²⁰² *Srivastava c. Hindu Mission of Canada (Québec inc.)*, *supra* note 154, par. 70-71; *Ste-Marie c. Placements J.P.M. Marquis Inc.*, *supra* note 101, par. 22 et 27; *Gingras & Gratton*, *supra* note 133, p. 39 et 86.

quelques circonstances où la ligne quant au niveau d'attente subjective et raisonnable de vie privée qu'un employé peut avoir à son domicile, a déjà été tracée.

Par exemple, la Cour d'appel dans l'affaire *Ville de Mascouche c. Houle* avait conclu que la captation de conversations privées par des moyens électroniques à l'intérieur du domicile d'une employée constitue « l'une des plus graves²⁰³ » atteintes à la vie privée²⁰⁴.

C'est aussi pour cette raison que dans l'affaire *Syndicat des professionnelles du Centre jeunesse de Québec (CSN) c. Desnoyers* (2005), il a été déterminé que « la demeure d'une personne constitue le lieu privilégié de sa vie privée²⁰⁵ » et que cette personne possède « le droit de ne pas utiliser son bien, contre son gré, pour une tâche précise imposée par l'employeur²⁰⁶ ». Autrement dit, un employé est justifié d'avoir une attente subjective et raisonnable de vie privée plus élevée dans sa propre demeure et d'y faire ce que bon lui semble, sans contraintes de son employeur. En l'espèce, c'est d'ailleurs ce qui amena les juges dans cette affaire à conclure qu'un employeur ne peut pas imposer à ses employés de travailler à leur domicile ou d'y installer un espace pour le travail, puisque cela constituerait une violation à leur droit à la vie privée²⁰⁷. Or, comme nous le savons aujourd'hui, lors de circonstances exceptionnelles ou lors d'état d'urgence, il semble que cette règle empêchant les employeurs d'imposer le travail à domicile ne soit plus tout à fait effective.

Puis, dans l'affaire *Srivastava c. Hindu Mission of Canada*, il a déjà été déterminé que l'interception et l'utilisation d'une conversation téléphonique privée entre un employé-prêtre et une fidèle d'un temple religieux, faite à l'aide d'un téléphone qui avait été mis à la disposition de l'employé-prêtre dans le temple pour recevoir les confidences privées des membres de sa communauté, représentait une violation de leur droit à la vie privée²⁰⁸. L'employé-prêtre, qui habitait également dans le temple, possédait effectivement une attente subjective et raisonnable de vie privée lors des conversations téléphoniques privées qu'il avait avec les fidèles, qui pouvaient se produire à toute heure de la journée. Il pourrait donc potentiellement en être de même dans des

²⁰³ *Ville de Mascouche c. Houle*, supra note 132, dans la section « Application au cas sous étude ».

²⁰⁴ *Ibid.*

²⁰⁵ *Syndicat des professionnelles du Centre jeunesse de Québec (CSN) c. Desnoyers*, supra note 122, par. 29.

²⁰⁶ *Syndicat des professionnelles du Centre jeunesse de Québec (CSN) c. Desnoyers*, supra note 122, par. 31.

²⁰⁷ *Ibid.*, par. 24, 35, 32 et 36.

²⁰⁸ *Srivastava c. Hindu Mission of Canada (Québec inc.)*, supra note 154.

circonstances où un employé serait en droit de s'attendre à ce que ses paroles demeurent privées, par exemple, lors d'une discussion avec un membre de sa famille tout en faisant son télétravail à domicile.

Il a également déjà été déterminé que la vidéosurveillance continue d'un employé dans le cadre de son travail, faite « dans des circonstances où l'expectative de vie privée est légitime et l'atteinte au droit est prévisible²⁰⁹ », enfreint son droit la vie privée et son droit à la dignité²¹⁰. Ainsi, il ne serait pas dénué de sens si un tribunal, dans des circonstances de surveillance en continu d'un employé en télétravail, concluait que l'attente subjective et raisonnable de vie privée de cet employé était « légitime²¹¹ » et que « l'atteinte [à son] droit [était] prévisible »²¹².

Dans le même ordre d'idée, la Commission des lésions professionnelles²¹³ a déjà décidé qu'une lésion professionnelle pouvait survenir sur les lieux du travail, alors qu'un employé exerçait ses fonctions chez un client, en dehors de l'établissement de l'employeur, et ce, à la demande de ce dernier²¹⁴. De plus, la Commission a déjà tranché sur le fait qu'un domicile peut également être considéré comme étant « les lieux du travail²¹⁵ », lorsqu'un employé exerce sa prestation de travail à son domicile²¹⁶. En appliquant cette notion élargie de "lieux du travail" en matière de vie privée, on peut valablement se demander si un tribunal pourrait décider que le niveau d'attente subjective et raisonnable de vie privée d'un employé en télétravail est moins élevé lorsqu'il effectue sa prestation de travail à son domicile, alors reconnu comme étant son de "lieu du travail".

On peut également se demander si le niveau d'attente subjective et raisonnable de vie privée d'un employé devrait être le même selon différentes situations, par exemple, lorsqu'il est dans une situation où son domicile est son lieu du travail normal, ou une situation de travail « mixte », c'est-à-dire qu'une partie de son travail est effectué à l'établissement de l'employeur et l'autre partie à

²⁰⁹ *Unifor, section locale 1209 (FTQ-CTC) Et Delastek inc. (grief syndical)*, 2021 QCTA 442, par. 31.

²¹⁰ *Ibid.*, par. 31, 32, 33 et 36; *Syndicat des travailleurs et travailleuses de Sysco-Québec et Sysco Services Alimentaires du Québec*, 2016 QCTA 455; *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 302 c. Ville de Montréal (arrondissement Côte-St-Luc – Hampstead – Montréal-Ouest)*, 2005 CanLII 92523 (QC SAT) (Me Carol Jobin).

²¹¹ *Unifor, section locale 1209 (FTQ-CTC) Et Delastek inc. (grief syndical)*, *supra* note 209, par. 31.

²¹² *Ibid.*

²¹³ *Pause Café Estrie Inc. et Mario Levasseur*, C.L.P., 2002-07-04, SOQUIJ AZ-02301831.

²¹⁴ *Ibid.*, par. 61 et 81.

²¹⁵ *Club des petits déjeuners du Québec et Frappier*, C.L.P., 2009-11-10, 2009 QCCLP 7647, SOQUIJ AZ-50584308, par. 24.

²¹⁶ *Ibid.*

son domicile, ou encore une situation exceptionnelle de travail à domicile, tel que ce fut le cas dans plusieurs secteurs d'emploi lors du confinement obligatoire due à la pandémie de COVID-19.

Enfin, si le télétravail est un type d'aménagement du travail qui est là pour rester suivant la crise sanitaire²¹⁷, par exemple lors de grosse bordée de neige, de canicule, ou encore pour faciliter la conciliation famille-travail, il est d'autant plus important et pertinent de connaître le niveau d'attente subjective et raisonnable de vie privée qu'un employé peut s'attendre en télétravail et de connaître comment sera déterminée la nature des informations accessibles (personnelle et intime vs professionnelle)²¹⁸. À l'heure actuelle, le manque d'orientation du législateur et le peu de jugements disponibles à ce sujet, amènent plus de questions que de réponses.

3.3.2 Consentement à renoncer au droit à la vie privée :

S'il est déterminé que l'employé possédait bel et bien une attente subjective et raisonnable de vie privée, il faudra ensuite déterminer s'il avait préalablement consenti à « renonce[r] à son droit à la vie privée [...]»²¹⁹, que ce soit « de manière expresse ou implicite²²⁰ ».

Comme le prévoit l'article 35 du Code civil du Québec, pour renoncer à son droit fondamental à la vie privée, un employé doit y consentir²²¹. Cet article stipule en effet que « toute personne a droit au respect de sa réputation et de sa vie privée. Nulle atteinte ne peut être portée à la vie privée d'une personne sans que celle-ci y consente ou sans que la loi l'autorise²²² ». Ce faisant, un employé possède une certaine autonomie face à son employeur pour choisir s'il consent à se soumettre à une surveillance de la part de ce dernier et ainsi, accepter une certaine atteinte à sa vie privée.

Par ailleurs, les conclusions des juges de la Cour d'appel du Québec dans l'affaire *Bridgestone/Firestone* étaient très claires : « la subordination juridique n'empêche pas la reconnaissance du droit de l'employé au respect de sa vie privée²²³ » et « la relation de dépendance

²¹⁷ Gambis, *supra* note 5; Howser, *supra* note 8; Organisation internationale du Travail, *supra* note 10, p. 4.

²¹⁸ *Srivastava c. Hindu Mission of Canada (Québec inc.)*, *supra* note 154, par. 70-71; *Ste-Marie c. Placements J.P.M. Marquis Inc.*, *supra* note 101, par. 22 et 27; *Gingras & Gratton*, *supra* note 133, p. 39 et 86.

²¹⁹ *Ibid.*

²²⁰ *Ibid.*

²²¹ *Chapitre CCQ-1991 – Code civil du Québec*, art 35.

²²² *Chapitre CCQ-1991 – Code civil du Québec*, art 35.

²²³ *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau*, *supra* note 56, paragraphe ND.

dans l'exécution du travail ne permet pas d'induire un consentement du salarié au sens de l'article 35 [du Code civil du Québec], à toute atteinte à sa vie privée²²⁴ ». C'est donc dire que, dans le cadre de son pouvoir de direction et de contrôle et malgré la subordination juridique qui émane du contrat de travail, un employeur ne peut pas exercer une surveillance à l'égard de ses employés sans d'abord obtenir leur consentement, à moins que la loi ne l'autorise à le faire²²⁵.

Pour sa part, l'auteur Yves Saint-André, se référant à l'affaire *Godbout c. Ville de Longueuil* dans son texte intitulé; *Le travail à domicile obligatoire : splendeur et misère du droit à la vie privée*, précise que le fait de « postuler[r] [à] un emploi comportant du travail à domicile ne peut constituer une renonciation valable²²⁶ » au droit fondamental à la vie privée. En effet, pour que le consentement à renoncer au droit à la vie privée soit valide, il faut qu'il soit fait librement²²⁷ et qu'il soit « clair et non équivoque²²⁸ ».

Il existe également quelques principes découlant de la jurisprudence de la Cour suprême qui expliquent ce qu'est un consentement "libre, clair et non équivoque"²²⁹. Parmi ces principes, on peut notamment noter le fait d'avoir une « pleine connaissance de la protection en jeu²³⁰ » et une « connaissance des conséquences de la renonciation²³¹ ». Il faut également qu'il y ait des « options véritables offertes au renonçant²³² » et que le consentement soit donné avec une « précision suffisante²³³ ». Autrement dit, il faut que l'employé soit conscient qu'il possède un droit fondamental à la vie privée²³⁴, qu'il connaisse les informations entourant le droit qui lui est garanti

²²⁴ *Ibid.*

²²⁵ *Ibid.*; Chapitre CCQ-1991 – Code civil du Québec, art 35.

²²⁶ Yves Saint-André, « Le travail à domicile obligatoire : splendeur et misère du droit à la vie privée » (2006) 245 (Développements récents en droit du travail), p. 104; *Godbout c. Longueuil (Ville)*, *supra* note 43, par. 42 et 72; *Syndicat des professionnelles du Centre jeunesse de Québec (CSN) c. Desnoyers*, *supra* note 122, par. 44.

²²⁷ Karine Millaire, « La renonciation aux droits et libertés et le consentement « libre et éclairé » : fondements, exigences et incertitudes » (2020) 78 (La Revue du Barreau), p. 66; *Journal de Québec (Le)*, division de Communications Québecor Inc c Beaulieu-Marquis, 2002 CanLII 41223 (QC CA), par. 23.

²²⁸ R. c. Richard, [1996] 3 R.C.S. 525, dans la section « II. L'analyse »; Millaire, *supra* note 227, p. 65; Veilleux, *supra* note 33, p. 28 et 29.

²²⁹ Millaire, *supra* note 227, p. 65 et 66; *Journal de Québec (Le)*, division de Communications Québecor Inc c Beaulieu-Marquis, *supra* note 227, par. 23; R. c. Richard, *supra* note 228, dans la section « II. L'analyse »; *Syndicat Northcrest c. Amselem*, 2004 CSC 47, par. 100; Veilleux, *supra* note 33, p. 28 et 29.

²³⁰ Millaire, *supra* note 227, p. 47.

²³¹ *Idid.*

²³² *Idid.*

²³³ *Idid.*

²³⁴ *Idid.*; *Korponay c Procureur général du Canada*, 1982 CanLII 12 CSC, p 49.

et qu'il comprenne ce à quoi il pourrait renoncer²³⁵. Il est de l'obligation de l'employeur, dans ce cas, de communiquer convenablement l'information à cet effet²³⁶.

Dans un cas de surveillance, cela implique que l'employé doit connaître « l'objet de la surveillance, sa nature, son étendue et ses conséquences sur son emploi [...] »²³⁷ et qu'il soit conscient « qu'en autorisant une telle surveillance, [il] renonc[e] dans cette situation à la jouissance de son droit à la vie privée²³⁸ ». Autrement dit, la « pleine connaissance²³⁹ » ne saurait être jugée suffisante si l'employé ignore ce que lui procure comme protection le droit qui est en jeu²⁴⁰ et s'il est impossible pour lui de « connaître les conséquences [de sa] renonciation²⁴¹ ». En effet, le cas échéant, il n'y aurait aucun moyen pour l'employé de faire un choix éclairé²⁴². Nous ne pourrions donc pas présumer à une renonciation par le simple fait qu'un employé a pris connaissance et signé la politique de surveillance de son employeur²⁴³. Plus encore, nous ne pourrions pas présumer à une renonciation lorsqu'un employé signe cette renonciation par « manque d'attention²⁴⁴ » ou s'il la signe sans avoir bien compris « une disposition vague, imprécise ou ambiguë²⁴⁵ ».

De plus, l'arbitre Bich nous enseignait dans l'affaire *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 57 et Caisse populaire St-Stanislas de Montréal*, que la renonciation à la protection du droit à la vie privée ne peut pas être générale, mais doit plutôt « viser une atteinte spécifique (actuelle ou potentielle)²⁴⁶ ».

Puis, comme le révèle l'affaire *Godbout c. Ville de Longueuil*, « une renonciation ne pourra véritablement être valide et faite librement si elle est exigée pour l'obtention ou le maintien d'un poste²⁴⁷ ». Autrement dit, « le refus de renoncer à quelque chose ne devrait pas entraîner la

²³⁵ Craig, *supra* note 41, p. 3, référence livre p. 17.

²³⁶ Millaire, *supra* note 227, p. 48.

²³⁷ Veilleux, *supra* note 33, p. 29.

²³⁸ *Ibid.*, p. 29-30.

²³⁹ Millaire, *supra* note 227, p. 47.

²⁴⁰ *Ibid.*, p. 47.

²⁴¹ *Ibid.*, p. 47, 51 et 52.

²⁴² *Ibid.*, p. 47 et 48.

²⁴³ Veilleux, *supra* note 33, p. 30 et 35.

²⁴⁴ *R. c. Morin*, 1992 CanLII 89 (CSC), dans la section « 2. La renonciation à invoquer certaines périodes dans le calcul ».

²⁴⁵ Saint-André, « Le travail à domicile obligatoire... », *supra* note 226, p. 112.

²⁴⁶ *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 57 et Caisse populaire St-Stanislas de Montréal*, 1998 CanLII 27651 (QC SAT).

²⁴⁷ *Godbout c. Longueuil (Ville)*, *supra* note 43.

renonciation à une autre chose »²⁴⁸. Dans le même ordre d'idée, le juge La Forest, dans l'affaire *Syndicat Northcrest c. Amselem*, précisait que « dans les cas où le titulaire du droit en cause n'avait pas d'autre choix que de renoncer à celui-ci, il est impossible d'affirmer qu'il y a vraiment renoncé²⁴⁹ ». En effet, le cas échéant, l'employé n'aurait pas d'autres alternatives que de renoncer à son droit fondamental à la vie privée pour obtenir ou conserver son emploi²⁵⁰. De même, l'affaire *R c. Borden* nous indique qu'un consentement ne pourra être considéré comme étant "libre" si par exemple, un employé ne peut pas choisir ou « [...] préférer une solution à une autre²⁵¹ », ou encore s'il n'a pas « suffisamment de renseignements pour faire un choix utile²⁵² ». Il faut plutôt qu'il puisse faire un choix qui est « réel²⁵³ » et qui inclut aussi « la possibilité de ne pas renoncer au droit ou à la liberté en cause²⁵⁴ ».

Dans l'affaire *R c. Marakah*, les juges majoritaires indiquaient que « [m]ême lorsque "la réalité technologique" l'empêche d'exercer un contrôle exclusif sur ses renseignements personnels, une personne peut malgré tout s'attendre raisonnablement à ce que ces renseignements soient à l'abri du regard scrutateur de l'État²⁵⁵ ». Appliquée à la relation employeur-employé, on peut en déduire que même si la réalité technologique permet à un employeur d'avoir accès aux renseignements personnels d'un employé, cela n'indique tout de même pas que l'employé en question ait donné son consentement libre et éclairé à ce que ces renseignements puissent être scrutés par son employeur.

La Cour suprême a également déterminé que le consentement à renoncer à un droit fondamental doit aussi être formulé en des termes « clairs, précis et explicites²⁵⁶ ». Il est cependant opportun de mentionner qu'il est aussi possible dans certains cas de consentir à renoncer à son droit à la vie privée de manière implicite, quoique cela est généralement beaucoup plus difficile à démontrer²⁵⁷.

²⁴⁸ *Godbout c. Longueuil (Ville)*, *supra* note 43.

²⁴⁹ *Syndicat Northcrest c. Amselem*, *supra* note 229, par. 97 en référence à l'affaire *Godbout c. Longueuil (Ville)*, *supra* note 43.

²⁵⁰ *Ibid.*

²⁵¹ *R. c. Borden*, 1994 CanLII 63 CSC.

²⁵² *Ibid.*

²⁵³ Millaire, *supra* note 227, p. 61.

²⁵⁴ *Ibid.*

²⁵⁵ *R. c. Marakah*, 2017 CSC 59, par. 41; *R. c. Cole*, *supra* note 43, par. 54.

²⁵⁶ *Syndicat Northcrest c. Amselem*, *supra* note 229, par. 100.

²⁵⁷ Millaire, *supra* note 227, p. 65.

En somme, il faut retenir que lorsque ces principes sont rencontrés, le consentement est considéré comme étant “libre, clair et non équivoque”²⁵⁸. Puis, lorsqu’un employé consent librement et en toute connaissance de cause, la renonciation à son droit fondamental est valide. Et inversement.

3.3.3 Critères pour justifier une atteinte au droit à la vie privée :

Tel que mentionné précédemment, le droit à la vie privée n’est pas un droit « absolu²⁵⁹ ». Ce faisant, l’application de ce droit doit être en équilibre avec les autres droits fondamentaux, notamment « le droit du public à l’information²⁶⁰ ». C’est donc dire qu’une personne qui possède une attente subjective et raisonnable de vie privée dans une circonstance donnée et qui n’aurait pas donné son consentement à renoncer à son droit à la vie privée pourra tout de même voir son droit à la vie privée être limité, si cela se justifie en vertu de l’article 9.1 de la Charte québécoise²⁶¹.

La Cour d’appel dans l’affaire *Ste-Marie c. Placements J.P.M. Marquis Inc.*²⁶² a établi les critères permettant de justifier une intrusion dans la vie privée :

De façon générale, une telle intrusion sera permise lorsque la loi le prévoit ou lorsqu’elle répond aux critères suivants : 1) l’employeur cherche à atteindre par ce moyen un objectif légitime et important; 2) la mesure est rationnellement liée à l’objectif recherché; 3) il n’y a pas d’autres moyens raisonnables d’atteindre l’objectif, l’intrusion ou l’immixtion devant par ailleurs être la plus restreinte possible.²⁶³

Autrement dit, au cours de l’analyse permettant de savoir si la surveillance effectuée par l’employeur se justifiait en vertu de l’article 9.1 de la Charte québécoise, l’employeur devra dans un premier temps démontrer qu’en effectuant cette surveillance, il cherchait à atteindre un « objectif légitime et important²⁶⁴ » lié au travail. La légitimité et l’importance de l’objectif recherché par l’employeur seront démontrées par le fait qu’il possédait *a priori* - c’est-à-dire avant

²⁵⁸ *Ibid.*, p. 65 et 66; Journal de Québec (Le), division de Communications Québecor Inc c Beaulieu-Marquis, *supra* note 227, par. 23; R. c. Richard, *supra* note 228, dans la section « II. L’analyse »; *Syndicat Northcrest c. Amselem*, *supra* note 229, par. 100; Veilleux, *supra* note 33, p. 28 et 29.

²⁵⁹ *The Gazette c. Valiquette*, *supra* note 103, dans la section « Atteinte illicite au droit à la vie privée ».

²⁶⁰ Veilleux, *supra* note 33, p. 9 et 10; *The Gazette c. Valiquette*, *supra* note 103, dans la section « Atteinte illicite au droit à la vie privée ».

²⁶¹ Veilleux, *supra* note 33, p. 9 et 10; *Chapitre C-12 – Charte des droits et libertés de la personne*, art. 9.1.

²⁶² *Ste-Marie c. Placements J.P.M. Marquis Inc.*, *supra* note 101.

²⁶³ *Ibid.*, par. 27.

²⁶⁴ *Ibid.*, par. 27; Pierre Trudel, *supra* note 34, p. 17, 52; Annie Beaudin & Francine Mercure, « La justice au Tribunal administratif du travail : la face positive de la pandémie » (2021) 489 *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail*, p. 55; Craig, *supra* note 41, p. 3, référence livre p. 16; *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau*, *supra* note 56, paragraphe ND; *Godbout c. Longueuil (Ville)*, *supra* note 43.

de prendre la décision de porter atteinte au droit à la vie privée d'un employé²⁶⁵ - des « préoccupations urgentes et réelles²⁶⁶ » et des « motifs sérieux et rationnels²⁶⁷ ». En effet, un employeur ne pourrait pas justifier une surveillance *a posteriori* de celle-ci²⁶⁸. Il faut également qu'on puisse constater un lien qui est rationnel entre le moyen qu'il a utilisé et l'objectif qu'il recherchait²⁶⁹. Ce critère sera rempli par la démonstration de l'employeur de la nécessité d'utiliser ce moyen pour collecter l'information lui permettant de remplir son objectif²⁷⁰. De plus, il faut qu'on puisse constater que l'intrusion de l'employeur dans la vie privée de son employé était proportionnelle à l'objectif qu'il poursuivait²⁷¹. À cet effet, s'il existait un moyen moins intrusif pour atteindre son objectif, c'est ce moyen que l'employeur aurait dû privilégier (atteinte minimale²⁷²)²⁷³. Par ailleurs, pour remplir ce critère de proportionnalité, il faut que l'utilisation de ce moyen ait été « limitée dans le temps²⁷⁴ » et équitable²⁷⁵.

²⁶⁵ *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau*, supra note 56, paragraphe ND; Michel Coutu, supra note 184, p. 24; André Royer, « La caméra vous a à l'œil : l'encadrement juridique de la surveillance vidéo par l'employeur » (2007), Barreau du Québec - Service de la formation continue, par. 31.

²⁶⁶ Coutu, supra note 184, p. 11; *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau*, supra note 56, paragraphe ND.

²⁶⁷ Royer, supra note 265, par. 31; *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau*, supra note 56, paragraphe ND.

²⁶⁸ *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau*, supra note 56, paragraphe ND.

²⁶⁹ *R. c. Oakes*, 1986 CanLII 46 (CSC); *Section locale 143 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c. Goodyear Canada Inc.*, 2007 QCCA 1686, par. 18; *Godbout c. Longueuil (Ville)*, supra note 43; *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau*, supra note 56, paragraphe ND; *Beaudin & Mercure*, supra note 264, p. 55-56; *Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue (FSE - CSQ) et Centre de services scolaire du Lac-Témiscamingue (grief collectif)*, 2020 CanLII 121900 (QC SAT), par. 33.

²⁷⁰ *Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, 2015 QCTA 90, par. 12; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, 2015 CanLII 87874 (QC SAT); *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc—Hampstead—Montréal-Ouest), (griefs syndicaux)*, supra note 210, 3^{ème} paragraphe dans la partie « synthèse ».

²⁷¹ *R. c. Oakes*, supra note 269; *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau*, supra note 56, paragraphe ND; *Section locale 143 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c. Goodyear Canada Inc.*, supra note 269; *Beaudin & Mercure*, supra note 264, p. 56; *Godbout c. Longueuil (Ville)*, supra note 43; *Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue (FSE - CSQ) et Centre de services scolaire du Lac-Témiscamingue (grief collectif)*, supra note 269, par. 33.

²⁷² *Teamsters Québec, section locale 106 et Linde Canada LTÉE (grief syndical)*, 2014 QCTA 943; *Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, supra note 270, par. 10 et 13; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, supra note 270, par. 53, 55 et 74; *Société VIA Inc. et Syndicat des travailleurs unis du Québec (grief syndical)*, 2017 QCTA 964 (Me Denis Tremblay); *Association internationale des machinistes et des travailleuses et travailleurs de l'aérospatiale...*, supra note 129.

²⁷³ *R. c. Oakes*, supra note 269, par. 70; *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau*, supra note 56, paragraphe ND; *Section locale 143 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c. Goodyear Canada Inc.*, supra note 269; *Godbout c. Longueuil (Ville)*, supra note 43; *Beaudin & Mercure*, supra note 264, p. 56; *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec, SOQUIJ AZ-50667206*, par. 85; *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc—Hampstead—Montréal-Ouest), (griefs syndicaux)*, supra note 210.

²⁷⁴ *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau*, supra note 56, dans les conclusions.

²⁷⁵ *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau*, supra note 56, paragraphe ND; Michel Coutu, supra note 184, p. 11; Christian Brunelle & Mélanie Samson, « L'exclusion de la preuve obtenue en violation du droit à la vie privée des salariés: à chacun sa vérité ? » (2013) 54:2-3 *Les Cahiers de Droit*, p. 239 et 240.

Selon les auteurs Patrick Gingras et Eloïse Gratton, dans cette analyse des critères, les juges doivent normalement rechercher « un juste équilibre entre, d'une part, le droit à la vie privée de l'employé et, d'autre part, le droit de direction de l'employeur²⁷⁶ ». Toutefois, selon les auteurs Christian Brunelle et Mélanie Samson, l'analyse des motifs allégués par l'employeur pour justifier l'atteinte qu'il a portée à la vie privée d'un employé, « ne fait pas toujours l'objet d'un examen parfaitement rigoureux [par les tribunaux]²⁷⁷ ». Ainsi, nous pouvons en comprendre que le fardeau de justification de l'employeur n'est pas aussi difficile à remplir que l'on pourrait le croire.

3.3.4 Admissibilité de la preuve obtenue en violation du droit à la vie privée :

Selon l'article 2857 du Code civil du Québec (C.c.Q), « la preuve de tout fait pertinent au litige est recevable et peut être faite par tous moyens²⁷⁸ ». Il existe toutefois une exception à cette règle générale en vertu de l'article 2858 C.c.Q, qui prévoit que « [l]e tribunal doit, même d'office, rejeter tout élément de preuve obtenue dans des conditions qui portent atteinte aux droits et libertés fondamentaux et dont l'utilisation est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice²⁷⁹ ». Selon les auteures Guylaine Vallée et Katherine Lippel, comme il s'agit d'une disposition d'ordre public²⁸⁰, « le tribunal doit statuer d'office sur l'admissibilité d'une preuve obtenue en violation du droit à la vie privée²⁸¹ ».

Pour statuer sur l'admissibilité, le tribunal devra déterminer si la preuve pourrait tout de même être admissible en fonction « du critère de la pertinence et de l'importance dans la recherche de la vérité²⁸² ». En fait, le tribunal évaluera laquelle des deux situations ci-dessous déconsidérerait davantage la justice pour « une personne raisonnable, objective et bien informée de toutes les circonstances de l'affaire²⁸³ » : le rejet de la preuve ou l'admission de la preuve²⁸⁴? En principe, la

²⁷⁶ Gingras & Gratton, *supra* note 133, p. 38 et 50; Brunelle & Samson, *supra* note 275, p. 241.

²⁷⁷ Brunelle & Samson, *supra* note 275, p. 242.

²⁷⁸ *Chapitre CCQ-1991 – Code civil du Québec*, art. 2857.

²⁷⁹ *Chapitre CCQ-1991 – Code civil du Québec*, art. 2858; Vallée & Lippel, *supra* note 149, p. 5.

²⁸⁰ Vallée & Lippel, *supra* note 149, p. 5.

²⁸¹ *Ibid.*, p. 5; Viau et Renovations R. Rivard, 2002 CanLII 76586 (QC CLP), par. 34; *Ville de Gatineau et Ménard*, 2012 QCCLP 4879.

²⁸² Vallée & Lippel, *supra* note 149, p. 5; Katherine Lippel, « Les enjeux juridiques et sociaux du recours aux enquêteurs privés pour surveiller les victimes de lésions professionnelles », (2005) 47 (Revue canadienne de criminologie et de justice pénale/Canadian Journal of Criminology and Criminal Justice), p. 154-155.

²⁸³ Vallée & Lippel, *supra* note 149, p. 6; *Sherbrooke (Ville de) c. Turcotte*, 2009 QCCS 5767, par. 87.

²⁸⁴ *Ibid.*, p. 5-6; *Syndicat des travailleuses et travailleurs d'abattoir de St-Jean-Baptiste c. Corriveau*, 2000 CanLII 46580 (QC CA); *Ville de Mascouche c. Houle*, *supra* note 132; *Bellefeuille c. Morisset*, 2007 QCCA 535.

preuve devrait être écartée si la justice est plus déconsidérée en l'admettant qu'en la rejetant, et inversement²⁸⁵.

C'est à l'employé que revient le fardeau de prouver que l'admission de la preuve obtenue en violation de son droit à la vie privée déconsidérerait l'administration de la justice²⁸⁶. Or, selon les auteurs Christian Brunelle et Mélanie Samson, il ne s'agit pas d'une démarche simple et facile et le résultat de cette démarche ne donne que trop peu souvent préséance au droit fondamental à la vie privée de l'employé :

Dans l'état actuel du droit, [...] cette démarche se révèle ardue et souvent vaine pour le salarié, les tribunaux se montrant particulièrement exigeants avant de conclure que la recherche de la vérité doit céder le pas au droit au respect de la vie privée.²⁸⁷

En principe, dans son analyse, le tribunal devrait tenir compte de la gravité de la violation, c'est-à-dire que « [p]lus la violation du droit est importante, plus [il] sera réticent à admettre la preuve²⁸⁸ ». Par exemple, la violation serait plus importante pour une preuve vidéo montrant une personne dans son domicile que pour une preuve vidéo montrant une personne dans un lieu public²⁸⁹. Toutefois, selon Christian Brunelle et Mélanie Samson, comme l'article 2858 C.c.Q est l'exception à la règle générale, celui-ci est « interprété restrictivement » par les tribunaux²⁹⁰. Ce faisant, bien plus souvent qu'autrement, les juges vont admettre la preuve obtenue en violation d'un droit fondamental, puisqu'ils « estiment [...] que la justice serait plus déconsidérée par [son] exclusion²⁹¹ » que son inclusion.

Pour leur part, les auteurs Geneviève Beaudin et Stéphane Fillion croient que « la recherche de la vérité doit primer²⁹² », même si la preuve a été obtenue en violation du droit à la vie privée, à moins que son admission déconsidère l'administration de la justice²⁹³. Les auteurs refusent toutefois

²⁸⁵ Vallée & Lippel, *supra* note 149, p. 5 et 6.

²⁸⁶ Brunelle & Samson, *supra* note 275, p. 242.

²⁸⁷ *Ibid.*

²⁸⁸ Vallée & Lippel, *supra* note 149, p. 6.

²⁸⁹ *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau*, *supra* note 56, paragraphe ND.

²⁹⁰ Brunelle & Samson, *supra* note 275, p. 223.

²⁹¹ Craig, *supra* note 41, p.11, référence livre p. 94.

²⁹² Geneviève Beaudin & Stéphane Fillion, « Les frontières entre la vie privée et la vie professionnelle : revue jurisprudentielle » (2013) 54:2-3 *Les Cahiers de droit*, p. 262.

²⁹³ *Ibid.*

l'argument selon lequel la préséance de « la recherche de la vérité²⁹⁴ » entraîne une diminution de l'importance du droit à la vie privée, puisqu'il faut selon eux se rappeler dans quelles circonstances la preuve a été récoltée et dans quels contextes les objections à la preuve sont soulevées²⁹⁵ :

Fréquemment, ces objections apparaissent dans des dossiers où des comportements malhonnêtes, voire frauduleux, sont allégués et où l'élément de preuve contesté (généralement un enregistrement vidéo) permettrait de trancher le litige et de rendre justice.²⁹⁶

Les auteurs soutiennent que suivant un « test de pondération²⁹⁷ » entre « la protection des droits fondamentaux et la recherche de la vérité²⁹⁸ », il peut toutefois arriver qu'une preuve soit exclue²⁹⁹. Par ailleurs, le juge Gendreau dans l'affaire *Ville de Mascouche c. Houle*³⁰⁰ a élaboré la question à se poser dans le cadre de ce « test de pondération³⁰¹ » :

La gravité de la violation aux droits fondamentaux, tant en raison de sa nature, de son objet, de la motivation et de l'intérêt juridique de l'auteur de la contravention que des modalités de sa réalisation est-elle telle qu'il serait inacceptable qu'une cour de justice autorise la partie qui l'a obtenue de s'en servir pour faire valoir ses intérêts privés?³⁰²

La notion "d'inacceptabilité" de l'admission de la preuve soulevée comme niveau d'exigence par le juge Gendreau renforce donc l'argument des auteurs Christian Brunelle et Mélanie Samson³⁰³ selon lequel, les tribunaux se montrent « particulièrement exigeants³⁰⁴ » avant d'exclure une preuve. En effet, pour exclure une preuve, il faut qu'il soit inacceptable de l'admettre. Ce qui peut s'avérer difficile à démontrer, surtout lorsque l'objectif de cette démonstration est de surpasser le risque de déconsidération de l'administration de la justice que représente l'exclusion de la preuve. Cette exclusion de la preuve demeure cependant possible en cas d'inacceptabilité de son admission

²⁹⁴ *Ibid.*; Vallée & Lippel, *supra* note 149, p. 5; Lippel, *supra* note 282, p. 154-155.

²⁹⁵ *Ibid.*, p. 262 et 263.

²⁹⁶ *Ibid.*, p. 263.

²⁹⁷ *Ville de Mascouche c. Houle*, *supra* note 132; Beaudin & Fillion, *supra* note 292, p. 264.

²⁹⁸ *Ibid.*

²⁹⁹ Beaudin & Fillion, *supra* note 292, p. 264.

³⁰⁰ *Ville de Mascouche c. Houle*, *supra* note 132, par. 173.

³⁰¹ *Ibid.*; Beaudin & Fillion, *supra* note 292, p. 264.

³⁰² *Ville de Mascouche c. Houle*, *supra* note 132, par. 173.

³⁰³ Brunelle & Samson, *supra* note 275, référence note 285.

³⁰⁴ *Ibid.*, p. 242.

au regard de la gravité de la violation aux droits fondamentaux, ce qui soutient également l'argument des auteurs Geneviève Beaudin et Stéphane Fillion³⁰⁵.

4. Les conditions de travail justes et raisonnables :

Il existe également au Québec une protection pour tous les travailleurs, enchâssée dans la Charte des droits et libertés de la personne. En effet, l'article 46 de cette Charte prévoit que « Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique³⁰⁶ ». C'est donc dire que bien que les employeurs aient un pouvoir de direction et de contrôle de leurs employés, ils doivent tout de même respecter ce droit sur les lieux du travail³⁰⁷.

Avec le temps, la portée de l'article 46 a évolué pour devenir plus « restrictive³⁰⁸ ». Ainsi, pour qu'il y ait atteinte aux droits protégés en vertu de cet article, il doit être démontré que « les conditions de travail contestées sont contraires à la loi, qu'elles sont injustes ou déraisonnables et qu'elles ne respectent pas la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs³⁰⁹ ». De plus, il faut que « la contravention à la loi [déroge] à un droit fondamental prévu à la Charte³¹⁰ ». À cet effet, les auteurs Stéphane Lacoste et Catherine Massé-Lacoste font valoir qu'il existe un rapport étroit entre le droit à des conditions de travail justes et raisonnables et le droit fondamental à la vie privée, particulièrement en matière de surveillance des employés en milieu de travail, puisque la détermination du caractère juste et raisonnable dépendra aussi du fait qu'il y ait eu, ou non, une violation de leur vie privée³¹¹. En effet, lorsqu'on prétend à une violation au droit à la vie privée due à une surveillance, il doit être démontré que cette surveillance est « constante ou continue³¹² »

³⁰⁵ Beaudin & Fillion, *supra* note 292, référence note 298.

³⁰⁶ Chapitre C-12 – Charte des droits et libertés de la personne, art. 46.

³⁰⁷ Yves Saint-André, « Le respect du droit à la vie privée au travail: mythe ou réalité? » (2004) 205 (Développements récents en droit du travail), p. 53.

³⁰⁸ Xavier Hamel, « L'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne : une approche restrictive consacrée récemment par une sentence arbitrale », en ligne : <<https://www.nortonrosefulbright.com/fr-ca/centre-du-savoir/publications/0aa14f39/l'article-46-de-la-charte-des-droits-et-libertes-de-la-personne#1>>.

³⁰⁹ *Ibid.*

³¹⁰ *Ibid.*

³¹¹ Lacoste & Massé-Lacoste, *supra* note 113, p. 140, par. 67.

³¹² *Vifan Canada Inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada Inc.* (CSN), *supra* note 172, par. 23; *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM) et Ville de Montréal*, 2020 CanLII 53366 (QC SAT), par. 7, 12, 23, 25, 30 et 35; *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, *supra* note 273, par. 53; *Centre hospitalier de Buckingham et Syndicat des Technologues en radiologie du Québec*, D.T.E. 2002T-884, p. 28; *Syndicat de l'enseignement des Deux Rives (SEDR-CSQ) et Commission scolaire des Navigateurs*, D.T.E. 2007T 516, (Me Fernand Morin); *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, *supra* note 270, par. 71 et 74; *Syndicat des employé-e-s de métiers*

pour qu'on puisse déterminer qu'il s'agit d'une condition de travail injuste et déraisonnable. Autrement, les tribunaux ne pourront déclarer illégale la condition de travail contestée en vertu de l'article 46 de la Charte³¹³.

Ainsi, selon les auteurs Stéphane Lacoste et Catherine Massé-Lacoste, bien que les questions de surveillance des employés soient plus souvent analysées sous l'angle des conditions de travail justes et raisonnables en vertu de l'article 46 de la Charte, « rien n'empêche un arbitre d'analyser [ces] question[s] prioritairement en regard de l'atteinte à la vie privée sous l'article 5 de la Charte dans la mesure où cette analyse prend en compte le contexte de travail³¹⁴ ». Par ailleurs, ces deux droits doivent « se lire, s'interpréter et s'appliquer en lien avec l'article 9.1 de la Charte³¹⁵ ».

5. Cadre analytique :

Tel que mentionné auparavant, la présente recherche vise à répondre - de manière non exhaustive mais suffisamment appuyée – aux questions suivantes, à savoir :

1. Dans quelle mesure une potentielle surveillance faite à l'aide des patroniciels violerait le droit à la vie privée d'un employé en télétravail?
2. Puis, dans quelle mesure cette violation pourrait se justifier en vertu de l'article 9.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne*?
3. Enfin, dans quelle mesure une potentielle surveillance faite à l'aide des patroniciels deviendrait une condition de travail injuste et déraisonnable, en vertu de l'article 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne*?

L'objectif de la première question est d'identifier quelles sont les limites de la surveillance en contexte de télétravail ou autrement dit, quel est l'étendu du droit de gestion et de contrôle de l'employeur en matière de surveillance des employés en télétravail via les diverses fonctionnalités

d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec, supra note 273, par. 53; Syndicat national des travailleurs du papier façonné de Windsor Inc. et Atlantic produits d'emballage LTÉE Windsor, 2004 CanLII 93035 (QC SAT), D.T.E. 2004T-946, (Me René Turcotte); Syndicat des travailleurs et travailleuses de Sysco-Québec-CSN et Sysco Services alimentaires du Québec (grief collectif), supra note 210; Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc—Hampstead—Montréal-Ouest), (griefs syndicaux), supra note 210; Syndicat démocratique des employés de garage Saguenay Lac-St-Jean (CSD) et 9034-4227 Québec Inc (St-Félicien Toyota), D.T.E. 2013T-384, (Me Francine Beaulieu); Société VIA Inc. et Syndicat des travailleurs unis du Québec (grief syndical), supra note 272; Ville de Gatineau et Association des pompiers et pompières de Gatineau (grief syndical), 2018 QCTA 730, (Me Pierre Georges Roy); Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue (FSE - CSQ) et Centre de services scolaire du Lac-Témiscamingue (grief collectif), supra note 269, par. 34, 52 et 92.

³¹³ Hamel, *supra* note 308.

³¹⁴ Lacoste & Massé-Lacoste, *supra* note 113, p. 140, par. 66.

³¹⁵ Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue (FSE - CSQ) et Centre de services scolaire du Lac-Témiscamingue (grief collectif), *supra* note 269, par. 106.

offertes par les patrongiciels, pour ne pas violer le droit à la vie privée de ces employés. Alors que l'objectif de la deuxième question est d'identifier les motifs évoqués et les moyens utilisés pouvant permettre de justifier une violation de ce droit fondamental. Puis, l'objectif de la troisième question est d'identifier quelles sont les limites de la surveillance en contexte de télétravail pour ne pas brimer le droit à des conditions de travail justes et raisonnables à ces employés exerçant leur prestation de travail à domicile.

Comme la surveillance en télétravail est une problématique relativement nouvelle, il existe peu de jugements permettant de donner une réponse claire à ces questions. Dans ce contexte et afin de tenter d'y répondre, il est nécessaire dans un premier temps d'analyser le courant majoritaire de la jurisprudence et des sentences arbitrales, afin d'identifier les balises existantes en matière de surveillance et de violation du droit à la vie privée en contexte de travail plus « conventionnel », c'est-à-dire dans un mode d'aménagement du travail nécessitant la présence des employés dans l'établissement de l'employeur. La jurisprudence et les sentences arbitrales en matière de droit à des conditions de travail justes et raisonnables doivent également être analysées, puisqu'elles contiennent également plusieurs balises importantes à tenir compte pour bien répondre aux questions de recherche. Les résultats sont présentés dans la prochaine section à l'aide de 3 grilles d'analyse qui identifient et résument les balises actuelles qui ressortent de la jurisprudence et des sentences arbitrales en matière de violation du droit à la vie privée et en matière du droit à des conditions justes et raisonnables de travail et dont l'objet du litige porte sur l'un ou l'autre des deux types de surveillance suivants : la surveillance par captation ou la surveillance des outils de travail. Ces deux types de surveillance offrent ensemble une étendue suffisamment vaste de balises pour avoir un portrait global des limites de la surveillance en contexte de travail conventionnel.

Dans un deuxième temps et afin de répondre aux questions de recherche, nous tenterons d'appliquer les balises en contexte de télétravail en les confrontant à des circonstances où les patrongiciels pourraient potentiellement être utilisés pour opérer l'un ou l'autre de ces deux types de surveillance. Aux fins d'application des balises en contexte de télétravail, les 3 grilles d'analyse serviront de repères visuels facilitant l'exercice. Ces grilles pourront également servir d'outil d'aide à la décision ou au diagnostic patronal ou syndical. En effet, elles pourront notamment être utiles pour les gestionnaires qui désirent vérifier le travail de leurs employés en télétravail, mais qui sont

toutefois soucieux de ne pas violer leurs droits d'une manière injustifiée. Ces grilles pourront également être utiles aux syndicats qui désirent connaître la limite de la surveillance par patrongiciels en contexte de télétravail, afin de mieux protéger leurs membres contre la violation de leurs droits.

Avant d'aller plus loin, il importe d'abord d'énoncer ce qui est inclus dans les notions de « surveillance par captation » et de « surveillance des outils de travail » en tant que types de surveillance en contexte conventionnel de travail. Il importe également de mettre à jour ces notions en y incluant les nouvelles manières de surveiller les employés en contexte de télétravail, qui sont maintenant possibles à l'aide des diverses fonctionnalités des patrongiciels :

La surveillance par captation:

On entend par la notion de "surveillance par captation" des employés, ce qui est généralement présenté dans la jurisprudence et les sentences arbitrales comme étant une certaine utilisation de caméras de surveillance dans l'établissement de l'employeur, l'enregistrement visuel et/ou auditif des employés ou la filature d'un employé en dehors des heures normales de travail³¹⁶. Cette notion s'élargit toutefois en contexte de télétravail pour devenir beaucoup plus intrusive³¹⁷, alors que les diverses fonctionnalités des patrongiciels sont à la disposition des employeurs pour effectuer une surveillance à distance de leurs employés³¹⁸. La "surveillance par captation" peut alors faire référence à l'enregistrement de la voix des employés et la capture de leur image, à leur insu et à distance, via des fonctionnalités qui permettent par exemple d'allumer leur microphone ou leur caméra ("webcam"), ou encore qui permettent de prendre des photos aléatoirement via leur caméra³¹⁹.

³¹⁶ Voir entre autres : Royer, *supra* note 265; *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau*, *supra* note 56, paragraphe ND; *C.R. c. Loto-Québec*, *supra* note 132; *The Gazette c. Valiquette*, *supra* note 103, paragraphe ND; *Syndicat des professionnelles du Centre jeunesse de Québec (CSN) c. Desnoyers*, *supra* note 122; *R. c. Dymont*, *supra* note 43; *R. c. Duarte*, *supra* note 103; *Godbout c. Ville de Longueuil*, *supra* note 43; *Aubry c. Éditions Vice-Versa Inc.*, *supra* note 117; *Lacoste & Massé-Lacoste*, *supra* note 113; *Association internationale des machinistes et des travailleuses et travailleurs de l'aérospatiale...*, *supra* note 129; *Ville de Mascouche c. Houle*, *supra* note 132.

³¹⁷ Boucher & Duquet, *supra* note 9, p. 13.

³¹⁸ Cyphers & Gullo, *supra* note 7.

³¹⁹ *Gambs*, *supra* note 5; *Cyphers & Gullo*, *supra* note 7; *StaffCop*, *supra* note 14; *CleverControl*, *supra* note 14; *Teramind*, *supra* note 14; *Kickidler*, *supra* note 14; *Workpuls*, *supra* note 15; *Work Examiner*, *supra* note 15.

La surveillance des outils de travail :

Puis, on entend par la notion de "surveillance des outils de travail" des employés, ce qui est généralement présenté dans la jurisprudence et les sentences arbitrales comme étant une certaine surveillance numérique de la prestation de travail des employés, que ce soit une surveillance des courriels, incluant la nature des échanges dans ceux-ci, ou encore, une surveillance des sites internet consultés et du genre de recherches qui sont faites dans les moteurs de recherche, incluant le temps qui y est consacré³²⁰. La surveillance des outils de travail en contexte de télétravail faite à l'aide des patrongiciels n'est pas si différente de ce qui est déjà possible de faire, à la différence près que les patrongiciels peuvent en plus être installés à distance³²¹, de manière invisible³²² et silencieuse³²³ et permettent l'enregistrement en continu de l'écran de l'ordinateur³²⁴, l'enregistrement du nombre de clics effectués avec la souris pour vérifier la productivité d'un employé³²⁵, l'enregistrement en continu du nombre de touches du clavier ayant été touchées, mais aussi la nature de ce qui a été écrit³²⁶, ainsi que la mise en place d'alertes associées à des mots-clés permettant à un employeur de prendre le contrôle de l'ordinateur de son employé, à distance³²⁷. Le niveau d'intrusivité étant toujours bien présent, mais moins important selon nous que pour une surveillance par captation.

³²⁰ Voir entre autres : Lacoste & Massé-Lacoste, *supra* note 113; *Université Laval c. Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval*, *supra* note 182; *Blais c. Société des Loteries Vidéos du Québec Inc.*, *supra* note 182; *Syndicat des professionnelles et professionnels des affaires sociales du Québec (CSN) et Institut de réadaptation en déficience physique de Québec*, *supra* note 182; *Alliance de la fonction publique du Canada et Musée des beaux-arts du Canada*, (T.A., 2002-11-05), SOQUIJ AZ-03142007; *Université Laval c. Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval*, *supra* note 182; Sylvain Lefebvre, « Naviguer sur Internet au travail : Et si on nageait en eaux troubles? » (2008) 293 (Développements récent en droit du travail), en ligne : <<https://edoctrine.caij.qc.ca/developpements-recents/293/367291740>>; *Ghattas c. École nationale de théâtre du Canada*, 2006 QCCS 1197, SOQUIJ AZ-50359606; *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4140 et Les Centres jeunesse de l'Outaouais*, D.T.E. 2005T-961 (T.A.); *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM) et Ville de Montréal*, *supra* note 312;

³²¹ Cyphers & Gullo, *supra* note 7.

³²² Cyphers & Gullo, *supra* note 7.

³²³ Cyphers & Gullo, *supra* note 7.

³²⁴ Gambs, *supra* note 5; ActivTrak, *supra* note 15; Teramind, *supra* note 14; Kickidler, *supra* note 14; Workpuls, *supra* note 15; Hubstaff, *supra* note 14; InterGuard, *supra* note 14; Time Doctor, *supra* note 25; Veriato, *supra* note 14; CleverControl, *supra* note 14; Work Examiner, *supra* note 15; SentryPC, *supra* note 14; StaffCop, *supra* note 14.

³²⁵ Gambs, *supra* note 5; Teramind, *supra* note 14; Kickidler, *supra* note 14; Hubstaff, *supra* note 14; CleverControl, *supra* note 14; Veriato, *supra* note 14; SentryPC, *supra* note 14; Interguard, *supra* note 14.

³²⁶ StaffCop, *supra* note 14; Teramind, *supra* note 14; Kickidler, *supra* note 14; Hubstaff, *supra* note 14; CleverControl, *supra* note 14; Veriato, *supra* note 14; SentryPC, *supra* note 14;

³²⁷ Cyphers & Gullo, *supra* note 7; ActivTrak, *supra* note 15; Teramind, *supra* note 14; Kickidler, *supra* note 14; Workpuls, *supra* note 15; Hubstaff, *supra* note 14; Interguard, *supra* note 14; Time Doctor, *supra* note 25; Veriato, *supra* note 14; SentryPC, *supra* note 14.

6. Grilles d'analyse :

		Violation du droit à la vie privée		
		Dimension(s) de la vie privée impliquée(s) :	Intensité de l'attente de vie privée (Varie en fonction des circonstances)	Consentement à renoncer au droit à la vie privée
Types de surveillance	A : Surveillance par captation	<p>Sur les lieux du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> Personnelle : L'intégrité¹, la dignité² et l'intimité³ de l'employé entrent en ligne de compte. Un employé doit pouvoir « contrôler l'usage qui est fait de sa voix, son image et de son identité⁴ ». Informationnelle : Captation et/ou utilisation des éléments d'information personnelle mentionnés au cours d'une communication privée⁵. <p>Dimensions additionnelles lorsqu'en dehors des lieux du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> Personnelle : Un employé doit avoir une « autonomie décisionnelle dans ses choix personnels fondamentaux, sans influence externe⁶ ». La famille d'un employé doit aussi pouvoir « contrôler l'usage qui est fait de sa voix, son image et de son identité⁷ ». Spatiale : Si la captation de l'employé est faite à son domicile⁸. Informationnelle : Captation des informations à caractère personnel de l'employé, par exemple : ses croyances, sa religion, sa situation économique ou son état de santé⁹. 	<p>Plus élevée¹⁷ :</p> <ul style="list-style-type: none"> Si l'employé est à domicile¹⁸. Si la captation est faite à l'insu de l'employé¹⁹. Si l'employé est dans un lieu réservé pour le repos²⁰. <p>Plus restreinte²¹ :</p> <ul style="list-style-type: none"> Si l'employé est « sur les lieux du travail²² ». Si l'employé est « en train d'exécuter son travail²³ ». Par exemple : Lors d'une séance d'enseignement comodal²⁴. Si l'employé a été informé de la possibilité d'être surveillé par caméra²⁵. 	<p>Oui si : Un consentement est donné et celui-ci est libre et éclairé parce que l'employé avait :</p> <p>Pleine connaissance :</p> <ul style="list-style-type: none"> De la « protection en jeu³³ »; De « posséder une garantie fondamentale³⁴ »; De « l'objet de la surveillance, sa nature [et] son étendue³⁵ »; Une compréhension « des conséquences de sa renonciation à cette garantie³⁶ »; <p>Options véritables :</p> <ul style="list-style-type: none"> Avoir une possibilité de faire un « choix éclairé³⁷ », utile³⁸ et réel³⁹; Une possibilité de choisir une autre option⁴⁰, de demander conseil⁴¹ ou de négocier⁴²; La renonciation est nécessaire pour « accomplir les tâches requises par l'emploi⁴³ »; <p>Précision suffisante :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le consentement est « suffisamment clair et non équivoque⁴⁴ » et est formulé en des termes « clairs, précis et explicites⁴⁵ »; La renonciation vise « une atteinte spécifique (actuelle ou potentielle)⁴⁶ »;
	B : Surveillance des outils de travail	<p>Sur les lieux du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> Personnelle : Un employé doit pouvoir contrôler l'usage qui est fait de son identité et de son nom¹⁰. L'intégrité¹¹ et la dignité¹² entrent en ligne de compte. Informationnelle : Captation des données d'identification de compte personnel de l'employé¹³ ou des informations à caractère personnel (numéro de carte de crédit, mots de passe, données de santé, numéro d'assurance sociale, compte de banque, documents ou correspondances confidentielles)¹⁴. <p>Dimensions additionnelles lorsqu'en dehors des lieux du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> Informationnelle : Captation des données d'identification de compte personnel de l'employé¹⁵ ou des informations à caractère personnel (ses croyances, sa religion, sa situation économique ou son état de santé)¹⁶. 	<p>Plus élevé¹⁷ :</p> <ul style="list-style-type: none"> Lorsqu'un employé a « tout lieu de croire que [ses courriels] [sont] à l'abri de toute intrusion²⁶ ». <p>Plus restreinte²¹ :</p> <ul style="list-style-type: none"> Lorsque « l'employeur fournit l'ordinateur, les logiciels et l'accès Internet afin que l'employé s'en serve dans le cadre de ses fonctions²⁷ ». Lorsque l'employeur adopte une politique d'entreprise qui définit explicitement « les paramètres de confidentialité entourant l'utilisation des outils et les circonstances dans lesquelles ce caractère confidentiel pourra être suspendu²⁸ » ET si l'employeur a adéquatement informé l'employé « des conséquences des actes interdits par cette politique²⁹ ». <ul style="list-style-type: none"> Lorsque la politique de l'employeur précise qu'« aucun utilisateur ne peut prétendre au caractère privé de ses échanges³⁰ ». Lorsque l'employé a été informé qu'« une utilisation personnelle minimale et limitée [des outils de travail] est tolérée » et que la politique de l'entreprise à cet effet précise « l'existence des mesures de suivi et de contrôle³¹ » de ces outils. Lorsqu'un employé « ne pouvait ignorer que le contenu des outils [mis] à sa disposition relevait davantage de sa vie professionnelle que de sa vie privée³² ». 	<p>Non si : Le consentement libre et éclairé n'a pas été donné OU :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le consentement a été donné puisqu'il était exigé pour « l'obtention ou le maintien d'un poste⁴⁷ »; Le consentement a été donné pour une « renonciation générale [au droit] à la vie privée⁴⁸ ».

*Voir l'annexe 1 à la fin du document pour consulter les sources de la grille d'analyse

		Justification de la violation du droit à la vie privée		
		« Objectif légitime et important ¹ » lié au travail	Lien rationnel entre le moyen utilisé et l'objectif recherché ²	Proportionnalité entre l'intrusion dans la vie privée et l'objectif recherché ³
Types de surveillance	A : Surveillance par captation	<p>Oui si :</p> <ul style="list-style-type: none"> L'employeur possède, préalablement à l'atteinte, un ou des motif(s) précis, réel(s) et sérieux⁴, par exemple : <ul style="list-style-type: none"> « Vol, fraude ou gestes de vandalisme⁵ ». Problème « substantiel et continu » qui fait en sorte que l'utilisation de caméras « soit rendue nécessaire »⁶. Des faits « graves, précis et concordants⁷ » à propos d'un employé sont dénoncés à l'employeur⁷. Le « nombre de plaintes, la nature des faits rapportés, la récurrence des comportements et la crédibilité des allégations⁸ », permettent à l'employeur d'avoir des doutes et de vouloir procéder à une enquête. L'objectif est relié à l'obligation de l'employeur de protéger la santé et la sécurité de ses employés⁹ : <ul style="list-style-type: none"> Lorsque l'employeur a « des informations suffisamment sérieuses pour croire que son employé ne porte pas attention à son travail et ne respecte pas les règles de sécurité de l'entreprise¹⁰ ». Objectif de prévention dans des circonstances de travail où « les exigences de sécurité sont élevées et demandent une grande responsabilité de la part des employés¹¹ ». Objectif d'avoir un outil de formation/de rétroaction et de prévention pour diminuer les risques associés au travail et diminuer les accidents¹². « Crainte légitime [ou préoccupation sérieuse] fondée sur des faits objectifs¹³ » : <ul style="list-style-type: none"> « Qu'un employé porte atteinte à une de ses obligations fondamentales découlant de son contrat de travail¹⁴ » (agir avec prudence et diligence et devoir de loyauté). Quant à « la sécurité ou la préservation des biens de l'entreprise¹⁵ ». La convention collective précise que l'employeur peut procéder à une surveillance « pour des raisons de sécurité et en soutien à des mesures disciplinaires¹⁶ » dans des situations précises et spécifiées par la convention. <p>Non si :</p> <ul style="list-style-type: none"> L'employeur « se fonde sur son intuition, en dehors de tout élément de preuve ou encore trouve des motifs a posteriori pour justifier son enquête¹⁷ ». L'employeur ne se fonde que sur « de simples rumeurs¹⁸ » pour justifier son enquête. 	<p>Oui si : La captation est une mesure d'exception rendue nécessaire¹⁹ :</p> <ol style="list-style-type: none"> C'est-à-dire qu'elle « constitue la meilleure façon de confirmer le motif réel et sérieux en raison duquel elle a été entreprise²⁰ ». Exemples : <ul style="list-style-type: none"> Le moyen utilisé aidera l'employeur à « surmonter le problème à court ou à moyen terme²¹ ». Le moyen utilisé vise à « sécuriser les lieux » et « protéger les locaux de la compagnie, son équipement et les secrets industriels²² ». Le moyen utilisé aidera l'employeur à fournir la formation adéquate à l'employé pour améliorer sa performance dans le but de réduire les risques d'accident²³. Le moyen utilisé permet de « valider la récurrence du comportement fautif et la gravité de la faute » de l'employé²⁴. Et « qu'aucuns autres moyens d'enquête efficaces n'a permis d'élucider ou de résoudre le problème²⁵ ». Exemple : <ul style="list-style-type: none"> La supervision du travail de l'employé ne peut être faite autrement, alors que les exigences de sécurité sont élevées et demandent une grande responsabilité de la part de l'employé²⁶. 	<p>Oui si :</p> <ul style="list-style-type: none"> L'employeur s'assure que la surveillance est « la moins intrusive possible²⁷ » et que « l'atteinte au droit à la vie privée est minimale²⁸ », c'est-à-dire que : <ul style="list-style-type: none"> La caméra doit être installée « de telle sorte qu'elle porte atteinte le moins possible à l'image [de l'employé] et à [sa] vie privée²⁹ ». La durée de la surveillance est raisonnable³⁰ : <ul style="list-style-type: none"> Permet de « vérifier l'ampleur de la situation et l'atteinte à l'objectif de sécurité³¹ ». Le lieu et l'orientation de la caméra « offre une vue en grand-angle sans possibilité de faire un gros plan ou d'évaluer le travail effectué par l'employé³² ». Un nombre restreint de personnes (pertinentes) a accès aux enregistrements³³. Les enregistrements ne sont conservés que quelques jours³⁴. <p>Non si :</p> <ul style="list-style-type: none"> Surveillance abusive, complète, continue et constante de la prestation de travail de l'employé³⁵. La durée de la surveillance peut entraîner une « atteinte sérieuse à la dignité³⁶ ». Le lieu de la caméra ou son orientation permet de fixer un ou des employés en permanence³⁷.
	B : Surveillance des outils de travail	<p>Oui si :</p> <ul style="list-style-type: none"> Persistence de l'employé à ne pas respecter les exigences et les règles de la politique d'entreprise (ou du code d'éthique ou de conduite³⁸) qui encadre l'utilisation des outils de travail, après avoir été averti de son comportement fautif³⁹. Lorsqu'une adresse courriel désignant l'entreprise de l'employeur est utilisée pour communiquer « avec un journal, des agences de rencontres, des sites pornographiques et des "sites de clavardage"⁴⁰ ». Lorsque le temps consacré par l'employé « à des relations sociales, à des échanges avec des collègues ou des personnes de l'extérieur [atteint] l'essence même de la prestation de travail à laquelle [son] employeur est en droit de s'attendre⁴¹ ». Dépend de « la nature de ces relations sociales et ces échanges, leur ampleur et leur caractère répétitif et s'il y a tentative de dissimulation⁴² ». 	<p>Oui si :</p> <ul style="list-style-type: none"> La surveillance d'un poste de travail est rendue nécessaire, puisque le contrôle partiel, limité, impersonnel et anonymisé, préalable à une enquête en profondeur, ne permet pas de valider le défaut d'un employé de se conformer au « code de conduite et aux directives⁴³ » de l'entreprise. 	<p>Non si :</p> <ul style="list-style-type: none"> Surveillance continue et constante des activités menées par « un poste de travail en particulier⁴⁴ », ou par « un employé ou un groupe d'employés⁴⁴ ».

*Voir l'annexe 2 à la fin du document pour consulter les sources de la grille d'analyse

		Conditions de travail justes et raisonnables	
		Justes et raisonnables	Injustes et déraisonnables
Types de surveillance	A : Surveillance par captation	<p>En cas de problèmes de vol ou de sécurité dans son établissement ET que l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prouve que l'utilisation de caméras l'aidera à surmonter le problème et à sécuriser les lieux¹. • Prouve que le système de sécurité vise à « protéger les locaux de la compagnie, son équipement et les secrets industriels² ». • S'assure que la caméra soit « placée en limitant le moins possible les droits protégés par l'article 46 de la Charte³ ». • Agit ouvertement et informe ses employés de la possibilité d'une surveillance⁴. • Utilise la caméra « de façon cohérente et proportionnée par rapport au problème à solutionner⁵ ». • Démontre que la convention collective lui permet de procéder à une surveillance « pour des raisons de sécurité et en soutien à des mesures disciplinaires⁶ » dans des situations précises et spécifiées par la convention. <p>Dépend aussi de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La nature et du nombre de personnes ayant accès aux enregistrements⁷. • Si les employés sont « conscients du fait que leur conduite peut être filmée et que l'employeur se réserve le droit d'utiliser les enregistrements à des fins disciplinaires⁸ ». <p>Dans des circonstances de travail où les exigences de sécurité sont élevées et demandent une grande responsabilité de la part de l'employé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La présence d'une « caméra filmant ce qui se passe dans l'habitacle » d'un véhicule ne constitue pas une condition de travail déraisonnable si la caméra n'est pas orientée sur l'employé, mais plutôt « filme ce qui se passe à l'avant du véhicule⁹ ». • Toutefois, la présence d'une caméra orientée sur l'employé peut être raisonnable si l'objectif de la captation est d'avoir un outil de formation/de rétroaction et de prévention pour diminuer les risques associés au travail et diminuer les accidents ET si la captation n'est pas faite en continue et à l'insu de l'employé¹⁰. 	<p>Une surveillance vidéo ou audio « complète et constante [ou continue] sera généralement perçue comme une condition de travail déraisonnable¹¹ » :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lorsqu'elle est « exercée sans nuance¹² » = Excès du pouvoir disciplinaire. • Si les « caméras de surveillance sont constamment braquées sur des individus, épiant ainsi systématiquement leurs faits et gestes¹³ ». <ul style="list-style-type: none"> ○ Lorsque la captation est faite dans « le seul but de savoir, à la seconde près¹⁴ » ce que font les employés. • Si les employés sont filmés « à leur insu, pour des motifs disciplinaires ou de mesures de cadence¹⁵ ». <ul style="list-style-type: none"> ○ Les caméras ne doivent pas non plus être installées dans le but « d'embêter ou discipliner les employés¹⁶ ». • Si la caméra est installée uniquement pour surveiller <u>un seul employé</u>, « dans tous ses faits et gestes alors [qu'il] exécute normalement et correctement son travail¹⁷ » = « Contrôle particularisé¹⁷ ». • Lorsque la surveillance par captation entraîne une « atteinte sérieuse à la dignité¹⁸ ». • Lorsque l'employeur utilise « le moyen qui cause l'atteinte la plus grande avant d'avoir exploré d'autres alternatives¹⁹ » • Lorsque la captation est faite de manière « capricieuse et irrationnelle²⁰ ».
	B : Surveillance des outils de travail	<p>Lorsque le but de la surveillance de l'employeur est de « protéger [les] données et [les] systèmes informatiques²¹ » ou de protéger « les informations confidentielles qu'il traite²² » ou « d'assurer une utilisation sécuritaire des outils et des données informatiques auxquels les employés ont accès²³ » ou de prévenir ou « éviter un danger (une attaque externe)²⁴ ».</p> <p>1) Contrôle partiel et limité, impersonnel et anonymisé²⁵ :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'employeur a mis en place un « code de conduite et [des] directives²⁶ » d'utilisation des outils de travail pendant les heures de travail. • ET : Le contrôle « ne cible qu'une partie des données liées à la navigation²⁷ » et ne permet d'avoir qu'un « aperçu de l'utilisation²⁸ » de l'outil pendant les heures réelles de travail. <ul style="list-style-type: none"> ○ Par exemple : permet seulement d'enregistrer le nombre de consultations/connexions (logs), les sites consultés (mais pas leur contenu²⁹), « la fréquence d'utilisation, le pourcentage de ces connexions par rapport à l'ensemble des connexions³⁰ », et ce, pour une période de consultation déterminée³¹. • ET : La compilation des données est d'abord impersonnelle et anonymisée³². <ul style="list-style-type: none"> ○ Par exemple : par l'utilisation de codes d'utilisateur³³. <p>2) Surveillance particulière et précise :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si, après ce contrôle, l'employeur constate que « le temps et le volume de consultation non liée au travail sont importants et permettent de douter qu'il y ait [une] utilisation [...] non conforme au code de conduite et aux directives, [il peut] amorcer une surveillance d'un poste de travail en particulier³⁴ ». 	<p>Le contrôle partiel fournit « le détail de l'activité menée sur les sites internet consultés [et] la durée de la consultation³⁵ ».</p> <p>Une surveillance continue et constante des activités menées par « un employé ou un groupe d'employés³⁶ » précis sera également perçue comme une condition de travail déraisonnable³⁶.</p>

7. Observations : Application des balises au contexte de télétravail

Malgré l'absence de jurisprudence spécifique portant sur une surveillance par patrongiciels des employés en télétravail, nous pouvons retirer des grilles présentées ci-haut qu'il existe cependant des balises en contexte de travail conventionnel qui pourraient être applicables à une surveillance par patrongiciels. En effet, la portée du droit à la vie privée et la portée du droit à des conditions de travail justes et raisonnables, bien qu'ayant des distinctions propres, permettent ensemble d'avoir un large spectre de balises complémentaires potentiellement applicables. Cela permet donc de mieux estimer ou entrevoir le niveau de protection qu'un employé pourrait avoir en télétravail, ainsi que les limites de cette protection.

La présente section présentera donc d'abord les observations qui peuvent être faites quant aux balises en matière de vie privée et en matière de conditions de travail justes et raisonnables identifiées dans les grilles d'analyse ci-haut. C'est suivant ces observations et à la lumière de ces balises que seront également répondues les trois questions de recherche.

7.1 Observations en matière de vie privée :

Attente subjective et raisonnable de vie privée :

En ce qui a trait au niveau d'attente subjective et raisonnable de vie privée d'un employé, nous pouvons retirer de la première grille présentée ci-haut, portant sur la *violation du droit à la vie privée* que juges et arbitres font unanimement une distinction, en matière de surveillance par captation, entre le niveau d'attente de vie privée qu'un employé peut se prévaloir à l'intérieur de l'établissement de l'employeur versus à l'extérieur de celui-ci, ou encore dans le domicile de l'employé³²⁸. De fait, une des balises importantes à retenir est celle à l'effet que l'attente de vie privée est plus élevée dans le domicile de l'employé³²⁹, qui correspond à un type d'endroit privé à

³²⁸ *Poulies Maska Inc. et Syndicat des employés de Poulies Maska Inc.*, supra note 182, 7^{ème} paragraphe dans la partie « décision »; *Syndicat national des opérateurs de bétonnières Montérégie (CSN) et Lafarge Canada Inc.*, supra note 182, par. 111.

³²⁹ *Ville de Mascouche c. Houle*, supra note 132; *Poulies Maska Inc. et Syndicat des employés de Poulies Maska Inc.*, supra note 182, 7^{ème} paragraphe dans la partie « décision »; *Syndicat des professionnelles du Centre jeunesse de Québec (CSN) c. Desnoyers*, supra note 122, par. 29; *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau*, supra note 56, paragraphe ND; Veilleux, supra note 33, p.22; *Vifan Canada Inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada Inc. (CSN)*, supra note 172, par. 19.

l'intérieur duquel « ses agissements [...] appartiennent [...] véritablement à sa vie privée³³⁰ ». Il ne devrait donc techniquement pas y être sous une surveillance par captation de ses superviseurs³³¹.

Cependant, il est aussi généralement reconnu que lorsque l'employé est en train d'exécuter son travail, son attente subjective et raisonnable de vie privée est beaucoup plus restreinte³³². Par exemple, la Cour d'appel dans l'affaire *C.R. c. Loto-Québec* précisait que « la voix et les propos tenus par les employés dans l'exercice de leurs fonctions³³³ » n'ont pas de caractère personnel, à moins que les « propos [...] contiennent [des] renseignements personnels [à leur] sujet³³⁴ ». Cette attente peut aussi être restreinte si l'employé est informé de la possibilité d'être surveillé³³⁵.

Il faut cependant souligner que ces balises sont généralement soulevées lorsqu'il est question d'une surveillance par captation faite sur "les lieux du travail", compris comme étant "l'établissement de l'employeur"³³⁶. Or, lorsqu'un employé exerce sa prestation de travail à son domicile, celui-ci devient en quelque sorte son lieu du travail. Faut-il en comprendre que durant ses heures de travail, l'employé n'a plus le même niveau de vie privée dans sa propre demeure? Bien que la Cour d'appel dans l'affaire *Ville de Mascouche c. Houle* avait à l'époque tranché à l'effet que la captation de conversations privées par des moyens électroniques à l'intérieur du domicile d'une employée constituait « l'une des plus graves³³⁷ » atteintes à la vie privée, il demeure toutefois qu'en l'espèce,

³³⁰ *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.*, supra note 182, a contrario du 7^{ème} paragraphe dans la partie « décision »; *Syndicat des professionnelles du Centre jeunesse de Québec (CSN) c. Desnoyers*, supra note 122, par. 29.

³³¹ *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.*, supra note 182, a contrario du 7^{ème} paragraphe dans la partie « décision ».

³³² *Syndicat national des opérateurs de bétonnières Montérégie (CSN) et Lafarge Canada Inc.*, supra note 182, par. 111; *Blais c. Société des Loteries Vidéos du Québec Inc.*, supra note 182, par. 94 à 97; *Syndicat des professionnelles et professionnels des affaires sociales du Québec (CSN) et Institut de réadaptation en déficience physique de Québec*, supra note 182, par. 15 et 29; *Université Laval c. Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval*, supra note 182; *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, supra note 273, par. 53; *Syndicat des travailleuses(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant (Claudine Amadei)*, 2018 QCTA 54, SOQUIJ AZ-51468550, par. 125, 126 et 129.

³³³ *C.R. c. Loto-Québec*, supra note 132, par. 128.

³³⁴ *Ibid.*, par. 127.

³³⁵ *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.*, supra note 182, 8^{ème} paragraphe dans la partie « décision »; *Syndicat national des opérateurs de bétonnières Montérégie (CSN) et Lafarge Canada Inc.*, supra note 182, par. 111; *Blais c. Société des Loteries Vidéos du Québec Inc.*, supra note 182, par. 95 et 104; Lalande, supra note 152.

³³⁶ *Blais c. Société des Loteries Vidéos du Québec Inc.*, supra note 182, par. 94 à 97; *Syndicat des professionnelles et professionnels des affaires sociales du Québec (CSN) et Institut de réadaptation en déficience physique de Québec*, supra note 182, par. 15 et 29; *Université Laval c. Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval*, supra note 182; *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, supra note 273, par. 53; *Syndicat des travailleuses(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant (Claudine Amadei)*, supra note 332, par. 125, 126 et 129; *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.*, supra note 182, 7^{ème} paragraphe dans la partie « décision »; *Syndicat national des opérateurs de bétonnières Montérégie (CSN) et Lafarge Canada Inc.*, supra note 182, par. 111.

³³⁷ *Ville de Mascouche c. Houle*, supra note 132, p. 45.

l'employée mise sous écoute ne l'a pas été pendant ses heures normales de travail ni pendant qu'elle était en train d'exécuter son travail³³⁸. Malgré un large survol de la jurisprudence et les sentences arbitrales passées comme récentes, il demeure encore difficile de donner une réponse claire sur le niveau d'attente de vie privée d'un employé qui, lors de l'exécution de sa prestation de travail, se trouve à l'intérieur de son domicile. Nous pouvons toutefois retenir de ces deux jugements de la Cour d'appel, deux balises qui pourraient potentiellement être applicables au contexte de télétravail : 1) la captation à l'intérieur du domicile constitue « l'une des plus graves³³⁹ » atteintes à la vie privée³⁴⁰; et 2) « la voix et les propos tenus par les employés dans l'exercice de leurs fonctions³⁴¹ » n'ont pas de caractère personnel, à moins que les « propos [...] contiennent [des] renseignement[s] personnel[s] [à leur] sujet³⁴² ».

Nous pouvons également retirer des grilles qu'en matière de surveillance des outils de travail, le niveau d'attente subjective et raisonnable de vie privée d'un employé sera généralement plus élevé lorsqu'il a « tout lieu de croire que [ses outils de travail] [sont] à l'abri de toute intrusion³⁴³ ».

Toutefois, il est aussi généralement reconnu par juges et arbitres que le niveau d'attente de vie privée d'un employé peut être restreint en l'informant adéquatement de l'existence d'une politique d'entreprise³⁴⁴ qui prévoit un usage uniquement professionnel des outils de travail et définit également le niveau de confidentialité auquel il a droit dans l'utilisation de ces outils³⁴⁵. Nous pouvons notamment relever de la jurisprudence et des sentences arbitrales qu'une politique qui préciserait qu'« aucun utilisateur ne peut prétendre au caractère privé de ses échanges³⁴⁶ » viendrait d'autant plus restreindre le niveau d'attente de vie privée d'un employé. Ce niveau d'attente peut également être restreint lorsqu'un employé a été informé qu'« une utilisation personnelle minimale

³³⁸ *Ibid.*

³³⁹ *Ibid.*, dans la section « Application au cas sous étude ».

³⁴⁰ *Ibid.*, dans la section « Application au cas sous étude ».

³⁴¹ *C.R. c. Loto-Québec*, *supra* note 132, par. 128.

³⁴² *Ibid.*, par. 127.

³⁴³ *Université Laval c. Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval*, *supra* note 182; par. 75.

³⁴⁴ *Blais c. Société des Loteries Vidéos du Québec Inc.*, *supra* note 182, par. 95 et 104; *Syndicat national des opérateurs de bétonnières Montérégie (CSN) et Lafarge Canada Inc.*, *supra* note 182, par. 111; *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.*, *supra* note 182, 8ème paragraphe dans la partie « décision »; *Lalande*, *supra* note 152; *Université Laval c. Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval*, *supra* note 182; par. 75; *Syndicat des professionnelles et professionnels des affaires sociales du Québec (CSN) et Institut de réadaptation en déficience physique de Québec*, *supra* note 182; *Lefebvre*, *supra* note 320, p. 79-80.

³⁴⁵ *Ibid.*

³⁴⁶ *Blais c. Société des Loteries Vidéos du Québec Inc.*, *supra* note 182, par. 95.

et limitée [des outils de travail] est tolérée³⁴⁷ » et que la politique de l'entreprise à cet effet précise aussi « l'existence des mesures de suivi et de contrôle³⁴⁸ » de ces outils. Enfin, nous pouvons également relever que le niveau d'attente de vie privée d'un employé peut être restreint si « l'employeur fournit l'ordinateur, les logiciels et l'accès Internet afin que l'employé s'en serve dans le cadre de ses fonctions³⁴⁹ ». Les juges et les arbitres considèrent généralement que la vie privée d'un employé n'est pas violée si la politique d'entreprise prévoit la possibilité d'une vérification du contenu de l'ordinateur fourni par l'employeur et/ou s'il « ne pouvait ignorer que le contenu des outils [mis] à sa disposition relevait davantage de sa vie professionnelle que de sa vie privée³⁵⁰ », et ce, même si l'employé a refusé de signer cette politique³⁵¹.

Consentement à renoncer au droit à la vie privée :

En ce qui a trait au consentement d'un employé à renoncer à son droit à la vie privée, nous pouvons retenir de la première grille présentée ci-haut que le consentement libre et éclairé est bien défini et encadré. Toutefois, il semble que cette étape ne soit pas toujours nécessaire pour conclure à une violation du droit à la vie privée. En effet, l'étape de démontrer que l'employé possédait une attente subjective et raisonnable de vie privée et que la surveillance effectuée par l'employeur a franchi « la sphère de [s]a vie privée³⁵² » semble être suffisante, notamment parce qu'un employé surveillé à son insu ne peut pas consentir à renoncer à son droit à la vie privée. Les juges et arbitres concluant alors *de facto* qu'il n'y a pas eu de consentement. En principe, une surveillance par patrongiciels en contexte de télétravail faite à l'insu d'un employé devrait donc suivre la même logique. De plus, nous pouvons déduire de la première grille que, pour qu'une surveillance par patrongiciels puisse avoir lieu durant ses heures normales de travail, un employé en télétravail devrait d'abord pouvoir consentir de façon entièrement libre et éclairé à renoncer à son droit à la vie privée³⁵³. Par ailleurs, nous pouvons relever de la première grille qu'un employé peut consentir à renoncer à son droit à la vie privée, tout en continuant d'avoir une attente subjective et raisonnable de vie privée sur certains aspects. Par exemple, il est généralement reconnu par juges et arbitres que « la salle de

³⁴⁷ *Blais c. Société des Loteries Vidéos du Québec Inc.*, *supra* note 182, par. 95.

³⁴⁸ *Ibid.*

³⁴⁹ *Ibid.*

³⁵⁰ *Ibid.*, par. 96.

³⁵¹ *Syndicat des professionnelles et professionnels des affaires sociales du Québec (CSN) et Institut de réadaptation en déficience physique de Québec*, *supra* note 182, par. 15 et 29.

³⁵² Vallée & Lippel, *supra* note 149, p. 5.

³⁵³ *Syndicat Northcrest c. Amselem*, *supra* note 229, par. 97; *Godbout c Longueuil (Ville)*, *supra* note 43.

repos et les toilettes³⁵⁴ » sont des endroits à caractère privé³⁵⁵. Le consentement d'un employé en télétravail à renoncer à son droit à la vie privée dans le cadre d'une surveillance par patrongiciels dont il connaîtrait les paramètres, n'entraînerait donc pas, par le fait même, une renonciation à sa vie privée durant ses moments de pause ou en dehors de ses heures de travail.

7.1.1 Réponse à la question de recherche #1 :

1) Dans quelle mesure une potentielle surveillance faite à l'aide des patrongiciels violerait le droit à la vie privée d'un employé en télétravail?

En ce sens et suivant ce qui précède, une potentielle surveillance par captation faite à l'aide des patrongiciels violerait le droit à la vie privée d'un employé en télétravail lorsqu'il possède une attente subjective et raisonnable de vie privée, qui peut varier pour être plus élevée³⁵⁶ ou plus restreinte³⁵⁷ et que ce droit à la vie privée a été brimé³⁵⁸. Dans tous les cas, le fait de posséder une attente de vie privée en soi ouvre d'emblée la porte à la prochaine étape de la justification en vertu de l'article 9.1 de la Charte. Nous pouvons en effet comprendre de la jurisprudence que même dans les cas où l'attente de vie privée est limitée ou restreinte, elle peut tout de même exister³⁵⁹. Puis, comme cette attente est naturellement beaucoup plus élevée à l'intérieur du domicile d'un employé, nous pouvons avancer l'hypothèse qu'une surveillance par captation vidéo ou audio faite à l'aide d'un patrongiciel dans le domicile d'un employé en télétravail constituerait probablement « l'une

³⁵⁴ *Syndicat national des opérateurs de bétonnières Montérégie (CSN) et Lafarge Canada Inc.*, supra note 182, par. 111; *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant (Claudine Amadei)*, supra note 332, par. 126.

³⁵⁵ *Ibid.*

³⁵⁶ *Ville de Mascouche c. Houle*, supra note 132; *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.*, supra note 182, 7^{ème} paragraphe dans la partie « décision »; *Syndicat des professionnelles du Centre jeunesse de Québec (CSN) c. Desnoyers*, supra note 122, par. 29; *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau*, supra note 56, paragraphe ND; Veilleux, supra note 33, p.22; *Vifan Canada Inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada Inc. (CSN)*, supra note 172, par. 19.

³⁵⁷ *Syndicat national des opérateurs de bétonnières Montérégie (CSN) et Lafarge Canada Inc.*, supra note 182, par. 111; *Blais c. Société des Loteries Vidéos du Québec Inc.*, supra note 182, par. 94 à 97; *Syndicat des professionnelles et professionnels des affaires sociales du Québec (CSN) et Institut de réadaptation en déficience physique de Québec*, supra note 182, par. 15 et 29; *Université Laval c. Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval*, supra note 182; *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, supra note 273, par. 53; *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant (Claudine Amadei)*, supra note 332, par. 125, 126 et 129.

³⁵⁸ Vallée & Lippel, supra note 149, p. 5.

³⁵⁹ *Syndicat national des opérateurs de bétonnières Montérégie (CSN) et Lafarge Canada Inc.*, supra note 182, par. 83, 84 et 111; *Blais c. Société des Loteries Vidéos du Québec Inc.*, supra note 182, par. 94 à 97; *Syndicat des professionnelles et professionnels des affaires sociales du Québec (CSN) et Institut de réadaptation en déficience physique de Québec*, supra note 182, par. 15 et 29; *Université Laval c. Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval*, supra note 182; *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, supra note 273, par. 53; *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant (Claudine Amadei)*, supra note 332, par. 125, 126 et 129.

des plus graves³⁶⁰ » atteintes à la vie privée³⁶¹ de cet employé si elle est faite à son insu et d'autant plus si les propos enregistrés pendant son travail contenaient « [des] renseignement[s] personnel[s] [à son] sujet³⁶² ». De plus, même si cette attente peut être restreinte si l'employé est informé de la possibilité d'être enregistré³⁶³, il semble qu'un employeur devra quand même posséder un motif sérieux pour démontrer la nécessité de capter la voix ou l'image d'un employé à l'intérieur de son domicile.

Puis, nous pouvons également avancer l'hypothèse qu'une potentielle surveillance des outils de travail fait à l'aide des patrongiciels violerait le droit à la vie privée d'un employé en télétravail lorsqu'il n'y a pas de politique d'entreprise telle que décrite ci-haut, que l'employé utilise son propre ordinateur personnel pour exécuter son travail à domicile et que le contenu de celui-ci relève « davantage de sa vie professionnelle que de sa vie privée³⁶⁴ ». Ce faisant, il semble qu'il pourrait valablement s'attendre à ce que son ordinateur privé, bien qu'il soit parfois utilisé comme outil de travail, soit à « l'abri de toute intrusion³⁶⁵ » de son employeur.

Aussi, le droit à la vie privée d'un employé en télétravail pourrait potentiellement être brimé si l'employeur lui fournit un outil pour faire son travail (comme un ordinateur ou un réseau virtuel privé (VPN)), sans toutefois qu'il lui soit suffisamment précisé, via une politique d'entreprise, le niveau de confidentialité auquel il a droit dans ses échanges et sa navigation sur Internet, ainsi que toutes les autres limites dans l'usage de cet outil. En effet, si par exemple, un accès à un réseau privé virtuel (VPN) est assuré par l'employeur et que ce dernier néglige d'informer suffisamment un employé ayant une certaine « inhabileté numérique³⁶⁶ » sur le fonctionnement de ce réseau et sur le niveau de confidentialité auquel il a droit sur celui-ci, cet employé qui utiliserait alors son propre ordinateur personnel pourrait, par méconnaissance ou inhabileté, confondre son propre réseau à celui de l'employeur et y faire des recherches ou y tenir des discussions privées. Ainsi, cet

³⁶⁰ *Ville de Mascouche c. Houle*, *supra* note 132, dans la section « Application au cas sous étude ».

³⁶¹ *Ibid.*

³⁶² *C.R. c. Loto-Québec*, *supra* note 132, par. 127.

³⁶³ *Blais c. Société des Loteries Vidéos du Québec Inc.*, *supra* note 182, par. 95 et 104; *Syndicat national des opérateurs de bétonnières Montérégie (CSN) et Lafarge Canada Inc.*, *supra* note 182, par. 111; *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.*, *supra* note 182, 8^{ème} paragraphe dans la partie « décision »; *Lalande*, *supra* note 152.

³⁶⁴ *Blais c. Société des Loteries Vidéos du Québec Inc.*, *supra* note 182, par. 96.

³⁶⁵ *Université Laval c. Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval*, *supra* note 182; par. 75.

³⁶⁶ Office québécois de la langue française, « Vitrine linguistique : Fiche terminologique – Inhabileté numérique », en ligne : <https://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?Id_Fiche=26556648>.

employé pourrait potentiellement démontrer plus tard qu'il possédait une attente subjective et raisonnable de vie privée quant à la nature et au contenu de ses recherches et discussions, qui, selon sa perspective, relevaient davantage de sa vie privée que de sa vie professionnelle. De plus, le droit à la vie privée d'un employé pourrait potentiellement être brimé s'il pouvait valablement s'attendre à ce que son droit soit respecté, notamment lorsqu'une « utilisation personnelle minimale et limitée [des outils de travail] est tolérée³⁶⁷ » via une politique d'entreprise et que l'employé n'a pas de raison de croire qu'il a contrevenu à cette politique.

Enfin, en ce qui concerne le consentement de l'employé, une surveillance par patrongiciels pourrait aussi probablement violer le droit à la vie privée d'un employé en télétravail si ladite surveillance est faite à l'insu de celui-ci, car dans ce cas, il serait impossible pour lui de donner son consentement à renoncer à son droit à la vie privée. Il pourrait probablement en être de même si cet employé ne peut pas consentir de façon entièrement libre et éclairé à renoncer à son droit à la vie privée³⁶⁸. Par ailleurs, pour donner son consentement libre et éclairé, l'employé en télétravail devra avoir une pleine connaissance de « l'objet de la surveillance, sa nature [et] son étendue³⁶⁹ ». Par exemple, un consentement ne pourrait pas être valide s'il a été donné pour une « renonciation générale [au droit] à la vie privée³⁷⁰ » (renonciation globale plutôt que spécifique). De plus, une potentielle surveillance par patrongiciels pourrait également violer le droit à la vie privée d'un employé en télétravail si la surveillance de l'employeur va au-delà de ce à quoi l'employé avait consenti. Nous pourrions par exemple douter qu'un employé avait véritablement une pleine connaissance de « l'objet de la surveillance, sa nature [et] son étendue³⁷¹ » si son employeur s'est permis d'enregistrer des données d'identification de compte personnel de l'employé³⁷² et/ou des renseignements à caractère personnel sur l'employé, qui n'ont rien à voir avec son travail³⁷³. En effet, pour donner son consentement libre et éclairé, l'employé doit également avoir une « pleine connaissance³⁷⁴ » de la protection pour laquelle il renonce, ainsi qu'avoir une compréhension des

³⁶⁷ *Blais c. Société des Loteries Vidéos du Québec Inc.*, *supra* note 182, par. 95.

³⁶⁸ *Syndicat Northcrest c. Amselem*, *supra* note 229, par. 97; *Godbout c Longueuil (Ville)*, *supra* note 43.

³⁶⁹ Veilleux, *supra* note 33, p. 29

³⁷⁰ *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 57 et Caisse populaire St-Stanislas de Montréal*, *supra* note 246.

³⁷¹ Veilleux, *supra* note 33, p. 29

³⁷² *Chapitre P-39.1 - Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*, art. 1(2); Lacoste & Massé-Lacoste, *supra* note 113, p. 110.

³⁷³ Gingras & Gratton, *supra* note 133, p. 36; Nadeau, *supra* note 108, p. 133; Pierre Trudel, *supra* note 34, p. 35.

³⁷⁴ Millaire, *supra* note 227, p. 51-52; *Korponay c. Procureur général du Canada*, *supra* note 234, p. 49; *Clarkson c. La Reine*, 1986 CanLII 61 (CSC), par. 18.

conséquences de sa renonciation à cette protection³⁷⁵. Il doit également avoir « la possibilité de ne pas renoncer³⁷⁶ » à son droit. Par exemple, un consentement pourrait ne pas être valide s'il a été donné puisqu'il était exigé pour avoir un poste ou le conserver³⁷⁷. Ce consentement pourrait également ne pas être valide s'il n'était pas nécessaire pour « accomplir les tâches requises par l'emploi³⁷⁸ ». Enfin, le consentement de l'employé doit être donné en des « termes clairs, précis, et explicites³⁷⁹ », ainsi que de manière « non équivoque³⁸⁰ ». Bref, sans un consentement libre et éclairé de la part de l'employé en télétravail, une surveillance par patrongiciels pourrait possiblement violer le droit à la vie privée de cet employé.

7.1.2 Réponse à la question de recherche #2 :

2) Dans quelle mesure cette violation pourrait se justifier en vertu de l'article 9.1 de la Charte des droits et libertés de la personne?

Dans le cas où il serait déterminé, dans des circonstances données, qu'une surveillance par patrongiciels viole le droit à la vie privée d'un employé en télétravail, celle-ci pourrait tout de même potentiellement se justifier, plus précisément si l'employeur avait a priori un « objectif légitime et important³⁸¹ » lié au travail, s'il y avait un lien rationnel entre le moyen qu'il a utilisé et l'objectif qu'il recherchait³⁸² et si l'intrusion de l'employeur dans la vie privée de son employé était proportionnelle à l'objectif qu'il poursuivait³⁸³.

³⁷⁵ Millaire, *supra* note 227, p. 47; Korponay c. Procureur général du Canada, *supra* note 234, p. 49; Clarkson c. La Reine, *supra* note 375, par. 20.

³⁷⁶ Millaire, *supra* note 227, p. 61; R. c. Borden, *supra* note 251.

³⁷⁷ Syndicat Northcrest c. Amselem, *supra* note 229, par. 97 en référence à l'affaire Godbout c. Longueuil (Ville), *supra* note 43.

³⁷⁸ Millaire, *supra* note 227, p. 62.

³⁷⁹ Syndicat Northcrest c. Amselem, *supra* note 229, par. 100.

³⁸⁰ Millaire, *supra* note 227, p. 65 et 66; Journal de Québec (Le), division de Communications Québecor Inc c. Beaulieu-Marquis, *supra* note 227, par. 23; R. c. Richard, *supra* note 228, dans la section « II. L'analyse »; Veilleux, *supra* note 33, p. 28 et 29.

³⁸¹ Ste-Marie c. Placements J.P.M. Marquis Inc., *supra* note 101, par. 27; Pierre Trudel, *supra* note 34, p. 17, 52; Beaudin & Mercure, *supra* note 264, p. 55; Craig, *supra* note 41, p. 3, référence livre p. 16; Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau, *supra* note 56, paragraphe ND; Godbout c. Longueuil (Ville), *supra* note 43.

³⁸² R. c. Oakes, *supra* note 269; Section locale 143 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c. Goodyear Canada Inc., *supra* note 269, par. 18; Godbout c. Longueuil (Ville), *supra* note 43; Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau, *supra* note 56, paragraphe ND; Beaudin & Mercure, *supra* note 264, par. 33.

³⁸³ R. c. Oakes, *supra* note 269; Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau, *supra* note 56, paragraphe ND; Section locale 143 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c. Goodyear Canada Inc., *supra* note 269; Beaudin & Mercure, *supra* note 264, p. 56; Godbout c. Longueuil (Ville), *supra* note 43; Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue (FSE - CSQ) et Centre de services scolaire du Lac-Témiscamingue (grief collectif), *supra* note 269, par. 33.

« Objectif légitime et important³⁸⁴ » lié au travail :

Nous pouvons en effet retirer de la deuxième grille présentée ci-haut et portant sur la *justification de l'atteinte au droit à la vie privée*, qu'une violation du droit à la vie privée peut se justifier dans certaines circonstances. La majorité des jugements et des sentences arbitrales analysées en matière de violation du droit à la vie privée établissent comme balise le fait pour l'employeur de posséder, préalablement à l'atteinte, un motif précis, réel et sérieux³⁸⁵. Ce motif peut, entre autres, reposer sur une « crainte légitime [ou une préoccupation sérieuse] fondée sur des faits objectifs³⁸⁶ ». À la lumière des balises présentées dans la deuxième grille, nous pouvons convenir qu'un problème « substantiel et continu³⁸⁷ », ou encore des gestes « graves, précis et concordants³⁸⁸ » dénoncés à l'employeur puissent soulever des préoccupations légitimes entraînant chez celui-ci le désir d'effectuer une enquête, et ce, même pour un employé en télétravail.

Il est cependant difficile de déterminer si le motif évoqué par l'employeur pour justifier l'atteinte au droit à la vie privée doit être encore plus grave et sérieux s'il effectue une surveillance par captation à l'intérieur du domicile de son employé, que si une telle surveillance avait lieu dans son établissement. En effet, comme le niveau d'attente subjective et raisonnable de vie privée est généralement plus élevé à l'intérieur du domicile de l'employé³⁸⁹, nous pouvons nous demander si le motif évoqué par l'employeur devrait être d'autant plus important pour pouvoir justifier l'atteinte au droit à la vie privée de cet employé. N'ayant pas de réponse précise à cette question, nous avons tout de même relevé de la jurisprudence et des sentences arbitrales, quelques balises les plus « sévères » quant aux motifs évocables par l'employeur pour justifier une violation du droit à la vie privée d'un employé suivant une surveillance par captation. Ainsi, un employeur peut justifier

³⁸⁴ *Ste-Marie c. Placements J.P.M. Marquis Inc.*, supra note 101, par. 27; Pierre Trudel, supra note 34, p. 17, 52; Beaudin & Mercure, supra note 264, p. 55; Craig, supra note 41, p. 3, référence livre p. 16; *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau*, supra note 56, paragraphe ND; *Godbout c. Longueuil (Ville)*, supra note 43.

³⁸⁵ *Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, supra note 270, par. 11; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, supra note 270, par. 65; *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, supra note 273, par. 57; *Sysco Québec, division de Sysco Canada Inc. c. Beaulieu*, 2017EXP-2615 (C.S.), 2017 QCCS 3791; *Syndicat national des opérateurs de bétonnières Montérégie (CSN) et Lafarge Canada Inc.*, supra note 182.

³⁸⁶ *Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, supra note 270, par. 11.

³⁸⁷ *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc—Hampstead—Montréal-Ouest), (griefs syndicaux)*, supra note 210, 3^{ème} paragraphe dans la partie « synthèse ».

³⁸⁸ *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant (Claudine Amadei)*, supra note 332, par. 135.

³⁸⁹ *Ville de Mascouche c. Houle*, supra note 132; *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.*, supra note 182, 7^{ème} paragraphe dans la partie « décision »; *Syndicat des professionnelles du Centre jeunesse de Québec (CSN) c. Desnoyers*, supra note 122, par. 29; *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau*, supra note 56, paragraphe ND; Veilleux, supra note 33, p.22; *Vifan Canada Inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada Inc. (CSN)*, supra note 172, par. 19.

l'atteinte au droit à la vie privée pour les motifs sérieux suivants : 1) lorsqu'il reçoit un grand nombre de plaintes par rapport à un employé, que les faits rapportés sont « graves, précis et concordants³⁹⁰ » et/ou 2) lorsqu'il a des informations suffisamment sérieuses pour croire que son employé vol du temps³⁹¹, manigance une fraude³⁹², ou « porte atteinte à une de ses obligations fondamentales découlant de son contrat de travail³⁹³ »; et/ou 3) lorsqu'une convention collective lui permet de procéder à une surveillance pour des raisons de sécurité et en soutien à des mesures disciplinaires³⁹⁴.

À notre avis, des balises plus clémentes quant au niveau de sévérité des motifs évoqués par l'employeur pour justifier son atteinte ne protégeraient probablement pas suffisamment le droit fondamental à la vie privée d'un employé en télétravail. En ce sens, il serait inconcevable qu'un employeur puisse justifier une violation au droit à la vie privée de son employé, particulièrement à l'intérieur de son domicile, si ses motifs se fondent sur « de simples rumeurs³⁹⁵ » ou « sur son intuition, en dehors de tout élément de preuve³⁹⁶ », ou encore s'il trouve des motifs a posteriori pour justifier son enquête³⁹⁷.

En ce qui a trait à la surveillance des outils de travail, il semble qu'il y ait une tendance dans la jurisprudence et les sentences arbitrales de concevoir l'existence d'une politique d'entreprise comme un facteur atténuant à la surveillance de l'employeur³⁹⁸. En effet, le fait qu'un employé (alors qu'il utilisait les outils et le réseau de l'employeur) connaissait les limites de l'utilisation des outils de travail et savait que ses échanges, ses courriels ou ses recherches pouvaient être surveillés semble être à l'avantage de l'employeur lorsque celui-ci doit justifier l'atteinte à la vie privée de

³⁹⁰ *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant (Claudine Amadei)*, supra note 332, par. 135.

³⁹¹ *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.*, supra note 182, 3^{ème} paragraphe dans la partie « décision »; *Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, supra note 270, par. 11; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, supra note 270, par. 5 et 37; *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant (Claudine Amadei)*, supra note 332, par. 134.

³⁹² *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.*, supra note 182, 3^{ème} paragraphe dans la partie « décision »; *Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, supra note 270, par. 11; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, supra note 270, par. 5 et 37; *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant (Claudine Amadei)*, supra note 332, par. 134.

³⁹³ *Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, supra note 270, par. 11.

³⁹⁴ *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, supra note 273, par. 54 et 89.

³⁹⁵ *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant (Claudine Amadei)*, supra note 332, par. 135.

³⁹⁶ *Ibid.*

³⁹⁷ *Ibid.*

³⁹⁸ Lefebvre, supra note 320, p. 79-80.

son employé engendrée par une surveillance³⁹⁹. De fait, un employeur qui instaurerait une politique d'entreprise contenant, plus largement, les limites de l'utilisation des outils de travail en télétravail et les mesures de contrôle de ces outils⁴⁰⁰ et qui aurait des motifs sérieux de croire que son employé en télétravail contrevient à cette politique (alors qu'il utilisait les outils et le réseau de l'employeur), pourrait potentiellement être en mesure de justifier une atteinte au droit à la vie privée de son employé suivant une surveillance de ses outils de travail⁴⁰¹.

Par exemple, cela pourrait potentiellement être le cas si ladite politique d'entreprise prévoit la possibilité d'une vérification du contenu de l'ordinateur fourni par l'employeur et que ce dernier a des motifs sérieux de croire que son employé utilise une adresse courriel désignant l'entreprise pour communiquer « avec un journal, des agences de rencontres, des sites pornographiques et des [sites de clavardage]⁴⁰² ». Il pourrait aussi en être de même si le temps consacré par son employé « à des relations sociales, à des échanges avec des collègues ou des personnes de l'extérieur [atteint] l'essence même de la prestation de travail à laquelle [il] est en droit de s'attendre⁴⁰³ ». La persistance de l'employé à ne pas respecter les exigences et les règles de la politique d'entreprise qui encadre l'utilisation des outils de travail, après avoir été averti de son comportement fautif⁴⁰⁴, pourrait également donner un motif suffisamment sérieux à son employeur pour vouloir procéder à une enquête. En effet, dans ces contextes, un employé ne pourrait pas ignorer que l'outil mis à sa disposition « relevait davantage de sa vie professionnelle que de sa vie privée⁴⁰⁵ ».

Toutefois, l'inexistence d'une telle politique et/ou le fait que l'employé utilise son propre ordinateur entraîneraient potentiellement un plus lourd fardeau de preuve pour l'employeur quant au motif évoqué pour justifier l'atteinte au droit à la vie privée de son employé, notamment puisque l'employé ne connaîtrait pas nécessairement le niveau de temps permis pour une utilisation personnelle de l'outil et la nature des échanges qu'il peut tenir⁴⁰⁶, ou encore le niveau de précaution qu'il doit avoir par rapport à ses données personnelles.

³⁹⁹ *Ibid.*

⁴⁰⁰ *Blais c. Société des Loteries Vidéos du Québec Inc.*, *supra* note 182, par. 95.

⁴⁰¹ *Alliance de la fonction publique du Canada et Musée des beaux-arts du Canada*, *supra* note 320.

⁴⁰² *Ibid.*

⁴⁰³ Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4140 et Les Centres jeunesse de l'Outaouais, *supra* note 320, pp. 38 et 39.

⁴⁰⁴ *Alliance de la fonction publique du Canada et Musée des beaux-arts du Canada*, *supra* note 320.

⁴⁰⁵ *Blais c. Société des Loteries Vidéos du Québec Inc.*, *supra* note 182, par. 96.

⁴⁰⁶ *Ibid.*, par. 95.

Lien rationnel entre le moyen utilisé et l'objectif recherché :

La jurisprudence et les sentences arbitrales nous permettent également de relever qu'en plus d'avoir un motif sérieux de procéder à une surveillance, l'employeur doit s'être rendu à l'évidence que celle-ci constitue le meilleur et le dernier moyen pour effectuer son enquête⁴⁰⁷. De plus, une surveillance qui serait plus intrusive, comme la surveillance par captation, doit être une mesure d'exception rendue nécessaire⁴⁰⁸ et doit être utilisée dans le but de « surmonter le problème⁴⁰⁹ » ou de « confirmer le motif réel et sérieux⁴¹⁰ » de l'employeur. Nous pouvons donc en déduire qu'il pourrait y avoir un lien rationnel entre une potentielle surveillance par captation d'un employé en télétravail et l'objectif recherché par l'employeur, si ce dernier, après qu'il eut été porté à son attention des faits ou gestes « graves, précis et concordants⁴¹¹ » tels que décrits ci-haut et après avoir épuisé tous les autres moyens d'enquête moins intrusifs à sa disposition pour résoudre ce problème substantiel⁴¹², décide d'utiliser le dernier moyen à sa disposition, soit, la surveillance par captation⁴¹³.

Puis, pour ce qui est de la surveillance des outils de travail d'un employé, il semble que le lien rationnel repose également sur la nécessité d'effectuer cette surveillance, plus particulièrement si un contrôle partiel, limité, impersonnel et anonymisé⁴¹⁴ préalable à une enquête en profondeur ne permet pas de valider le défaut d'un employé de se conformer au « code de conduite et aux

⁴⁰⁷ *Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, supra note 270, par. 10 et 12; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, supra note 270, par. 53 et 62; *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant (Claudine Amadei)*, supra note 332, par. 28.

⁴⁰⁸ *Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, supra note 270, par. 12; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, supra note 270; *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc—Hampstead—Montréal-Ouest), (griefs syndicaux)*, supra note 210, 3^{ème} paragraphe dans la partie « synthèse ».

⁴⁰⁹ *Vifan Canada Inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada Inc. (CSN)*, supra note 172, par. 23.

⁴¹⁰ *Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, supra note 270, par. 12; *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant (Claudine Amadei)*, supra note 332, par. 28; *Vifan Canada Inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada Inc. (CSN)*, supra note 172, par. 23; *Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, supra note 270, par. 10.

⁴¹¹ *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant (Claudine Amadei)*, supra note 332, par. 135.

⁴¹² *Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, supra note 270, par. 10 et 12; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, supra note 270, par. 53 et 62; *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant (Claudine Amadei)*, supra note 332, par. 28.

⁴¹³ *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc—Hampstead—Montréal-Ouest), (griefs syndicaux)*, supra note 210, 3^{ème} paragraphe dans la partie « synthèse »; *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant (Claudine Amadei)*, supra note 332, par. 28 et 145; *Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, supra note 270, par. 10 et 12; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, supra note 270, par. 53 et 62; *Teamsters Québec, section locale 106 et Linde Canada LTÉE (grief syndical)*, supra note 272.

⁴¹⁴ *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM) et Ville de Montréal*, supra note 312, par. 22, 25 et 53.

directives⁴¹⁵ » de l'entreprise. Ce faisant, nous pouvons donc en déduire qu'il pourrait y avoir un lien rationnel entre une potentielle surveillance des outils de travail d'un employé en télétravail et l'objectif recherché par l'employeur, si celui-ci, après un tel contrôle, a des motifs sérieux de croire que son employé fait une « utilisation [...] non conforme au code de conduite et aux directives⁴¹⁶.

Proportionnalité entre l'intrusion dans la vie privée et l'objectif recherché :

En fonction de la deuxième grille, nous pouvons également relever que pour que la violation du droit à la vie privée de l'employé soit justifiée, il doit y avoir une proportionnalité entre l'intrusion dans la vie privée de l'employé et l'objectif recherché par l'employeur⁴¹⁷. L'atteinte à l'image et à la vie privée de l'employé devant par ailleurs être la plus minimale possible⁴¹⁸.

En matière de surveillance par captation via la caméra de l'employé, la notion d'intrusivité s'évalue de manière circonstancielle, en fonction du lieu et de l'orientation (ou l'angle) de la caméra⁴¹⁹, de la nature et de la durée raisonnable de la surveillance⁴²⁰, du nombre de personnes qui a accès à l'enregistrement⁴²¹, ainsi que de la durée de la conservation des enregistrements⁴²². Par ailleurs, certains arbitres soutiennent que l'orientation de la caméra doit offrir « une vue en grand-angle sans possibilité de faire un gros plan ou d'évaluer le travail effectué par l'employé⁴²³ » et ne doit

⁴¹⁵ *Ibid.*, par. 35.

⁴¹⁶ *Ibid.*, par. 35.

⁴¹⁷ *R. c. Oakes*, supra note 269; *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau*, supra note 56, paragraphe ND; *Section locale 143 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c. Goodyear Canada Inc.*, supra note 269; *Beaudin & Mercure*, supra note 264, p. 56; *Godbout c. Longueuil (Ville)*, supra note 43; *Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue (FSE - CSQ) et Centre de services scolaire du Lac-Témiscamingue (grief collectif)*, supra note 269, par. 33.

⁴¹⁸ *Teamsters Québec, section locale 106 et Linde Canada LTÉE* (grief syndical), supra note 272; *Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, supra note 270, par. 10 et 13 *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, supra note 270, par. 53 et 74; *Société VIA Inc. et Syndicat des travailleurs unis du Québec* (grief syndical), supra note 272; *Association internationale des machinistes et des travailleuses et travailleurs de l'aérospatiale...*, supra note 129.

⁴¹⁹ *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, supra note 270, par. 71.

⁴²⁰ *Teamsters Québec, section locale 106 et Linde Canada LTÉE* (grief syndical), supra note 272; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, supra note 270, par. 74; *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant (Claudine Amadei)*, supra note 332, par. 145.

⁴²¹ *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant (Claudine Amadei)*, supra note 332, par. 144; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, supra note 270, par. 72; *Syndicat de l'enseignement de la région des Moulins et Commission scolaire des Affluents (Gilles Décarie)*, 2018EXP-1735 (T.A.), 2018 QCTA 196, par. 90.

⁴²² *Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, supra note 270, par. 13; *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc—Hampstead—Montréal-Ouest)*, (griefs syndicaux), supra note 210; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, supra note 270, par. 38, 53, 55, 71, 72, 74; *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, supra note 273, par. 85; *Teamsters Québec, section locale 106 et Linde Canada LTÉE* (grief syndical), supra note 272; *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant (Claudine Amadei)*, supra note 332, par. 144 et 145; *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.*, supra note 182, 6ème paragraphe dans la partie « décision »; *Alliance de la fonction publique du Canada et Musée des beaux-arts du Canada*, supra note 320.

⁴²³ *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, supra note 270, par. 38 et 71.

pas « fixer un employé en permanence »⁴²⁴. Ainsi, il demeure difficile de concevoir comment un employeur pourrait démontrer que la surveillance qu’il a effectuée via la caméra d’un employé en télétravail à domicile était la « moins intrusive possible⁴²⁵ » et que « l’atteinte au droit à la vie privée est minimale⁴²⁶ ». En effet, comme la caméra est la majorité du temps positionnée sur le dessus de l’écran de l’ordinateur et en face de l’employé qui regarde dans sa direction, il semble périlleux de prétendre qu’il ne s’agit pas d’un « gros plan » sur l’employé. Dans ce contexte, nous pourrions être tentés de dire que la surveillance faite à l’aide de la caméra de l’employé ne pourrait pas être proportionnelle à un objectif quelconque recherché par l’employeur et que ce dernier pourrait donc difficilement justifier ce genre d’intrusion dans la vie privée de son employé⁴²⁷.

Enfin, en matière de surveillance des outils de travail de l’employé, la jurisprudence et les sentences arbitrales établissent qu’une surveillance « constante ou continue⁴²⁸ » des activités menées par « un poste de travail en particulier⁴²⁹ » ou par « un employé ou un groupe d’employés⁴³⁰ » (l’intrusion à la vie privée) n’est pas proportionnelle avec l’objectif recherché par l’employeur⁴³¹. Une telle

⁴²⁴ *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc—Hampstead—Montréal-Ouest), (griefs syndicaux), supra note 210; Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698, supra note 270, par. 71; Alliance de la fonction publique du Canada et Musée des beaux-arts du Canada, supra note 320.*

⁴²⁵ *Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500, supra note 270, par. 13; Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc—Hampstead—Montréal-Ouest), (griefs syndicaux), supra note 210; Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698, supra note 270, par. 53 et 55; Syndicat des employé-e-s de métiers d’Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec, supra note 273, par. 85.*

⁴²⁶ *Teamsters Québec, section locale 106 et Linde Canada LTÉE (grief syndical), supra note 272; Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500, supra note 270, par. 10 et 13; Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698, supra note 270, par. 53 et 74; Société VIA Inc. et Syndicat des travailleurs unis du Québec (grief syndical), supra note 272; Association internationale des machinistes et des travailleuses et travailleurs de l’aérospatiale..., supra note 129.*

⁴²⁷ *Ste-Marie c. Placements J.P.M. Marquis Inc., supra note 101, par. 27.*

⁴²⁸ *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM) et Ville de Montréal, supra note 312, par. 7 et 12; Poulies Maska Inc. et Syndicat des employés de Poulies Maska Inc., supra note 182; Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc—Hampstead—Montréal-Ouest), (griefs syndicaux), supra note 210; Teamsters Québec, section locale 106 et Linde Canada LTÉE (grief syndical), supra note 272; Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698, supra note 270, par. 74; Syndicat de l’enseignement de la région des Moulins et Commission scolaire des Affluents (Gilles Décarie), supra note 422, par. 90.*

⁴²⁹ *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM) et Ville de Montréal, supra note 312, par. 35.*

⁴³⁰ *Ibid.*, par. 25.

⁴³¹ *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM) et Ville de Montréal, supra note 312, par. 12, 23, 25, 30 et 35; Vifan Canada Inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada Inc. (CSN), supra note 172, par. 23; Syndicat des employé-e-s de métiers d’Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec, supra note 273, par. 53; Centre hospitalier de Buckingham et Syndicat des Technologues en radiologie du Québec, supra note 312, p. 28; Syndicat de l’enseignement des Deux Rives (SEDR-CSQ) et Commission scolaire des Navigateurs, supra note 312; Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698, supra note 270, par. 71 et 74; Syndicat des employé-e-s de métiers d’Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec, supra note 273, par. 53; Syndicat national des travailleurs du papier façonné de Windsor Inc. et Atlantic produits d’emballage LTÉE Windsor, supra note 312; Syndicat des travailleurs et travailleuses de Sysco-Québec-CSN et Sysco Services alimentaires du Québec (grief collectif), supra note 210; Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc—Hampstead—Montréal-Ouest), (griefs syndicaux), supra note 210; Syndicat démocratique des employés de garage Saguenay Lac-St-Jean (CSD) et 9034-4227 Québec Inc (St-Félicien Toyota), supra note 312; Société VIA Inc. et Syndicat des travailleurs unis du Québec (grief syndical), supra note 272; Ville de Gatineau et Association des pompiers et pompières de Gatineau (grief syndical), supra note 312.*

surveillance « constante ou continue⁴³² » et particularisée⁴³³ d'un employé en télétravail entraînerait donc potentiellement les mêmes résultats.

7.2 Observations en matière de conditions de travail justes et raisonnables :

7.2.1 Réponse à la question de recherche #3 :

3) Dans quelle mesure une potentielle surveillance faite à l'aide des patrongiciels deviendrait une condition de travail injuste et déraisonnable, en vertu de l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne?

En cas de violation du droit fondamental à la vie privée suivant une surveillance de l'employeur, ce dernier devra démontrer que cette surveillance « n'affecte pas le droit fondamental [...] à des conditions de travail justes et raisonnables⁴³⁴ ». Ces conditions de travail seront donc considérées injustes et déraisonnables dans la mesure où il y a atteinte aux droits protégés par l'article 46 de la Charte.

Selon la jurisprudence et les sentences arbitrales analysées, il semble que la balise clé à retenir en matière de surveillance par captation (vidéo ou audio) est qu'un employeur ne peut pas effectuer une telle surveillance d'un employé si celle-ci est « constante ou continue⁴³⁵ ». À cet effet, l'arbitre Maureen Flynn, dans l'affaire *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de*

⁴³² *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM) et Ville de Montréal*, supra note 312, par. 7 et 12; *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.*, supra note 182; *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc—Hampstead—Montréal-Ouest), (griefs syndicaux)*, supra note 210; *Teamsters Québec, section locale 106 et Linde Canada LTÉE* (grief syndical), supra note 272; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, supra note 270, par. 74; *Syndicat de l'enseignement de la région des Moulins et Commission scolaire des Affluents (Gilles Décarie)*, supra note 422, par. 90.

⁴³³ *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.*, supra note 182.

⁴³⁴ *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM) et Ville de Montréal*, supra note 312, par. 36.

⁴³⁵ *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM) et Ville de Montréal*, supra note 312, par. 12; *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, supra note 273, par. 53; *Vifan Canada Inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada Inc. (CSN)*, supra note 172, par. 23; *Centre hospitalier de Buckingham et Syndicat des Technologues en radiologie du Québec*, supra note 312, p. 28; *Syndicat de l'enseignement des Deux Rives (SEDR-CSQ) et Commission scolaire des Navigateurs*, supra note 312; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, supra note 270, par. 53, 71 et 74; *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, supra note 273, par. 53; *Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, supra note 270, par. 10; *Syndicat national des travailleurs du papier façonné de Windsor Inc. et Atlantic produits d'emballage LTÉE Windsor*, supra note 312; *Syndicat des travailleurs et travailleuses de Sysco-Québec-CSN et Sysco Services alimentaires du Québec* (grief collectif), supra note 210; *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc—Hampstead—Montréal-Ouest), (griefs syndicaux)*, supra note 210; *Syndicat démocratique des employés de garage Saguenay Lac-St-Jean (CSD) et 9034-4227 Québec Inc (St-Félicien Toyota)*, supra note 312; *Société VIA Inc. et Syndicat des travailleurs unis du Québec* (grief syndical), supra note 272; *Ville de Gatineau et Association des pompiers et pompières de Gatineau* (grief syndical), supra note 312; *Syndicat des travailleuses(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant (Claudine Amadei)*, supra note 332, par. 128; *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.*, supra note 182.

*Montréal (SPPMM) et Ville de Montréal*⁴³⁶, résume de manière bien habile les propos de plusieurs de ses homologues pour décrire une telle surveillance. Cette description mérite d'être reproduite en entier ci-dessous :

De la jurisprudence citée, je retiens qu'une surveillance constante (ou continue) en milieu de travail est celle qui capte en image ou en son le milieu de travail dans lequel un employé effectue son travail, et ce, sans interruption au point de nourrir une impression d'être épiée au moindre geste au cours de la journée de travail. Le caractère déraisonnable résulte de l'intensité de la surveillance ou [...] de l'attention particulière aux gestes posés par les salariés. Lorsque tel est le cas, les arbitres qualifient la surveillance de harcelante⁴³⁷.

La jurisprudence et les sentences arbitrales sont également claires à l'effet qu'une surveillance par captation peut encore moins être faite à l'insu d'un employé⁴³⁸ ni pour effectuer un « contrôle particularisé⁴³⁹ » d'un seul employé alors qu'il « exécute normalement et correctement son travail⁴⁴⁰ ». Plus encore, une telle surveillance engendrerait des conditions de travail injustes et déraisonnables si elle est faite pour « des motifs disciplinaires ou de mesures de cadence⁴⁴¹ », à moins que la surveillance ait été initiée suivant l'avènement d'une situation bien précise incluse dans la convention collective et qui permet à l'employeur d'utiliser ce genre de moyen⁴⁴².

À la lumière de ces balises, nous ne croyons pas nous égarer en affirmant qu'une surveillance par captation « constante ou continue⁴⁴³ » d'un employé en télétravail, exécutée à l'aide d'un patrongiciel qui capterait sans interruption l'image ou le son de cet employé durant ses normales

⁴³⁶ *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM) et Ville de Montréal*, supra note 312.

⁴³⁷ *Ibid.*, par. 19.

⁴³⁸ *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.*, supra note 182; *Syndicat des travailleuses(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant (Claudine Amadei)*, supra note 332, par. 128.

⁴³⁹ *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.*, supra note 182.

⁴⁴⁰ *Ibid.*

⁴⁴¹ *Ibid.*; *Syndicat des travailleuses(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant (Claudine Amadei)*, supra note 332, par. 128; *Syndicat de l'enseignement de la région des Moulins et Commission scolaire des Affluents (Gilles Décarie)*, supra note 422, par. 93.

⁴⁴² *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, supra note 273, par. 53, 54, 55 et 89.

⁴⁴³ *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM) et Ville de Montréal*, supra note 312, par. 7 et 12; *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.*, supra note 182; *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc—Hampstead—Montréal-Ouest), (griefs syndicaux)*, supra note 210; *Teamsters Québec, section locale 106 et Linde Canada LTÉE (grief syndical)*, supra note 272; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, supra note 270, par. 74; *Syndicat de l'enseignement de la région des Moulins et Commission scolaire des Affluents (Gilles Décarie)*, supra note 422, par. 90.

heures de travail, pourra également être considérée comme une condition de travail injuste et déraisonnable, et ce, qu'elle soit faite à l'insu de l'employé ou non.

Il est cependant difficile d'établir si une surveillance intermittente et occasionnelle qui aurait été faite à l'intérieur du domicile de l'employé en télétravail pourrait aussi être considérée comme une condition de travail injuste et déraisonnable, surtout si l'employeur prétend que celle-ci était rendue nécessaire et qu'il y avait un lien rationnel entre l'objectif qu'il recherchait et cette surveillance⁴⁴⁴. En effet, la jurisprudence et les sentences arbitrales ne permettent pas, à l'heure actuelle, de tirer de conclusions claires à cet effet. Nous pouvons toutefois trouver un élément de réponse dans les sentences arbitrales portant sur une surveillance particularisée⁴⁴⁵ par captation en milieu de travail. En effet, une telle surveillance ciblée d'un seul employé sera généralement considérée comme une condition de travail déraisonnable si l'employeur n'a aucun motif raisonnable de croire que cet employé dérogeait d'une quelconque façon à sa prestation de travail⁴⁴⁶. Une surveillance particularisée⁴⁴⁷ par captation d'un employé en télétravail, même si elle n'est faite qu'occasionnellement, pourrait donc potentiellement être considérée comme déraisonnable dans ces mêmes circonstances.

Nous pouvons également relever de la jurisprudence et des sentences arbitrales qu'il est permis à l'employeur de procéder, de manière exceptionnelle, à une surveillance par captation sur les lieux du travail, s'il n'y a pas d'autres moyens de régler un problème sérieux qui l'accable⁴⁴⁸ ou si l'origine de cette surveillance découle de son obligation de respecter la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses employés⁴⁴⁹, ou encore si l'origine de cette surveillance découle de la nécessité de protéger ses « secrets industriels⁴⁵⁰ », alors qu'il est confronté à des problèmes de vol

⁴⁴⁴ *R. c. Oakes*, supra note 269; *Section locale 143 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c. Goodyear Canada Inc.*, supra note 269; *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau*, supra note 56, paragraphe ND; *Beaudin & Mercure*, supra note 264, p. 55-56; *Godbout c. Longueuil (Ville)*, supra note 43; *Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue (FSE - CSQ) et Centre de services scolaire du Lac-Témiscamingue (grief collectif)*, supra note 269, par. 33.

⁴⁴⁵ *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.*, supra note 182.

⁴⁴⁶ *Ibid.*

⁴⁴⁷ *Ibid.*

⁴⁴⁸ *Société VIA Inc. et Syndicat des travailleurs unis du Québec* (grief syndical), supra note 272; par. 92, 93, 99 et 139; *Vifan Canada Inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada Inc. (CSN)*, supra note 172.

⁴⁴⁹ *Association des techniciennes et techniciens en diététique du Québec et Centre hospitalier Côte-des-Neiges*, 1993 T.A. 1021, p. 8.

⁴⁵⁰ *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.*, supra note 182.

ou de sécurité⁴⁵¹. Il demeure que cette surveillance doit être exceptionnelle et nécessaire⁴⁵² et l'employeur doit se conformer à certaines conditions et limites en termes de proportionnalité et de niveau d'intrusivité (« moins intrusive possible⁴⁵³ »). En effet, l'employeur doit, entre autres, s'assurer que la caméra soit « placée en limitant le moins possible les droits protégés par l'article 46 de la Charte⁴⁵⁴ ». De plus, il doit agir ouvertement et informer ses employés de la possibilité d'une surveillance⁴⁵⁵. En ce sens, ces circonstances pourraient théoriquement ouvrir la porte à un employeur pour procéder à une surveillance par captation à l'intérieur du domicile d'un employé durant les heures normales de travail. Cependant, il reste qu'il sera difficile, voire improbable, que l'employeur soit en mesure de s'assurer que la surveillance soit la « moins intrusive possible⁴⁵⁶ », qu'elle ne soit pas particularisée⁴⁵⁷ et que « l'atteinte au droit à la vie privée [de son employé] est minimale⁴⁵⁸ ».

⁴⁵¹ *Ibid.*

⁴⁵² *Teamsters Québec, section locale 106 et Linde Canada LTÉE* (grief syndical), *supra* note 272; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, *supra* note 270, par. 74; *Srivastava c. Hindu Mission of Canada (Québec inc.)*, *supra* note 154.

⁴⁵³ *Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, *supra* note 270, par. 13; *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc—Hampstead—Montréal-Ouest)*, (griefs syndicaux), *supra* note 210; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, *supra* note 270, par. 53, 55 et 71; *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, *supra* note 273, par. 85; *Société VIA Inc. et Syndicat des travailleurs unis du Québec* (grief syndical), *supra* note 272.

⁴⁵⁴ *Association des techniciennes et techniciens en diététique du Québec et Centre hospitalier Côte-des-Neiges*, *supra* note 450; *Teamsters Québec, section locale 106 et Linde Canada LTÉE* (grief syndical), *supra* note 272; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, *supra* note 270, par. 5 et 37.

⁴⁵⁵ *Vifan Canada Inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada Inc. (CSN)*, *supra* note 172, par.27; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, *supra* note 270, par. 5 et 37.

⁴⁵⁶ *Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, *supra* note 270, par. 13; *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc—Hampstead—Montréal-Ouest)*, (griefs syndicaux), *supra* note 210; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, *supra* note 270, par. 53, 55 et 71; *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, *supra* note 273, par. 85; *Société VIA Inc. et Syndicat des travailleurs unis du Québec* (grief syndical), *supra* note 272.

⁴⁵⁷ *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.*, *supra* note 182.

⁴⁵⁸ *Teamsters Québec, section locale 106 et Linde Canada LTÉE* (grief syndical), *supra* note 272; *Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, *supra* note 270, par. 10 et 13; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, *supra* note 270, par. 53 et 74; *Société VIA Inc. et Syndicat des travailleurs unis du Québec* (grief syndical), *supra* note 272; *Association internationale des machinistes et des travailleuses et travailleurs de l'aérospatiale...*, *supra* note 129.

Puis, en matière de surveillance des outils de travail, il semble qu'une surveillance « constante ou continue⁴⁵⁹ » soit également évaluée comme une condition de travail injuste et déraisonnable⁴⁶⁰. Une surveillance particularisée⁴⁶¹ d'un « poste de travail en particulier⁴⁶² » ou d'« un employé ou d'un groupe d'employés⁴⁶³ » pourrait aussi être considérée comme étant déraisonnable et plus fortement si cette surveillance permet d'obtenir des détails sur les activités menées et sur la durée de consultation des sites internet⁴⁶⁴. Tout comme pour la surveillance par captation, il semble qu'une surveillance par patroniciels des outils de travail d'un employé en télétravail qui « exécute normalement et correctement son travail⁴⁶⁵ », effectuée de manière « constante ou continue⁴⁶⁶ »

⁴⁵⁹ *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM) et Ville de Montréal*, supra note 312, par. 12, 23, 25, 30 et 35; *Vifan Canada Inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada Inc.* (CSN), supra note 172, par. 23; *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, supra note 273, par. 53; *Centre hospitalier de Buckingham et Syndicat des Technologues en radiologie du Québec*, supra note 312, p.28; *Syndicat de l'enseignement des Deux Rives (SEDR-CSQ) et Commission scolaire des Navigateurs*, supra note 312; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, supra note 270, par. 71 et 74; *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, supra note 273, par.53; *Syndicat national des travailleurs du papier façonné de Windsor Inc. et Atlantic produits d'emballage LTÉE Windsor*, supra note 312; *Syndicat des travailleurs et travailleuses de Sysco-Québec-CSN et Sysco Services alimentaires du Québec* (grief collectif), supra note 210; *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc-Hampstead-Montréal-Ouest)*, (griefs syndicaux), supra note 210; *Syndicat démocratique des employés de garage Saguenay Lac-St-Jean (CSD) et 9034-4227 Québec Inc (St-Félicien Toyota)*, supra note 312; *Société VIA Inc. et Syndicat des travailleurs unis du Québec* (grief syndical), supra note 272; *Ville de Gatineau et Association des pompiers et pompières de Gatineau* (grief syndical), supra note 312; *Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue (FSE - CSQ) et Centre de services scolaire du Lac-Témiscamingue* (grief collectif), supra note 269, par. 34, 52 et 92.

⁴⁶⁰ *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM) et Ville de Montréal*, supra note 312, par. 12, 23, 30 et 35; *Vifan Canada Inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada Inc.* (CSN), supra note 172, par. 23; *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, supra note 273, par. 53; *Centre hospitalier de Buckingham et Syndicat des Technologues en radiologie du Québec*, supra note 312, p. 28; *Syndicat de l'enseignement des Deux Rives (SEDR-CSQ) et Commission scolaire des Navigateurs*, supra note 312; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, supra note 270, par. 71 et 74; *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, supra note 273, par. 53; *Syndicat national des travailleurs du papier façonné de Windsor Inc. et Atlantic produits d'emballage LTÉE Windsor*, supra note 312; *Syndicat des travailleurs et travailleuses de Sysco-Québec-CSN et Sysco Services alimentaires du Québec* (grief collectif), supra note 210; *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc—Hampstead—Montréal-Ouest)*, (griefs syndicaux), supra note 210; *Syndicat démocratique des employés de garage Saguenay Lac-St-Jean (CSD) et 9034-4227 Québec Inc (St-Félicien Toyota)*, supra note 312; *Société VIA Inc. et Syndicat des travailleurs unis du Québec* (grief syndical), supra note 272; *Ville de Gatineau et Association des pompiers et pompières de Gatineau* (grief syndical), supra note 312.

⁴⁶¹ *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.*, supra note 182.

⁴⁶² *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM) et Ville de Montréal*, supra note 312, par 35.

⁴⁶³ *Ibid.*, par. 25.

⁴⁶⁴ *Ibid.*, par. 22 et 32 et par. 23 *a contrario*.

⁴⁶⁵ *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.*, supra note 182.

⁴⁶⁶ *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM) et Ville de Montréal*, supra note 312, par. 12, 23, 25, 30 et 35; *Vifan Canada Inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada Inc.* (CSN), supra note 172, par. 23; *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, supra note 273, par. 53; *Centre hospitalier de Buckingham et Syndicat des Technologues en radiologie du Québec*, supra note 312, p. 28; *Syndicat de l'enseignement des Deux Rives (SEDR-CSQ) et Commission scolaire des Navigateurs*, supra note 312; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, supra note 270, par. 71 et 74; *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, supra note 273, par. 53; *Syndicat national des travailleurs du papier façonné de Windsor Inc. et Atlantic produits d'emballage LTÉE Windsor*, supra note 312; *Syndicat des travailleurs et travailleuses de Sysco-Québec-CSN et Sysco Services alimentaires du Québec* (grief collectif), supra note 210; *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc—Hampstead—Montréal-Ouest)*, (griefs syndicaux), supra note 210; *Syndicat démocratique des employés de garage Saguenay Lac-St-Jean (CSD) et 9034-4227 Québec Inc (St-Félicien Toyota)*, supra note 312; *Société VIA Inc. et Syndicat des travailleurs unis du Québec* (grief syndical), supra note 272; *Ville de Gatineau et Association des pompiers et pompières de Gatineau* (grief syndical), supra note 312; *Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de*

et/ou particularisée⁴⁶⁷ pourrait potentiellement être considérée comme une condition de travail injuste et déraisonnable.

Toutefois, il existe aussi certaines conditions/balises permettant à un employeur d'effectuer une surveillance des outils de travail, qui, si elles sont remplies, ne viendraient pas nécessairement brimer ce droit. En effet, il ne serait pas nécessairement injuste et déraisonnable si une telle surveillance de l'employeur est faite dans le but de « protéger ses données et ses systèmes informatiques⁴⁶⁸ » ou « de protéger les informations confidentielles à sa disposition⁴⁶⁹ » ou d'assurer une « utilisation sécuritaire des outils de travail et des données informatiques auxquels les employés ont accès⁴⁷⁰ », ou encore de prévenir ou « éviter un danger⁴⁷¹ ». Il est également généralement permis à un employeur, qui a mis en place un « code de conduite et [des] directives⁴⁷² » d'utilisation des outils de travail pendant les heures de travail⁴⁷³, d'effectuer un contrôle partiel et limité, impersonnel et anonymisé⁴⁷⁴ des outils de travail⁴⁷⁵, sans que cela ne soit considéré comme une surveillance déraisonnable⁴⁷⁶. Ce n'est que si ce contrôle partiel n'arrive pas à résoudre une problématique sérieuse qu'un employeur pourra pousser plus loin son investigation. Ce pourrait par exemple être le cas si « le temps et le volume de consultation [de sites internet] non liée au travail sont importants et permettent de douter qu'il y ait [une] utilisation [...] non conforme au code de conduite et aux directives⁴⁷⁷ ». En effet, dans ces circonstances, un employeur pourra

l'Abitibi-Témiscamingue (FSE - CSQ) et Centre de services scolaire du Lac-Témiscamingue (grief collectif), supra note 269, par. 34, 52 et 92.

⁴⁶⁷ *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc., supra note 182.*

⁴⁶⁸ *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM) et Ville de Montréal, supra note 312, par. 36.*

⁴⁶⁹ *Ibid.*, par. 28.

⁴⁷⁰ *Ibid.*, par. 25.

⁴⁷¹ *Ibid.*, par. 26 et 28.

⁴⁷² *Ibid.*, par. 35.

⁴⁷³ *Ibid.*, par. 30, 34 et 35.

⁴⁷⁴ *Ibid.*, par. 22, 25 et 53.

⁴⁷⁵ Voir la troisième grille sur les conditions de travail justes et raisonnables pour plus de détails sur les limites du contrôle partiel que peut effectuer un employeur sans que cela ne devienne une surveillance déraisonnable.

⁴⁷⁶ *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM) et Ville de Montréal, supra note 312, par. 30.*

⁴⁷⁷ *Ibid.*, par. 35.

amorcer une surveillance particulière et précise d'un poste de travail⁴⁷⁸. Cela n'ouvre cependant pas pour autant la porte à une surveillance « constante ou continue⁴⁷⁹ » d'un employé⁴⁸⁰.

Ainsi, nous pouvons également déduire de ces conditions/balises qu'une surveillance par patrongiciels des outils de travail d'un employé en télétravail pourrait probablement être considérée comme injuste et déraisonnable si elle est faite sans but précis de sécurité ou de protection des données, des informations, des biens et des systèmes appartenant à l'employeur⁴⁸¹. Il pourrait en être de même si l'employeur va au-delà du contrôle partiel, limité, impersonnel et anonymisé⁴⁸² des outils de travail qu'il lui est possible de faire de ces employés en télétravail, alors que rien ne lui permet de douter que ces employés font une utilisation « non conforme au code de conduite et aux directives⁴⁸³ ». Par exemple, l'employeur irait possiblement trop loin dans son contrôle s'il collecte quotidiennement⁴⁸⁴ l'ensemble des données portant sur le contenu, la fréquence et la durée de consultation des sites internet,⁴⁸⁵ que ce soit pour l'ensemble de ses employés ou pour un employé en particulier dont on peut voir le nom⁴⁸⁶, dans le but d'avoir une vue d'ensemble complète de leurs habitudes de navigation⁴⁸⁷. Il en serait sans doute de même si cette collecte permet de récolter des données sur des navigations effectuées en dehors des heures de travail⁴⁸⁸. Enfin, il semble qu'une condition de "télétravail" pourrait aussi potentiellement être évaluée comme

⁴⁷⁸ *Ibid.*, par. 35.

⁴⁷⁹ *Ibid.*, par. 12, 23, 25, 30 et 35; *Vifan Canada Inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada Inc.* (CSN), *supra* note 172, par. 23; *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, *supra* note 273, par. 53; *Centre hospitalier de Buckingham et Syndicat des Technologues en radiologie du Québec*, *supra* note 312, p. 28; *Syndicat de l'enseignement des Deux Rives (SEDR-CSQ) et Commission scolaire des Navigateurs*, *supra* note 312; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, *supra* note 270, par. 71 et 74; *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, *supra* note 273, par. 53; *Syndicat national des travailleurs du papier façonné de Windsor Inc. et Atlantic produits d'emballage LTÉE Windsor*, *supra* note 312; *Syndicat des travailleurs et travailleuses de Sysco-Québec-CSN et Sysco Services alimentaires du Québec* (grief collectif), *supra* note 210; *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc—Hampstead—Montréal-Ouest)*, (griefs syndicaux), *supra* note 210; *Syndicat démocratique des employés de garage Saguenay Lac-St-Jean (CSD) et 9034-4227 Québec Inc (St-Félicien Toyota)*, *supra* note 312; *Société VIA Inc. et Syndicat des travailleurs unis du Québec* (grief syndical), *supra* note 272; *Ville de Gatineau et Association des pompiers et pompières de Gatineau* (grief syndical), *supra* note 312; *Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue (FSE - CSQ) et Centre de services scolaire du Lac-Témiscamingue* (grief collectif), *supra* note 269, par. 34, 52 et 92.

⁴⁸⁰ *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM) et Ville de Montréal*, *supra* note 312, par. 35.

⁴⁸¹ *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, *supra* note 270, par. 59; *Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, *supra* note 270, par. 11.

⁴⁸² *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM) et Ville de Montréal*, *supra* note 312, par. 22, 25 et 53.

⁴⁸³ *Ibid.*, par. 35.

⁴⁸⁴ *Ibid.*, par. 22.

⁴⁸⁵ *Ibid.*, par. 22 et 32 et par. 23 *a contrario*.

⁴⁸⁶ *Ibid.*, par. 22 et 53.

⁴⁸⁷ *Ibid.*, par. 23, 31 et 34.

⁴⁸⁸ *Ibid.*, par. 34.

étant injuste et déraisonnable si un employeur effectue une telle surveillance particulière et précise, alors qu'il existait d'autres moyens moins intrusifs à sa disposition pour obtenir des réponses ou résoudre une problématique⁴⁸⁹.

8. Conclusion :

En somme, la présente recherche aura permis d'identifier une multitude de balises, qui, lorsqu'interprétées plus largement, permettent d'entrevoir la possibilité de leur application dans certaines circonstances particulières en contexte de télétravail. Cette recherche aura également permis de voir les limites actuelles des protections que procurent la *Charte des droits et libertés de la personne* pour un employé qui exerce son emploi en télétravail. Ce dernier élément peut également représenter une lacune à la présente recherche, puisque son analyse ne tient compte que de la Charte québécoise. En effet, comme nous l'avons vu, il existe d'autres encadrements législatifs, particulièrement en matière de vie privée, tels qu'une protection constitutionnelle en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés*⁴⁹⁰ et d'autres protections de droit commun⁴⁹¹, ainsi que des lois particulières portant sur la protection des renseignements personnels⁴⁹² et sur le cadre juridique des technologies de l'information⁴⁹³. Ce choix d'orienter l'analyse sur la Charte québécoise repose cependant sur le fait que la majorité des recours en matière de surveillance en milieu de travail se fondent sur les articles 5 et 9,1, et plus particulièrement sur l'article 46 de cette Charte⁴⁹⁴.

Comme l'analyse en vertu de ces articles de la Charte québécoise tient compte des circonstances et que celles-ci diffèrent d'une affaire à l'autre, il peut toutefois être ardu d'imaginer ou de trancher si une des balises tirées de la jurisprudence et des sentences arbitrales analysées serait applicable

⁴⁸⁹ *Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, supra note 270, par. 10, 12 et 13; *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc-Hampstead-Montréal-Ouest)*, (griefs syndicaux), supra note 210; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor*, section locale 698, supra note 270, par. 52, 53, 55 et 62; *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, supra note 273, par. 85; *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant (Claudine Amadei)*, supra note 332, par. 28.

⁴⁹⁰ *Annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (R-U)*, 1982, c 11 | *Loi constitutionnelle de 1982*, par le jumelage de l'article 7 et 8.

⁴⁹¹ *Drolet & Lebnan*, supra note 43, par. 7; *Craig*, supra note 41; *Chapitre CCQ-1991 – Code civil du Québec*, art. 3, 35, 36; *Code criminel du Canada*, L.R.C, ch. C-46, art. 184 (1) a) et b) et 184 (2) a).

⁴⁹² *Chapitre P-39.1 - Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*, art. 10, 12, 13, 18-26; *Chapitre A-2.1 - Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, art. 1, 53, 54, 64, 65, 83 et 89; *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*, L.C. 2000, ch. 5, art. 4 (1), annexe 1 : 2^{ème}, 3^{ème}, 4^{ème} et 8^{ème} principes.

⁴⁹³ *Chapitre C-1.1 - Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information*, art. 2, 43, 44.

⁴⁹⁴ *Vifan Canada Inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada Inc.* (CSN), supra note 172, par. 19-20.

en contexte de télétravail. Bien entendu, certaines déductions peuvent être faites lorsqu'il semble qu'un employeur devrait fort possiblement suivre les mêmes balises ou conditions existantes avant d'effectuer une surveillance de ses employés en télétravail, que celles qu'il doit suivre pour ses employés effectuant leur prestation de travail dans son établissement. Cependant, nous avons pu constater qu'il est rarement possible de tracer une ligne parfaitement exacte entre ce qui serait permis de faire comme surveillance et ce qui ne le serait pas. Malgré l'abondance de balises contenant les bases à connaître en matière de vie privée et de conditions de travail justes et raisonnables, ainsi que de balises propres à diverses situations particulières, il demeure tout de même certaines zones floues qui ne permettent pas de donner une réponse claire quant à ce qu'un employé peut s'attendre au niveau du respect de ses droits fondamentaux et quant à ce qui permettrait à un employeur de justifier sa surveillance par patrongiciels.

Par exemple, nous avons pu voir que la détermination du niveau d'attente de vie privée d'un employé qui exécute sa prestation de travail à domicile n'est pas chose facile, puisque bien que cette attente de vie privée soit plus élevée à l'intérieur du domicile d'un employé⁴⁹⁵, la règle veut que lorsque celui-ci exécute sa prestation de travail, cette attente de vie privée devienne beaucoup plus restreinte⁴⁹⁶ et plus encore s'il a été informé de la possibilité d'une surveillance⁴⁹⁷. De plus, le niveau de sérieux du motif invoqué par l'employeur pour justifier sa surveillance demeure aussi complexe à déterminer. Autrement dit, bien qu'on puisse déduire qu'un employeur devra encore avoir un motif sérieux pour procéder à une surveillance par patrongiciels à l'intérieur du domicile de son employé, il demeure toutefois difficile d'établir si ce motif devra être encore plus sérieux que pour une surveillance sur les lieux de travail (c'est-à-dire dans l'établissement de l'employeur). Aussi, nous avons pu voir qu'il est difficile, autant en matière de vie privée que de conditions de

⁴⁹⁵ *Ville de Mascouche c. Houle*, supra note 132; *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.*, supra note 182, 7^{ème} paragraphe dans la partie « décision »; *Syndicat des professionnelles du Centre jeunesse de Québec (CSN) c. Desnoyers*, supra note 122, par. 29; *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau*, supra note 56, paragraphe ND; Veilleux, supra note 33, p.22; *Vifan Canada Inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada Inc. (CSN)*, supra note 172, par. 19.

⁴⁹⁶ *Syndicat national des opérateurs de bétonnières Montérégie (CSN) et Lafarge Canada Inc.*, supra note 182, par. 83, 84 et 111; *Blais c. Société des Loteries Vidéos du Québec Inc.*, supra note 182, par. 94 à 97; *Syndicat des professionnelles et professionnels des affaires sociales du Québec (CSN) et Institut de réadaptation en déficience physique de Québec*, supra note 182, par. 15 et 29; *Université Laval c. Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval*, supra note 182; *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, supra note 273, par. 53; *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant (Claudine Amadei)*, supra note 332, par. 125, 126 et 129.

⁴⁹⁷ *Blais c. Société des Loteries Vidéos du Québec Inc.*, supra note 182, par. 95 et 104; *Syndicat national des opérateurs de bétonnières Montérégie (CSN) et Lafarge Canada Inc.*, supra note 182, par. 111; *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.*, supra note 182, 8^{ème} paragraphe dans la partie « décision »; Lalande, supra note 152.

travail justes et raisonnables, de déterminer comment un employeur pourra justifier que la surveillance qu'il a effectuée via la caméra d'un employé en télétravail à domicile était la « moins intrusive possible⁴⁹⁸ » et que l'atteinte à sa dignité et à ses droits était minimale⁴⁹⁹. L'objectif même de la caméra ("webcam") étant de permettre de faire un « gros plan » sur la personne qui se la procure et l'utilise, il est difficile de savoir comment un employeur pourrait remplir le critère de proportionnalité pour justifier son intrusion dans la vie privée de son employé⁵⁰⁰. Puis, bien qu'une surveillance par captation intermittente et occasionnelle puisse être considérée comme une condition de travail juste et raisonnable si un employeur démontre la nécessité et le lien rationnel de cette surveillance avec l'objectif qu'il recherchait⁵⁰¹, il demeure difficile de dire si une telle surveillance pourrait aussi être considérée comme une condition de travail juste et raisonnable, si elle est faite dans les mêmes circonstances, à l'intérieur du domicile de l'employé. En ce sens, toutes ces situations qui sont moins claires pourraient selon nous être davantage susceptibles d'abus ou être contraires aux bonnes pratiques.

Alors qu'il semble y avoir un intérêt grandissant pour le télétravail depuis le début de la pandémie de Covid-19, le manque d'encadrement spécifique pour ce mode d'aménagement du travail par le législateur québécois et le peu de lignes directrices disponibles actuellement engendrent un flou juridique sur ce qui devrait s'appliquer dans certaines circonstances particulières propres au télétravail. Ce flou juridique donne à son tour une latitude aux employeurs de déterminer, dans une politique d'entreprise, à la fois les limites dans l'utilisation des outils de travail, mais aussi les paramètres de leur pouvoir de surveillance pour s'assurer du respect de cette politique. En effet, nous avons pu voir que l'existence d'une politique d'entreprise spécifiant la possibilité d'une vérification des outils de travail par l'employeur lui permet de justifier sa surveillance lorsque

⁴⁹⁸ *Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, supra note 270, par. 13; *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc—Hampstead—Montréal-Ouest), (griefs syndicaux)*, supra note 210; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, supra note 270, par. 53, 55 et 71; *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, supra note 273, par. 85; *Société VIA Inc. et Syndicat des travailleurs unis du Québec* (grief syndical), supra note 272.

⁴⁹⁹ *Teamsters Québec, section locale 106 et Linde Canada LTÉE* (grief syndical), supra note 272; *Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, supra note 270, par. 10 et 13; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, supra note 270, par. 53 et 74; *Société VIA Inc. et Syndicat des travailleurs unis du Québec* (grief syndical), supra note 272; *Association internationale des machinistes et des travailleuses et travailleurs de l'aérospatiale...*, supra note 129.

⁵⁰⁰ *Ste-Marie c. Placements J.P.M. Marquis Inc.*, supra note 101, par. 27.

⁵⁰¹ *R. c. Oakes*, supra note 269; *Section locale 143 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c. Goodyear Canada Inc.*, supra note 269; *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau*, supra note 56, paragraphe ND; *Beaudin & Mercure*, supra note 264, p. 55-56; *Godbout c. Longueuil (Ville)*, supra note 43; *Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue (FSE - CSQ) et Centre de services scolaire du Lac-Témiscamingue* (grief collectif), supra note 269, par. 33.

celui-ci a des raisons de croire que son employé a contrevenu à cette politique⁵⁰². Ainsi, il revient à l'une des parties une plus grande emprise sur les règles du jeu en contexte de télétravail, qui est d'autant plus amplifiée, à l'heure actuelle, par l'accessibilité et la grande efficacité des patrongiciels sur le marché. L'augmentation de l'utilisation de ces logiciels de surveillance particulièrement intrusifs⁵⁰³ nous amène effectivement à nous questionner sur la latitude que le législateur québécois donne aux employeurs, surtout dans un contexte de transformations numériques, de changements structuraux dans l'organisation du travail et plus particulièrement alors que les experts prédisent que le marché du travail sera hybride (présentiel vs télétravail) suivant la pandémie de Covid-19⁵⁰⁴.

Enfin, en fonction de tout ce qui précède et en fonction des éléments analysés dans la présente recherche, nous croyons donc qu'il pourrait devenir nécessaire, dans un avenir rapproché, d'adopter une loi-cadre sur le télétravail, afin de tenter de prévenir et d'éviter certaines dérives qui pourraient survenir dû à ce flou juridique. Il serait toutefois intéressant de pousser plus loin cette recherche et d'analyser plus largement les balises émanant des autres protections législatives existantes qu'elles soient constitutionnelles⁵⁰⁵, de droit commun⁵⁰⁶ ou particulières⁵⁰⁷, afin de voir si celles-ci permettraient de combler ce flou juridique, ou du moins, de protéger suffisamment les droits fondamentaux des employés en télétravail. Cette analyse serait d'autant plus pertinente alors que les parlementaires québécois ont récemment conclu, lors des consultations particulières sur les outils technologiques de notification des contacts, que « le cadre juridique québécois est inadéquat quant à la protection des données et des renseignements personnels et [...] au consentement éclairé⁵⁰⁸ ».

⁵⁰² Lefebvre, *supra* note 320, p. 79-80; *Blais c. Société des Loteries Vidéos du Québec Inc.*, *supra* note 182, par. 95; *Alliance de la fonction publique du Canada et Musée des beaux-arts du Canada*, *supra* note 320.

⁵⁰³ Gray, *supra* note 7; Cyphers & Gullo, *supra* note 7; Gams, *supra* note 5.

⁵⁰⁴ Gams, *supra* note 5; Howser, *supra* note 8; Organisation internationale du Travail, *supra* note 10, p. 4.

⁵⁰⁵ *Annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (R-U)*, 1982, c 11 | *Loi constitutionnelle de 1982*, par le jumelage de l'article 7 et 8.

⁵⁰⁶ Drolet & Lebnan, *supra* note 43, par. 7; Craig, *supra* note 41; *Chapitre CCQ-1991 – Code civil du Québec*, art. 3, 35, 36; *Code criminel du Canada*, L.R.C, ch. C-46, art. 184 (1) a) et b) et 184 (2) a).

⁵⁰⁷ *Chapitre P-39.1 - Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*, art. 10, 12, 13, 18-26; *Chapitre A-2.1 - Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, art. 1, 53, 54, 64, 65, 83 et 89; *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*, L.C. 2000, ch. 5, art. 4 (1), annexe 1 : 2^{ème}, 3^{ème}, 4^{ème} et 8^{ème} principes; *Chapitre C-1.1 - Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information*, art. 2, 43, 44.

⁵⁰⁸ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Rapport d'activités et de gestion 2020-2021*, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2021, p. 53; Gams, *supra* note 5, p. 24.

Références bibliographiques

Références législatives :

Annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (R-U), 1982, c 11 | Loi constitutionnelle de 1982.

Chapitre A-2.1 - Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

Chapitre C-1.1 - Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information.

Chapitre P-39.1 - Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé.

Charte des droits et libertés de la personne, Chapitre C-12.

Code civil du Québec, Chapitre CCQ-1991.

Code criminel du Canada, L.R.C, ch. C-46.

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

Références jurisprudentielles :

A et Compagnie A, 2012 QCCLP 7852.

Alliance de la fonction publique du Canada et Musée des beaux-arts du Canada, (T.A., 2002-11-05), SOQUIJ AZ-03142007.

Association des pompiers de Laval c. Ville de Laval, [1995] D.T.E. 951-74 (T.A.).

Association des techniciennes et techniciens en diététique du Québec et Centre hospitalier Côte-des-Neiges, 1993 T.A. 1021.

Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 1660 – District 11 c. Andritz Hydro ltée, 2012 CanLII 69460 (QC SAT).

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

Bellefeuille c. Morisset, 2007 QCCA 535.

Blais et Société des loteries vidéo du Québec Inc., 2003 QCCRT 14.

Centre hospitalier de Buckingham et Syndicat des Technologues en radiologie du Québec, D.T.E. 2002T-884.

Clarkson c. La Reine, 1986 CanLII 61 CSC.

Club des petits déjeuners du Québec et Frappier, C.L.P., 2009-11-10, 2009 QCCLP 7647, SOQUIJ AZ-50584308.

C.R. c. Loto-Québec, 2012 QCCAI 300.

Dagg c. Canada (Ministre des Finances), [1997] 2 R.C.S. 403.

Dubé et Secrétariat de l'action catholique de Joliette, 2008 CanLII 89928.

Ghattas c. École nationale de théâtre du Canada, 2006 QCCS 1197, SOQUIJ AZ-50359606.

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

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

Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500, 2015 QCTA 90.

Journal de Québec (Le), division de Communications Québecor Inc c Beaulieu-Marquis, 2002 CanLII 41223 (QC CA)

Korponay c Procureur général du Canada, 1982 CanLII 12 CSC.

Lefort c. Desjardins Sécurité financière, 2007 QCCQ 10192.

Le Journal de Québec, division de Communications Québecor Inc. c. Marquis, 2002 CanLII 41223 (QC CA).

Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698, 2015 CanLII 87874 (QC SAT).

Pause Café Estrie Inc. et Mario Levasseur, C.L.P., 2002-07-04, SOQUIJ AZ-02301831.

Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc. (T.A., 2001-05-03), SOQUIJ AZ-01141163.

R. c. Borden, 1994 CanLII 63 CSC.

R. c. Cole, 2012 SCC 53, 2012 3 S.C.R. 34.

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

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

R c. Lee, 1989 2 RCS 1384.

R. c. Marakah, 2017 CSC 59.

R. c. Morin, 1992 CanLII 89 (CSC).

R. c. Oakes, 1986 CanLII 46 (CSC).

R. c. Plant, 1993 3 R.C.S. 281.

R. c. Richard, 1996 3 RCS 525.

R. c. Taylor, 2014 CSC 50.

R. c. Wise, 1992 CanLII 125 (CSC).

R. c. Wong, 1990 CanLII 56 (CSC).

R. S. c. Commission scolaire A, 2008 QCCQ 13546.

Section locale 143 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c. Goodyear Canada Inc., 2007 QCCA 1686.

Sherbrooke (Ville de) c. Turcotte, 2009 QCCS 5767.

Société VIA Inc. et Syndicat des travailleurs unis du Québec (grief syndical), 2017 QCTA 964 (Me Denis Tremblay).

Srivastava c. Hindu Mission of Canada (Québec inc.), 2001 R.J.Q 1111 (C.A.).

Ste-Marie c. Placements J.P.M. Marquis Inc., 2005 QCCA 312.

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4140 et Les Centres jeunesse de l'Outaouais, D.T.E. 2005T-961 (T.A.).

Syndicat de l'enseignement de la région des Moulins et Commission scolaire des Affluents (Gilles Décarie), 2018EXP-1735 (T.A.), 2018 QCTA 196.

Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue (FSE - CSQ) et Centre de services scolaire du Lac-Témiscamingue (grief collectif), 2020 CanLII 121900 (QC SAT).

Syndicat démocratique des employés de garage Saguenay Lac-St-Jean (CSD) et 9034-4227 Québec Inc (St-Félicien Toyota), D.T.E. 2013T-384, (Me Francine Beaulieu).

Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 c. Ville de Montréal (arrondissement Côte-St-Luc – Hampstead – Montréal-Ouest), 2005 CanLII 92523 (QC SAT) (Me Carol Jobin).

Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 57 et Caisse populaire St-Stanislas de Montréal, 1998 CanLII 27651 (QC SAT).

Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec, SOQUIJ AZ-50667206.

Syndicat des employés du CLSC les forges (CSN) c. CLSC les Forges, 1997 CanLII 22524 (QC SAT).

Syndicat des infirmières, inhalothérapeutes, infirmières auxiliaires du Cœur du Québec (SIIIACQ) c. Centre hospitalier régional de Trois-Rivières, 2012 QCCA 1867.

Syndicat de l'enseignement des Deux Rives (SEDR-CSQ) et Commission scolaire des Navigateurs, D.T.E. 2007T 516, (Me Fernand Morin).

Syndicat des métallos, section locale 7493 et Poudres métalliques du Québec limitée, 2011 CanLII 100515;

Syndicat des professionnelles du Centre jeunesse de Québec (CSN) c. Desnoyers, 2005 QCCA 110.

Syndicat des professionnelles et professionnels des affaires sociales du Québec (C.S.N.) et Institut de réadaptation en déficience physique de Québec (MM. Alain Dubois et Louis Gauthier), D.T.E. 2004T-924 (T.A.), SOQUIJ AZ-50270443.

Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM) et Ville de Montréal, 2020 CanLII 53366 (QC SAT).

Syndicat des travailleurs et travailleuses de Sysco-Québec et Sysco Services Alimentaires du Québec, 2016 QCTA 455.

Syndicat des travailleuses et travailleurs d'abattoir de volaille de St-Jean-Baptiste c. Corriveau, 2000 CanLII 46580 (QC CA).

Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c Trudeau, [1999] RJQ 2229.

Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant (Claudine Amadei), 2018 QCTA 54, SOQUIJ AZ-51468550.

Syndicat national des opérateurs de bétonnières Montérégie (CSN) et Lafarge Canada Inc., 2019 QCTA 655

Syndicat national des travailleurs du papier façonné de Windsor Inc. et Atlantic produits d'emballage LTÉE Windsor, 2004 CanLII 93035 (QC SAT), D.T.E. 2004T-946, (Me René Turcotte).

Syndicat Northcrest c. Amselem, 2004 CSC 47.

Sysco Québec, division de Sysco Canada Inc. c. Beaulieu, 2017EXP-2615 (C.S.), 2017 QCCS 3791.

Teamsters Québec, section locale 106 et Linde Canada LTÉE (grief syndical), 2014 QCTA 943.

The Gazette c. Valiquette, 1996 CanLII 6064, [1997] RJQ 30.

Unifor, section locale 1209 (FTQ-CTC) Et Delastek inc. (grief syndical), 2021 QCTA 442.

Université Laval c. Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval, 2011 CanLII 6949.

Viau et Rénovations R. Rivard, 2002 CanLII 76586 (QC CLP).

Vifan Canada Inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada Inc. (CSN), (Robert Martin et grief syndical), (T.A., 2007-07-20), SOQUIJ AZ-50445314

Ville de Gatineau et Ménard, 2012 QCCLP 4879.

Ville de Gatineau et Association des pompiers et pompières de Gatineau (grief syndical), 2018 QCTA 730, (Me Pierre Georges Roy).

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

Références doctrinales :

Beaudin, Annie & Francine Mercure, « La justice au Tribunal administratif du travail : la face positive de la pandémie » (2021) 489 *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail*, en ligne: https://unik.caij.qc.ca/recherche#t=unik&sort=relevancy&m=detailed&unikid=developpements_recents%2F489%2F103536.

Beaudin, Geneviève & Stéphane Fillion, « Les frontières entre la vie privée et la vie professionnelle : revue jurisprudentielle » (2013) 54:2-3 *Les Cahiers de droit* 255-275.

Benyekhlef, Karim, « Les glissements du droit à la vie privée. De Feydeau à Facebook : de la comédie de mœurs à l'économie des données » (2020) 25:1 *Lex Electronica*, 319.

Boucher, David & Diane Duquet, *Viser un juste équilibre : un regard éthique sur les nouvelles technologies de surveillance et de contrôle à des fins de sécurité*, Commission de l'éthique de la science et de la technologie, 2008.

Brunelle, Christian & Mélanie Samson, « L'exclusion de la preuve obtenue en violation du droit à la vie privée des salariés : à chacun sa vérité ? » (2013) 54:2-3 *Les Cahiers de droit*, 223-253.

Coutu, Michel, *Filature et surveillance des salariés absents pour raison de santé : conformité à la Charte*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 1999.

Craig, Linda, *Au travail et sous surveillance - Lois et jurisprudence à l'égard de la surveillance et du contrôle au travail*, 2007.

Drolet, Johanne & Karim Lebnan, « Les défis du télétravail à l'égard de la vie privée du télétravailleur » (2013) 54:2-3 *Les Cahiers de droit*, 303-336.

Gingras, Patrick & Eloïse Gratton, « Accéder ou ne pas accéder au matériel informatique de son employé, telle est la question » (2014) 383 (*Développements récents en droit du travail*), en ligne: <<https://unik.caij.qc.ca/permalien/81136>>.

Hébert, Jean-Claude, *Criminalité et vie privée: équilibre fragile Saisies et fouilles informatiques*, Barreau du Québec - Service de la formation continue, 2013.

Lacoste, Stéphane & Catherine Massé-Lacoste, « Les développements récents en droit de la vie privée appliqués au droit du travail québécois » (2019) 454 (*Développements récents en droit du travail*), en ligne: <https://edoctrine.caij.qc.ca/developpements-recents/454/369020579/#_Toc5183300>.

Lefebvre, Sylvain, « Naviguer sur Internet au travail : Et si on nageait en eaux troubles? » (2008) 293 (*Développements récents en droit du travail*), en ligne : <<https://edoctrine.caij.qc.ca/developpements-recents/293/367291740>>.

Lippel, Katherine, « Les enjeux juridiques et sociaux du recours aux enquêteurs privés pour surveiller les victimes de lésions professionnelles » (2005) 47 (*Revue canadienne de criminologie et de justice pénale/Canadian Journal of Criminology and Criminal Justice*) 127-173.

Lyon, David, « La surveillance globale dans un monde post-Snowden » (2017) 20 *Communiquer* (*Revue de communication sociale et publique*) 49-65.

Millaire, Karine, « La renonciation aux droits et libertés et le consentement « libre et éclairé » : fondements, exigences et incertitudes » (2020) 78 (*La Revue du Barreau*) 39-79.

Royer, André, *La caméra vous a à l'œil : l'encadrement juridique de la surveillance vidéo par l'employeur*, Barreau du Québec - Service de la formation continue, 2007.

Saint-André, Yves, « Le travail à domicile obligatoire : splendeur et misère du droit à la vie privée » (2006) 245 (*Développements récents en droit du travail*), en ligne:

<https://unik.caij.qc.ca/recherche#t=unik&sort=relevancy&m=detailed&unikid=developpements_recents%2F245%2F508>.

Saint-André, Yves, « Le respect du droit à la vie privée au travail: mythe ou réalité? » (2004) 205 (Développements récents en droit du travail), en ligne : <https://unik.caij.qc.ca/permalien/developpements_recents/205/985>.

Trudel, Pierre, *Le droit à la vie privée en droit civil québécois*, Centre de recherche en droit public, Faculté de droit, Université de Montréal.

Vallée, Guylaine & Katherine Lippel (dir.), « Rapports individuels et collectifs du travail », JurisClasseur Québec, coll. « Droit du travail », Lexis Nexis Canada, Montréal, II. Droit à la vie privée - JRCT-23.2, mises à jour périodiques.

Veilleux, Diane, « Le droit à la vie privée – sa portée face à la surveillance de l’employeur » (2000) 60:1 (Revue du Barreau du Québec) 180.

Villaggi, Jean-Pierre, « Le droit à la vie privée : un droit en mutation » (2012) dans Conférence des arbitres du Québec, Mes amis Facebook, moi et mon emploi : l’arbitrage de grief à l’ère des réseaux sociaux, Wilson & Lafleur, Montréal.

Mémoires, avis et rapports :

Canada, *L’ordinateur et la vie privée : Rapport du groupe d’étude établi conjointement par le ministère des Communications et le ministère de la Justice*, Ottawa : Information Canada, 1972.

Cléroux, Nicolas, *La protection des droits fondamentaux des travailleurs visés par une surveillance électronique est-elle moindre lorsqu’elle est effectuée par un tiers plutôt que par l’employeur?* Université du Québec à Montréal, 2010.

Comité consultatif du travail et de la main-d’œuvre, *Avis sur le télétravail*, 2020.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Rapport d’activités et de gestion 2020-2021*, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2021.

Dubé, Ève et al, *COVID-19 – Pandémie, emploi et télétravail*, Institut national de santé publique du Québec, 2020.

Nadeau, Alain-Robert, *Vie privée et droits fondamentaux : étude de la protection de la vie privée en droit constitutionnel canadien et américain et en droit international*. Thèse, Université d’Ottawa, 2000.

Organisation internationale du Travail, *Le télétravail durant la pandémie de COVID-19 et après: Guide pratique*, 2020.

Sites internet :

ActivTrak, « Free Employee Monitoring Software | ActivTrak », en ligne: <<https://www.activtrak.com/>>.

CleverControl, « Employee Monitoring Software. », en ligne: <<https://fr.clevercontrol.com/features>>.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), « Télétravail », en ligne : <<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/teletravail-politique-entente/teletravail>>.

Cyphers, Bennett & Karen Gullo, « Inside the Invasive, Secretive “Bossware” Tracking Workers », (30 juin 2020), en ligne: *Electronic Frontier Foundation* <<https://www.eff.org/fr/deeplinks/2020/06/inside-invasive-secretive-bossware-tracking-workers>>.

DeskTime, « A Time Tracking App For Businesses & Freelancers », en ligne: <<https://deskttime.com>>.

Gambs, Sebastien, *Protection de la vie privée en contexte de télétravail et de retour au travail : à quoi porter attention?*, Chaire de recherche du Canada sur l'analyse respectueuse de la vie privée et éthique des données massives, Université du Québec à Montréal (UQAM), 2020.

Gouvernement du Canada, « Le système de justice du Canada - La Charte canadienne des droits et libertés – Découvrez la Charte », en ligne : <<https://www.justice.gc.ca/fra/sjc-csj/dlc-rfc/ccdl-crf/apprend-learn.html>>.

Gray, Julia, « The bossware boom is upon us: a look inside the employee monitoring software market », (10 février 2021), en ligne: <<https://www.businessofbusiness.com/articles/employee-monitoring-software-productivity-activtrak-hubstaff-covid/>>.

Hamel, Xavier, « L'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne : une approche restrictive consacrée récemment par une sentence arbitrale », en ligne : <<https://www.nortonrosefulbright.com/fr-ca/centre-du-savoir/publications/0aa14f39/larticle-46-de-la-charte-des-droits-et-libertes-de-la-personne#1>>.

Howser, Micah, « Remote Corporate Surveillance: Is Your Boss(ware) Watching? », (24 février 2021), en ligne: *NetDiligence* <<https://netdiligence.com/blog/2021/02/remote-corporate-surveillance-is-your-bossware-watching/>>.

Hubstaff, « Time Tracking and Productivity Monitoring Tool », en ligne: <<https://hubstaff.com/>>.

ICIRadio-Canada, Zone Politique, « Québec lance un grand chantier pour mieux encadrer le télétravail | Coronavirus », en ligne: *Radio-Canada.ca* <<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1732042/teletravail-amendements-loi-travail-jean-boulet>>.

ICIRadio-Canada, Zone Techno, « Surveillance par géolocalisation mobile : une employée refuse et est congédiée », en ligne: *Radio-Canada.ca* <<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1784312/geolocalisation-telephone-mobile-productivite-employes>>.

InterGuard, « Endpoint Security and Employee Monitoring Solutions », en ligne: *InterGuard* <<https://www.interguardsoftware.com/company/>>.

Kickidler, « Employee Monitoring Software », en ligne: *Kickidler* <<https://www.kickidler.com/>>.

Lalande, Stéphanie, « La surveillance des courriels : mythe ou réalité? », en ligne: *BélangerSauvé* <<http://www.belangersauve.com/fr/publications/la-surveillance-des-courriels-mythe-ou-realite>>.

Office québécois de la langue française, « Vitrine linguistique : Fiche terminologique – Inhabileté numérique », en ligne : <https://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?Id_Fiche=26556648>.

Pineau, Anne, « Droit à la vie privée: la jurisprudence de la Cour suprême », (19 septembre 2014), en ligne: *Ligue des droits et libertés* <<https://liguedesdroits.ca/droit-a-la-vie-privee-la-jurisprudence-de-la-cour-supreme/>>.

SentryPC, « Computer Monitoring & Control Software », en ligne: <<https://www.sentrypc.com/>>.

StaffCop, *Using Computer Surveillance to Watch Corporate Security and Employee Performance*, AtomPark Software Inc, 2008.

Teramind, « Employee Monitoring Software | Track Employee Activity », en ligne: <<https://www.teramind.co/solutions/employee-monitoring-software>>.

Time Doctor, « Smart Employee Time Tracking Software with Screenshots », en ligne: <<https://www.timedoctor.com/>>.

Veriato, « Employee Monitoring Software », en ligne: <<https://www.veriato.com/products/veriato-vision-employee-monitoring-software>>.

Work Examiner, « Employee Monitoring Software for internet usage tracking and web control with reviews », en ligne: <<https://www.workexaminer.com/>>.

Workpuls, « Employee Monitoring Software with Time Tracking », en ligne: <<https://www.workpuls.com>>.

Annexe 1 – Sources de la grille d’analyse sur la violation du droit à la vie privée

1. Alain-Robert Nadeau, *Vie privée et droits fondamentaux : étude de la protection de la vie privée en droit constitutionnel canadien et américain et en droit international*. (Thèse, Université d’Ottawa, 2000), p. 133, en ligne : <http://dx.doi.org/10.20381/ruor-7734>; *Chapitre C-12 – Charte des droits et libertés de la personne*, art. 4 et 46.
2. *Ibid.*
3. *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c Trudeau*, [1999] RJQ 2229.
4. *Aubry c. Éditions Vice-Versa Inc.*, [1998] 1 R.C.S. 591.
5. Pierre Trudel, *Le droit à la vie privée en droit civil québécois*, Centre de recherche en droit public, Faculté de droit, Université de Montréal, p. 18.
6. Alain-Robert Nadeau, *supra* note 1; Stéphane Lacoste & Catherine Massé-Lacoste, « Les développements récents en droit de la vie privée appliqués au droit du travail québécois » (2019) 454 *Développements récents en droit du travail*, pp. 112, 154, 183, en ligne : https://edoctrine.caij.qc.ca/developpements-recents/454/369020579/#_Toc5183300.
7. *Aubry c. Éditions Vice-Versa Inc.*, *supra* note 4.
8. Alain-Robert Nadeau, *supra* note 1, p. 9; *Chapitre C-12 – Charte des droits et libertés de la personne*, art. 6; Pierre Trudel, *supra* note 5, p. 12; *The Gazette c. Valiquette*, 1996 CanLII 6064, [1997] RJQ 30; *Chapitre C-12 – Charte des droits et libertés de la personne*, art. 7; Stéphane Lacoste & Catherine Massé-Lacoste, *supra* note 6, p. 112, en ligne : https://edoctrine.caij.qc.ca/developpements-recents/454/369020579/#_Toc5183300; *Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l’aérospatiale, section locale 1660 – District 11 c Andritz Hydro ltée*, 2012 CanLII 69460 (QC SAT), par. 38; *Ville de Mascouche c. Houle*, [1999] R.J.Q. 1894 (C.A.).
9. Patrick Gingras & Éloïse Gratton, « Accéder ou ne pas accéder au matériel informatique de son employé, telle est la question » (2014) 383 *Développements récents en droit du travail*; p. 36; Alain-Robert Nadeau, *supra* note 1.
10. *Aubry c. Éditions Vice-Versa Inc.*, *supra* note 4;
11. Alain-Robert Nadeau, *supra* note 1; *Chapitre C-12 – Charte des droits et libertés de la personne*, art. 4 et 46.
12. *Bridgestone/Firestone*, *supra* note 3.
13. *Chapitre P-39.1 - Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*, art. 1(2); Stéphane Lacoste & Catherine Massé-Lacoste, *supra* note 6, p. 110, en ligne : https://edoctrine.caij.qc.ca/developpements-recents/454/369020579/#_Toc5183300.
14. Pierre Trudel, *supra* note 5, p. 35; Patrick Gingras & Éloïse Gratton, *supra* note 9; Alain-Robert Nadeau, *supra* note 1.
15. *Chapitre P-39.1 - Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*, art. 1(2); Stéphane Lacoste & Catherine Massé-Lacoste, *supra* note 6, p. 110, en ligne : https://edoctrine.caij.qc.ca/developpements-recents/454/369020579/#_Toc5183300.
16. Pierre Trudel, *supra* note 5, p. 35; Patrick Gingras & Éloïse Gratton, *supra* note 9; Alain-Robert Nadeau, *supra* note 1.
17. *Bridgestone/Firestone*, *supra* note 3; Diane Veilleux, « Le droit à la vie privée – sa portée face à la surveillance de l’employeur » (2000) 60:1 *Revue du Barreau du Québec*, pp. 28 à 35; *Ville de Mascouche c. Houle*, [1999] R.J.Q. 1894 (C.A.), notamment p. 1919; *Syndicat des professionnelles du Centre jeunesse de Québec (CSN) c. Desnoyers*, 2005 QCCA 110, par. 29.
18. *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.* (T.A., 2001-05-03), SOQUIJ AZ-01141163.
19. *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.* (T.A., 2001-05-03), SOQUIJ AZ-01141163; *Syndicat des employé-e-s de métiers d’Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, AZ-50667206, par. 53.
20. *Syndicat national des opérateurs de bétonnières Montérégie (CSN) et Lafarge Canada Inc.* (grief syndical), 2019 QCTA 655, par. 111, *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant* (Claudine Amadei), 2018 QCTA 54, AZ-51468550, par. 126.
21. *Blais et Société des loteries vidéo du Québec Inc.*, 2003 QCCRT 14, par. 94 à 97; *Syndicat des professionnelles et professionnels des affaires sociales du Québec (C.S.N.) et Institut de réadaptation en déficience physique de Québec* (MM. Alain Dubois et Louis Gauthier), D.T.E. 2004T-924 (T.A.), par. 15 et 29; *Université Laval c. Association du personnel administratif professionnel de l’Université Laval*, 2011 CanLII 6949; *Syndicat des employé-e-s de métiers d’Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, AZ-50667206, par. 53; *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant* (Claudine Amadei), 2018 QCTA 54, AZ-51468550, par. 125, 126 et 129.
22. *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.* (T.A., 2001-05-03), SOQUIJ AZ-01141163; *Syndicat des travailleurs(euses) de la*

- Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant* (Claudine Amadei), 2018 QCTA 54, AZ-51468550, par. 126.
23. *Syndicat national des opérateurs de bétonnières Montérégie (CSN) et Lafarge Canada Inc.* (grief syndical), 2019 QCTA 655, par. 111.
 24. *Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue (FSE - CSQ) et Centre de services scolaire du Lac-Témiscamingue* (grief collectif), 2020 CanLII 121900 (QC SAT), par. 97.
 25. *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.* (T.A., 2001-05-03), SOQUIJ AZ-01141163, 8ème paragraphe dans la partie « décision »; Blais et Société des loteries vidéo du Québec Inc., 2003 QCCRT 14, par. 95 et 104; Syndicat national des opérateurs de bétonnières Montérégie (CSN) et Lafarge Canada Inc., 2019 QCTA 655, par. 111.
 26. *Université Laval c. Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval*, 2011 CanLII 6949, par. 75.
 27. *Blais c. Société des Loteries Vidéos du Québec Inc.*, 2003 QCCRT 14 (CanLII), par. 95; Syndicat des professionnelles et professionnels des affaires sociales du Québec (CSN) et Institut de réadaptation en déficience physique de Québec, SOQUIJ AZ-50270443.
 28. *Blais et Société des loteries vidéo du Québec Inc.*, 2003 QCCRT 14, par. 95 et 104; *Syndicat national des opérateurs de bétonnières Montérégie (CSN) et Lafarge Canada Inc.*, 2019 QCTA 655, par. 111; *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.* (T.A., 2001-05-03), SOQUIJ AZ-01141163, 8ème paragraphe dans la partie « décision »; *Lalande*, supra note 121; *Université Laval c. Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval*, 2011 CanLII 6949, par. 75; Syndicat des professionnelles et professionnels des affaires sociales du Québec (CSN) et Institut de réadaptation en déficience physique de Québec, SOQUIJ AZ-50270443.
 29. Sylvain Lefebvre, « Naviguer sur Internet au travail : Et si on nageait en eaux troubles? » (2008) *Développements récent en droit du travail*, Service de la formation continue du Barreau du Québec, p. 79-80.
 30. *Blais c. Société des Loteries Vidéos du Québec Inc.*, 2003 QCCRT 14 (CanLII), par. 95.
 31. *Ibid.*
 32. *Ibid.*, par. 96; Syndicat des professionnelles et professionnels des affaires sociales du Québec (CSN) et Institut de réadaptation en déficience physique de Québec, SOQUIJ AZ-50270443; *Ghattas c. École nationale de théâtre du Canada*, 2006 QCCS 1197, SOQUIJ AZ-50359606.
 33. Karine Millaire, « La renonciation aux droits et libertés et le consentement « libre et éclairé » : fondements, exigences et incertitudes » (2020) 78 *La Revue du Barreau*, p. 51-52; *Korponay c. Procureur général du Canada*, 1982 CanLII 12 (CSC), [1982] 1 R.C.S. 41, p. 49; *Clarkson c La Reine*, 1986 CanLII 61 (CSC), par. 18.
 34. Karine Millaire, *Ibid.*, p. 47; *Korponay c Procureur général du Canada*, 1982 CanLII 12 CSC, p 49.
 35. Diane Veilleux, supra note 17, p. 29.
 36. *Ibid.*, p. 47; *Korponay c Procureur général du Canada*, 1982 CanLII 12 CSC, p 49; *Clarkson c La Reine*, 1986 CanLII 61 (CSC), par. 20.
 37. Karine Millaire, supra note 33, p. 47.
 38. *R. c. Borden*, 1994 CanLII 63 CSC, p 164.
 39. Karine Millaire, supra note 33, p. 61
 40. *R. c. Borden*, 1994 CanLII 63 CSC
 41. *R. c. Taylor*, 2014 CSC 50, par. 21.
 42. *Godbout c. Longueuil (Ville)*, [1997] 3 R.C.S. 844, par. 72; Karine Millaire, supra note 33, p. 62.
 43. Karine Millaire, supra note 33, p. 62; *Godbout c. Longueuil (Ville)*, [1997] 3 R.C.S. 844, par. 72.
 44. *R. c. Richard*, [1996] 3 R.C.S. 525, dans la section « II. L'analyse »; *R. c. Lee*, 1989 2 RCS 1384; Karine Millaire, supra note 33, p. 65; *Syndicat Northcrest c. Amselem*, 2004 CSC 47, par. 100; Diane Veilleux, supra note 17, p. 28 et 29.
 45. *Syndicat Northcrest c. Amselem*, 2004 CSC 47, par. 100.
 46. *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 57 et Caisse populaire St-Stanislas de Montréal*, 1998 CanLII 27651 (QC SAT).
 47. Karine Millaire, supra note 33, p. 67-68; *Syndicat Northcrest c. Amselem*, 2004 CSC 47, par. 97, en référence à l'affaire *Godbout c. Longueuil (Ville)*, [1997] 3 R.C.S. 844.
 48. *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 57 et Caisse populaire St-Stanislas de Montréal*, 1998 CanLII 27651 (QC SAT).

Annexe 2 – Sources de la grille d’analyse sur la justification de la violation du droit à la vie privée

1. Ste-Marie c. Placements JPM Marquis Inc., 2005 QCCA 312 (CanLII), par. 27; Pierre Trudel, *Le droit à la vie privée en droit civil québécois*, Centre de recherche en droit public, Faculté de droit, Université de Montréal, p. 17, 52; *Godbout c. Longueuil (Ville)*, [1997] 3 R.C.S. 844; Annie Beaudin & Francine Mercure, « La justice au Tribunal administratif du travail : la face positive de la pandémie » (2021) 489 *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail*, p. 55; Linda Craig, *Au travail et sous surveillance - Lois et jurisprudence à l’égard de la surveillance et du contrôle au travail*, 2007, p. 3, référence livre p. 16; *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau*, [1999] RJQ 2229; *Syndicat de l’enseignement de l’Ungava et de l’Abitibi-Témiscamingue (FSE - CSQ) et Centre de services scolaire du Lac-Témiscamingue (grief collectif)*, 2020 CanLII 121900 (QC SAT), par. 33; André Royer, « La caméra vous a à l’œil : l’encadrement juridique de la surveillance vidéo par l’employeur » (2007), *Barreau du Québec - Service de la formation continue*, par. 31.
2. *R. c. Oakes*, 1986 CanLII 46 (CSC); *Section locale 143 du Syndicat canadien des communications, de l’énergie et du papier c. Goodyear Canada Inc.*, 2007 QCCA 1686; *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau*, [1999] RJQ 2229; Annie Beaudin & Francine Mercure, *supra* note 1, p. 55-56; *Godbout c. Longueuil (Ville)*, [1997] 3 R.C.S. 844; *Syndicat de l’enseignement de l’Ungava et de l’Abitibi-Témiscamingue (FSE - CSQ) et Centre de services scolaire du Lac-Témiscamingue (grief collectif)*, 2020 CanLII 121900 (QC SAT), par. 33.
3. *R. c. Oakes*, 1986 CanLII 46 (CSC); *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (csn) c. Trudeau*, [1999] RJQ 2229; *Section locale 143 du Syndicat canadien des communications, de l’énergie et du papier c. Goodyear Canada Inc.*, 2007 QCCA 1686; Annie Beaudin & Francine Mercure, *supra* note 1, p. 56; *Godbout c. Longueuil (Ville)*, [1997] 3 R.C.S. 844; *Syndicat de l’enseignement de l’Ungava et de l’Abitibi-Témiscamingue (FSE - CSQ) et Centre de services scolaire du Lac-Témiscamingue (grief collectif)*, 2020 CanLII 121900 (QC SAT), par. 33.
4. *Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, 2015 QCTA 90, par. 11; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, 2015 CanLII 87874 (QC SAT), par. 65; *Syndicat des employé-e-s de métiers d’Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, AZ-50667206, par. 57; *Sysco Québec, division de Sysco Canada Inc. c. Beaulieu*, 2017EXP-2615 (C.S.); 2017 QCCS 3791; *Syndicat national des opérateurs de bétonnières Montérégie (CSN) et Lafarge Canada Inc.* (grief syndical), 2020EXP-145 (T.A.); 2019 QCTA 655.
5. *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.* (T.A., 2001-05-03), SOQUIJ AZ-01141163, 3^{ème} paragraphe dans la partie « décision »; *Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, 2015 QCTA 90, par. 11; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, 2015 CanLII 87874 (QC SAT), par. 5 et 37; *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant (Claudine Amadei)*, 2018 QCTA 54, AZ-51468550, par. 134.
6. *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc—Hampstead—Montréal-Ouest)*, (griefs syndicaux), (T.A., 2005-04-14), SOQUIJ AZ-50315116, 3^{ème} paragraphe dans la partie « synthèse ».
7. *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant (Claudine Amadei)*, 2018 QCTA 54, AZ-51468550, par. 135.
8. *Ibid.*
9. *Ibid.*, par. 133; *Syndicat national des opérateurs de bétonnières Montérégie (CSN) et Lafarge Canada Inc.* (grief syndical), 2019 QCTA 655, par. 135.
10. *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant (Claudine Amadei)*, 2018 QCTA 54, AZ-51468550, par. 134.
11. *Teamsters Québec, section locale 106 et Linde Canada LTÉE* (grief syndical), 2014 QCTA 943; *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant (Claudine Amadei)*, 2018 QCTA 54, AZ-51468550, par. 133.
12. *Syndicat des métallos section locale 7625 et Lafarge Canada Inc.* (Division Lafarge, groupe de matériaux de construction) (Usine de Terrebonne) (grief syndical), 2018 QCT, AZ-51553769, p. 12; *Syndicat national des opérateurs de bétonnières Montérégie (CSN) et Lafarge Canada Inc.* (grief syndical), 2019 QCTA 655, par. 135.

13. *Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, 2015 QCTA 90, par. 11.
14. *Ibid.*
15. *Ibid.*; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, 2015 CanLII 87874 (QC SAT), par. 59.
16. *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, 2010 CanLII 48897, par. 54 et 89.
17. *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant (Claudine Amadei)*, 2018 QCTA 54, AZ-51468550, par. 135.
18. *Ibid.*
19. *Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, 2015 QCTA 90, par. 12; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, 2015 CanLII 87874 (QC SAT); *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc—Hampstead—Montréal-Ouest)*, (griefs syndicaux), (T.A., 2005-04-14), SOQUIJ AZ-50315116, 3^{ème} paragraphe dans la partie « synthèse ».
20. *Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, 2015 QCTA 90, par. 12; *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant (Claudine Amadei)*, 2018 QCTA 54, AZ-51468550, par. 28.
21. *Vifan Canada Inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada Inc. (CSN)*, (Robert Martin et grief syndical), (T.A., 2007-07-20), SOQUIJ AZ-50445314, par. 23; *Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, 2015 QCTA 90, par. 10.
22. *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.* (T.A., 2001-05-03), SOQUIJ AZ-01141163, 3^{ème} paragraphe dans la partie « décision », 23^{ème} paragraphe de la partie « décision ».
23. *Teamsters Québec, section locale 106 et Linde Canada LTÉE* (grief syndical), 2014 QCTA 943.
24. *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant (Claudine Amadei)*, 2018 QCTA 54, AZ-51468550, par. 145.
25. *Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, 2015 QCTA 90, par. 10 et 12; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, 2015 CanLII 87874 (QC SAT), par. 53 et 62; *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant (Claudine Amadei)*, 2018 QCTA 54, AZ-51468550, par. 28.
26. *Teamsters Québec, section locale 106 et Linde Canada LTÉE* (grief syndical), 2014 QCTA 943; *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant (Claudine Amadei)*, 2018 QCTA 54, AZ-51468550, par. 28.
27. *Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, 2015 QCTA 90, par. 13; *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc—Hampstead—Montréal-Ouest)*, (griefs syndicaux), (T.A., 2005-04-14), SOQUIJ AZ-50315116, Me Carol Jobin, p. 30; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, 2015 CanLII 87874 (QC SAT), par. 53 et 55; *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, AZ-50667206, par. 85.
28. *Teamsters Québec, section locale 106 et Linde Canada LTÉE* (grief syndical), 2014 QCTA 943; *Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, 2015 QCTA 90, par. 10 et 13; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, 2015 CanLII 87874 (QC SAT), par. 53 et 74; *Société VIA Inc. et Syndicat des travailleurs unis du Québec* (grief syndical), 2017 QCTA 964; *Association internationale des machinistes et des travailleuses et travailleurs de l'aérospatiale, section locale 1660 – district 11 et Compagnie Andritz Hydro LTÉE* (grief syndical), D.T.E. 2013T-87.
29. *Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, 2015 QCTA 90, par. 13; *Société VIA Inc. et Syndicat des travailleurs unis du Québec* (grief syndical), 2017 QCTA 964; *Association internationale des machinistes et des travailleuses et travailleurs de l'aérospatiale, section locale 1660 – district 11 et Compagnie Andritz Hydro LTÉE* (grief syndical), D.T.E. 2013T-87.
30. *Teamsters Québec, section locale 106 et Linde Canada LTÉE* (grief syndical), 2014 QCTA 943; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, 2015 CanLII 87874 (QC SAT), par. 74; *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant (Claudine Amadei)*, 2018 QCTA 54, AZ-51468550, par. 145.
31. *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant (Claudine Amadei)*, 2018 QCTA 54, AZ-51468550, par. 145.
32. *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, 2015 CanLII 87874 (QC SAT), par. 71.
33. *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant (Claudine Amadei)*, 2018 QCTA 54, AZ-51468550, par. 144; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, 2015 CanLII 87874 (QC SAT), par. 72; *Syndicat de l'enseignement de la région des Moulins et Commission scolaire des Affluents* (Gilles Décarie), 2018EXP-1735 (T.A.); 2018 QCTA 196, par. 90.

34. *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, 2015 CanLII 87874 (QC SAT), par. 38.
35. *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM) et Ville de Montréal*, 2020 CanLII 53366 (QC SAT), par. 7 et 12; *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.* (T.A., 2001-05-03), SOQUIJ AZ-01141163; *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc—Hampstead—Montréal-Ouest)*, (griefs syndicaux), (T.A., 2005-04-14), SOQUIJ AZ-50315116, Me Carol Jobin, p. 30; *Teamsters Québec, section locale 106 et Linde Canada LTÉE* (grief syndical), 2014 QCTA 943; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, 2015 CanLII 87874 (QC SAT), par. 74; *Syndicat de l'enseignement de la région des Moulins et Commission scolaire des Affluents* (Gilles Décarie), 2018EXP-1735 (T.A.); 2018 QCTA 196, par. 90.
36. *Teamsters Québec, section locale 106 et Linde Canada LTÉE* (grief syndical), 2014 QCTA 943; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, 2015 CanLII 87874 (QC SAT), par. 74.
37. *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc—Hampstead—Montréal-Ouest)*, (griefs syndicaux), (T.A., 2005-04-14), SOQUIJ AZ-50315116, Me Carol Jobin, p. 30; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, 2015 CanLII 87874 (QC SAT), par. 71; *Alliance de la fonction publique du Canada et Musée des beaux-arts du Canada*, SOQUIJ AZ-03142007.
38. *3428826 CANADA LTD, À titre de prête nom pour Cadbridge Investors LP, Queen Elizabeth Hotel LP et Cadbridge services (canada) Inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'hôtel Reine Elizabeth - CSN*, DQ-2010-7163; *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM) et Ville de Montréal*, 2020 CanLII 53366 (QC SAT), par. 30, 34 et 35.
39. *Alliance de la fonction publique du Canada et Musée des beaux-arts du Canada*, SOQUIJ AZ-03142007.
40. *Ibid.*
41. *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4140 et Les Centres jeunesse de l'Outaouais*, D.T.E. 2005T-961 (T.A.), pp. 38 et 39; *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM) et Ville de Montréal*, 2020 CanLII 53366 (QC SAT), par. 35.
42. *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4140 et Les Centres jeunesse de l'Outaouais*, D.T.E. 2005T-961 (T.A.), pp. 38 et 39.
43. *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM) et Ville de Montréal*, 2020 CanLII 53366 (QC SAT), par. 26, 28 et 30.
44. *Ibid.*, par. 25 et 35; *Vifan Canada Inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada Inc.* (CSN), (Robert Martin et grief syndical), (T.A., 2007-07-20), SOQUIJ AZ-50445314, par. 23; *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, AZ-50667206, par. 53; *Centre hospitalier de Buckingham et Syndicat des Technologues en radiologie du Québec*, D.T.E. 2002T-884, p. 28; *Syndicat de l'enseignement des Deux Rives (SEDR-CSQ) et Commission scolaire des Navigateurs*, D.T.E. 2007T 516, Me Fernand Morin; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, 2015 CanLII 87874 (QC SAT), par. 71 et 74; *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, AZ-50667206, par. 53; *Syndicat national des travailleurs du papier façonné de Windsor Inc. et Atlantic produits d'emballage LTÉE Windsor*, 2004 CanLII 93035 (QC SAT), D.T.E. 2004T-946, Me René Turcotte; *Syndicat des travailleurs et travailleuses de Sysco-Québec-CSN et Sysco Services alimentaires du Québec* (grief collectif), 2016 QCTA 455, Me Francine Beaulieu; *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc—Hampstead—Montréal-Ouest)*, (griefs syndicaux), (T.A., 2005-04-14), SOQUIJ AZ-50315116, Me Carol Jobin; *Syndicat démocratique des employés de garage Saguenay Lac-St-Jean (CSD) et 9034-4227 Québec Inc (St-Félicien Toyota)*, D.T.E. 2013T-384, Me Francine Beaulieu; *Société VIA inc. et Syndicat des travailleurs unis du Québec* (grief syndical), 2017 QCTA 964, Me Denis Tremblay; *Ville de Gatineau et Association des pompiers et pompières de Gatineau* (grief syndical), 2018 QCTA 730, Me Pierre Georges Roy.

Annexe 3 – Sources de la grille d’analyse sur les conditions de travail justes et raisonnables

1. *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.* (T.A., 2001-05-03), SOQUIJ AZ-01141163.
2. *Ibid.*
3. *Association des techniciennes et techniciens en diététique du Québec et Centre hospitalier Côte-des-Neiges*, 1993 T.A. 1021.
4. *Vifan Canada Inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada Inc.* (CSN), (Robert Martin et grief syndical), (T.A., 2007-07-20), SOQUIJ AZ-50445314, par. 27; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, 2015 CanLII 87874 (QC SAT), par. 5 et 37.
5. *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc—Hampstead—Montréal-Ouest)*, (griefs syndicaux), (T.A., 2005-04-14), SOQUIJ AZ-50315116, Me Carol Jobin, p. 30; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, 2015 CanLII 87874 (QC SAT), par. 71.
6. *Syndicat des employé-e-s de métiers d’Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, 2010 CanLII 48897, par. 53, 54, 55 et 89.
7. *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.* (T.A., 2001-05-03), SOQUIJ AZ-01141163; *Vifan Canada Inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada Inc.* (CSN), (Robert Martin et grief syndical), (T.A., 2007-07-20), SOQUIJ AZ-50445314, par. 27.
8. *Teamsters Québec, section locale 106 et Linde Canada LTÉE* (grief syndical), 2014 QCTA 943; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, 2015 CanLII 87874 (QC SAT), par. 5 et 37.
9. *Teamsters Québec, section locale 106 et Linde Canada LTÉE* (grief syndical), 2014 QCTA 943.
10. *Syndicat des métallos section locale 7625 et Lafarge Canada Inc.* (Division Lafarge, groupe de matériaux de construction) (Usine de Terrebonne) (grief syndical), 2018 QCT, AZ-51553769, p. 12; *Syndicat national des opérateurs de bétonnières Montérégie (CSN) et Lafarge Canada Inc.* (grief syndical), 2019 QCTA 655, par. 135.
11. *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM) et Ville de Montréal*, 2020 CanLII 53366 (QC SAT), par. 7 et 12; *Vifan Canada Inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada Inc.* (CSN), (Robert Martin et grief syndical), (T.A., 2007-07-20), SOQUIJ AZ-50445314, par. 23; *Syndicat des employé-e-s de métiers d’Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, AZ-50667206, par. 53; *Centre hospitalier de Buckingham et Syndicat des Technologues en radiologie du Québec*, D.T.E. 2002T-884, p. 28; *Syndicat de l’enseignement des Deux Rives (SEDR-CSQ) et Commission scolaire des Navigateurs*, D.T.E. 2007T 516, Me Fernand Morin; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, 2015 CanLII 87874 (QC SAT), par. 71 et 74; *Syndicat des employé-e-s de métiers d’Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, AZ-50667206, par. 53; *Syndicat national des travailleurs du papier façonné de Windsor Inc. et Atlantic produits d’emballage LTÉE Windsor*, 2004 CanLII 93035 (QC SAT), D.T.E. 2004T-946, Me René Turcotte; *Syndicat des travailleurs et travailleuses de Sysco-Québec-CSN et Sysco Services alimentaires du Québec* (grief collectif), 2016 QCTA 455, Me Francine Beaulieu; *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc—Hampstead—Montréal-Ouest)*, (griefs syndicaux), (T.A., 2005-04-14), SOQUIJ AZ-50315116, Me Carol Jobin; *Syndicat démocratique des employés de garage Saguenay Lac-St-Jean (CSD) et 9034-4227 Québec Inc (St-Félicien Toyota)*, D.T.E. 2013T-384, Me Francine Beaulieu; *Société VIA Inc. et Syndicat des travailleurs unis du Québec* (grief syndical), 2017 QCTA 964, Me Denis Tremblay; *Ville de Gatineau et Association des pompiers et pompières de Gatineau* (grief syndical), 2018 QCTA 730, Me Pierre Georges Roy; *Syndicat de l’enseignement de l’Ungava et de l’Abitibi-Témiscamingue (FSE - CSQ) et Centre de services scolaire du Lac-Témiscamingue* (grief collectif), 2020 QCTA 641, par. 34, 52 et 92.
12. *Pouliès Maska Inc. et Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.* (T.A., 2001-05-03), SOQUIJ AZ-01141163; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, 2015 CanLII 87874 (QC SAT), par. 71 et 74.
13. *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc—Hampstead—Montréal-Ouest)*, (griefs syndicaux), (T.A., 2005-04-14), SOQUIJ AZ-50315116, Me Carol Jobin, p. 30; *Hydro-Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1500*, 2015 QCTA 90, par. 10; *Les aliments*

- Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, 2015 CanLII 87874 (QC SAT), par. 53; *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant* (Claudine Amadei), 2018 QCTA 54, AZ-51468550, par. 128.
14. *Poulies Maska Inc. et Syndicat des employés de Poulies Maska Inc.* (T.A., 2001-05-03), SOQUIJ AZ-01141163, 2^{ème} paragraphe dans la partie « décision ».
 15. *Poulies Maska Inc. et Syndicat des employés de Poulies Maska Inc.* (T.A., 2001-05-03), SOQUIJ AZ-01141163; *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) et Station Mont-Tremblant* (Claudine Amadei), 2018 QCTA 54, AZ-51468550, par. 128.
 16. *Poulies Maska Inc. et Syndicat des employés de Poulies Maska Inc.* (T.A., 2001-05-03), SOQUIJ AZ-01141163; *Syndicat de l'enseignement de la région des Moulins et Commission scolaire des Affluents* (Gilles Décarie), 2018EXP-1735 (T.A.); 2018 QCTA 196, par. 93.
 17. *Poulies Maska Inc. et Syndicat des employés de Poulies Maska Inc.* (T.A., 2001-05-03), SOQUIJ AZ-01141163.
 18. *Teamsters Québec, section locale 106 et Linde Canada LTÉE* (grief syndical), 2014 QCTA 943, par. 115; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, 2015 CanLII 87874 (QC SAT), par. 74.
 19. Henri Brun, Pierre Brun & Fannie Lafontaine, *Chartes des droits de la personne* (Alter Ego 2021) : Législation, Jurisprudence et Doctrine, Partie I - Les droits et libertés de la personne, Chapitre IV - Droits économiques et sociaux, article 46, annotation 46/20; *Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue (FSE - CSQ) et Centre de services scolaire du Lac-Témiscamingue* (grief collectif), 2020 CanLII 121900 (QC SAT), par. 113 et 119
 20. *Poulies Maska Inc. et Syndicat des employés de Poulies Maska Inc.* (T.A., 2001-05-03), SOQUIJ AZ-01141163.
 21. *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM) et Ville de Montréal*, 2020 CanLII 53366 (QC SAT), par. 36.
 22. *Ibid.*, par. 28.
 23. *Ibid.*, par. 25.
 24. *Ibid.*, par. 26.
 25. *Ibid.*, par. 22 et 25.
 26. *Ibid.*, par. 35 et 39.
 27. *Ibid.*, par. 23.
 28. *Ibid.*, par. 31.
 29. *Ibid.*, par. 32.
 30. *Ibid.*, par. 22.
 31. *Ibid.*
 32. *Ibid.*, par. 22 et 53.
 33. *Ibid.*, par. 22.
 34. *Ibid.*, par. 35.
 35. *Ibid.*, par. 23.
 36. *Ibid.*, par. 12, 23, 25, 30 et 35; *Vifan Canada Inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada Inc.* (CSN), (Robert Martin et grief syndical), (T.A., 2007-07-20), SOQUIJ AZ-50445314, par. 23; *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, AZ-50667206, par. 53; *Centre hospitalier de Buckingham et Syndicat des Technologues en radiologie du Québec*, D.T.E. 2002T-884, p. 28; *Syndicat de l'enseignement des Deux Rives (SEDR-CSQ) et Commission scolaire des Navigateurs*, D.T.E. 2007T 516, Me Fernand Morin; *Les aliments Multibar Inc. c. Unifor, section locale 698*, 2015 CanLII 87874 (QC SAT), par. 71 et 74; *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, AZ-50667206, par. 53; *Syndicat national des travailleurs du papier façonné de Windsor Inc. et Atlantic produits d'emballage LTÉE Windsor*, 2004 CanLII 93035 (QC SAT), D.T.E. 2004T-946, Me René Turcotte; *Syndicat des travailleurs et travailleuses de Sysco-Québec-CSN et Sysco Services alimentaires du Québec* (grief collectif), 2016 QCTA 455, Me Francine Beaulieu; *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc—Hampstead—Montréal-Ouest)*, (griefs syndicaux), (T.A., 2005-04-14), SOQUIJ AZ-50315116, Me Carol Jobin; *Syndicat démocratique des employés de garage Saguenay Lac-St-Jean (CSD) et 9034-4227 Québec Inc. (St-Félicien Toyota)*, D.T.E. 2013T-384, Me Francine Beaulieu; *Société VIA Inc. et Syndicat des travailleurs unis du Québec* (grief syndical), 2017 QCTA 964, Me Denis Tremblay; *Ville de Gatineau et Association des pompiers et pompières de Gatineau* (grief syndical), 2018 QCTA 730, Me Pierre Georges Roy; *Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue (FSE - CSQ) et Centre de services scolaire du Lac-Témiscamingue* (grief collectif), 2020 QCTA 641, par. 34, 52 et 92.