



**Confédération
des syndicats
nationaux**

Service
juridique

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES ET DE FORMATION
MODULE FORMATION DES SALARIÉS ET SOUTIEN AUX ÉQUIPES



La surveillance en milieu de travail sous l'angle des nouvelles technologies

Plan de la formation

1. **L'impact du télétravail sur l'utilisation des nouvelles technologies**
 - a. Le portrait de la situation
 - b. Les enjeux

2. **Le cadre juridique applicable**
 - a. Le droit à la vie privée
 - b. Les limites
 - c. Les cas d'application

3. **L'utilisation en preuve d'un élément issu de la surveillance**
 - a. Le cadre juridique
 - b. Les cas d'application

4. **La protection des renseignements personnels**

5. **Quelques conseils**



1. L'impact du télétravail sur l'utilisation des nouvelles technologies

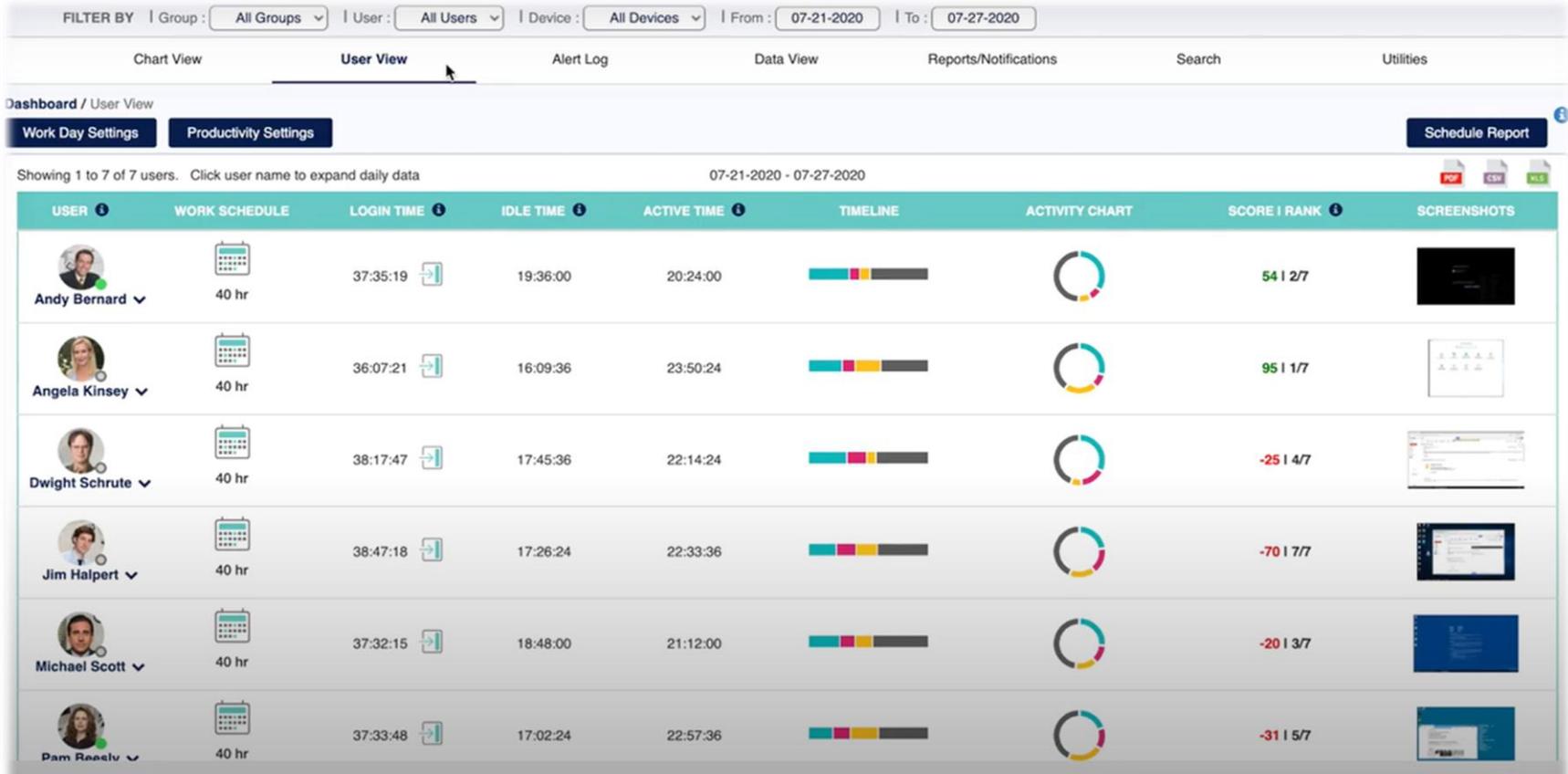
- **Juin 2021** : 30% des travailleurs canadiens effectuaient la plupart de leurs heures de travail à la maison
- Augmentation de la surveillance
- Collecte de données



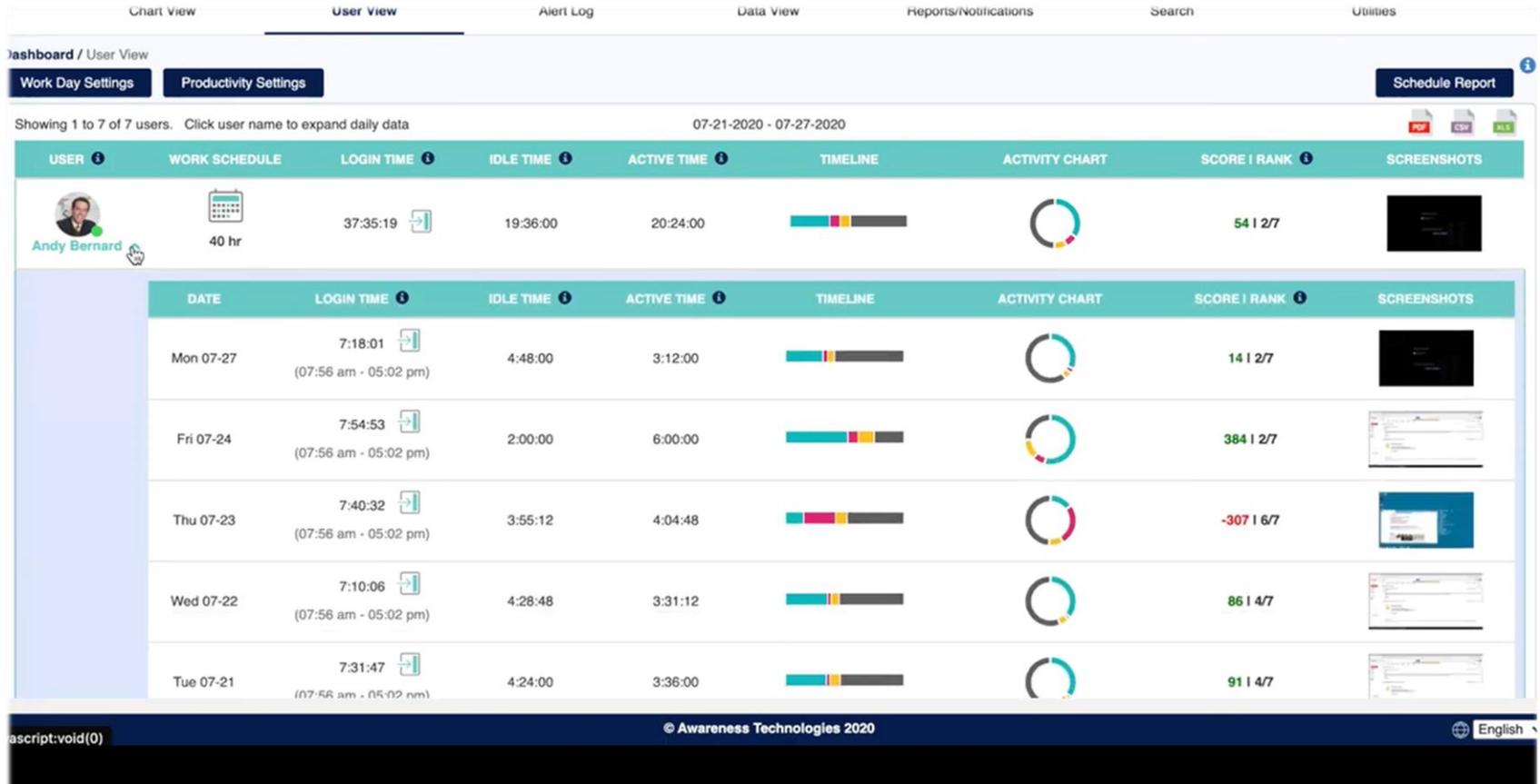
Les nouvelles technologies de surveillance

- Surveillance de l'activité de l'ordinateur et du clavier: <https://www.interguardsoftware.com/product-overview-video/>
- Surveillance par caméra web : <https://sneek.io/>
- Surveillance à l'aide de l'intelligence artificielle

Surveillance de l'activité de l'ordinateur



Surveillance de l'activité de l'ordinateur



Surveillance de l'activité de l'ordinateur

Dashboard / User View

Work Day Settings Productivity Set

Showing 1 to 7 of 7 users. Click user name

USER WORK SCHEDULE

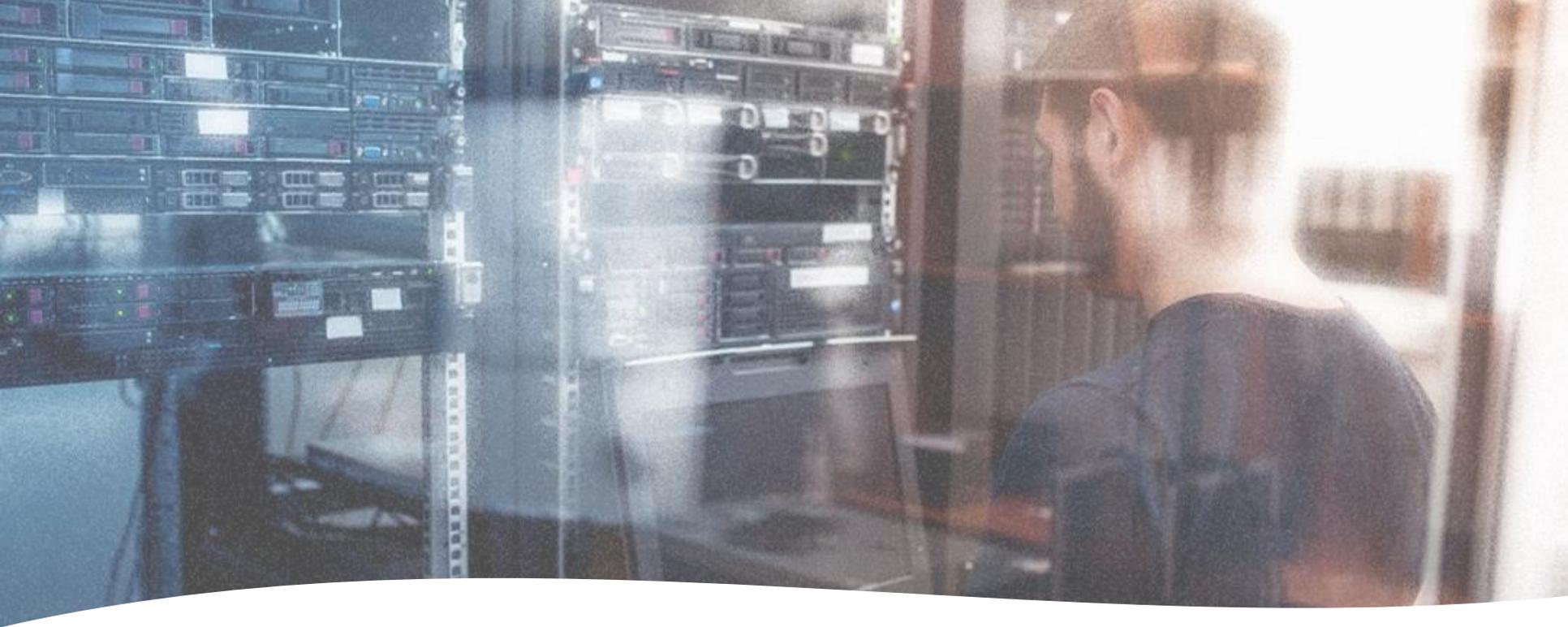
Andy Bernard 40 hr

TIME STAMP	ACTIVE TIME	ACTIVITY TYPE	WINDOW TITLE	PRODUCTIVITY VALUE
07:56 AM		Remote Login		
08:52 AM - 08:59 AM	0:07:00	Salesforce.com	Salesforce – Q3 Pipeline	
08:59 AM - 09:45 AM	0:46:00	Excel	Budget_Review.xlsx	
09:45 AM - 09:47 AM	0:02:00	Facebook.com	Facebook - Tom Smith's profile	
09:47 AM - 11:14 AM	1:27:00	IDLE		
09:48 AM		Lock Screen		
10:20 AM		Un-Lock Screen		
11:14 AM - 11:33 AM	0:19:00	YouTube.com	Youtube.com - Funny Cat Videos	
11:33 AM - 12:36 PM	1:03:00	Excel	commission_report2020.xlsx	
12:36 PM - 01:08 PM	0:32:00	Calculator	Calculator App	
01:08 PM - 02:45 PM	1:37:00	Microsoft PowerPoint	Quarterly_Sales_report.ppt	
02:45 PM - 02:51 PM	0:06:00	Weather.com	Weather.com – Hurricane Update	
02:51 PM - 03:11 PM	0:20:00	IDLE		
03:11 PM - 04:29 PM	1:18:00	YouTube.com	Youtube.com - How to win at sales	

© Awareness Technologies 2020

2:02 / 3:08

YouTube



Les enjeux

- Impacts sur les travailleurs
- Impacts sur l'organisation collective



Le cadre juridique applicable

- Droit à des conditions de travail justes et raisonnables
- Droit de gestion de l'employeur (article 2085 du *Code civil du Québec*)
- Droit à la vie privée
- Limites raisonnables et dont la justification peut se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique



Le cadre juridique applicable

Charte canadienne

7. Chacun a droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de sa personne; il ne peut être porté atteinte à ce droit qu'en conformité avec les principes de justice fondamentale.
8. Chacun a droit à la protection contre les fouilles, les perquisitions ou les saisies abusives.

Charte québécoise

5. Toute personne a droit au respect de sa vie privée.
46. 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 physique.



Le cadre juridique applicable

Code civil du Québec

3. Toute personne est titulaire de droits de la personnalité, tels 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 privée.

Ces droits sont incessibles.

35. 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'autorise.



Le cadre juridique applicable

Code civil du Québec

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

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



Qu'est-ce qui vous atteint le plus ?

- Je suis surveillé par des caméras de surveillance lorsque je circule dans les corridors de mon établissement de travail.
- Lorsque je suis en télétravail, la caméra de l'ordinateur fourni par le travail prend une photo de moi toutes les 10 minutes lors des heures de bureau.
- Mon employeur a lu et enregistré les conversations que j'ai eues avec mes collègues sur l'application Teams pendant 1 mois.



Expectative de vie privée – Surveillance de l’employeur

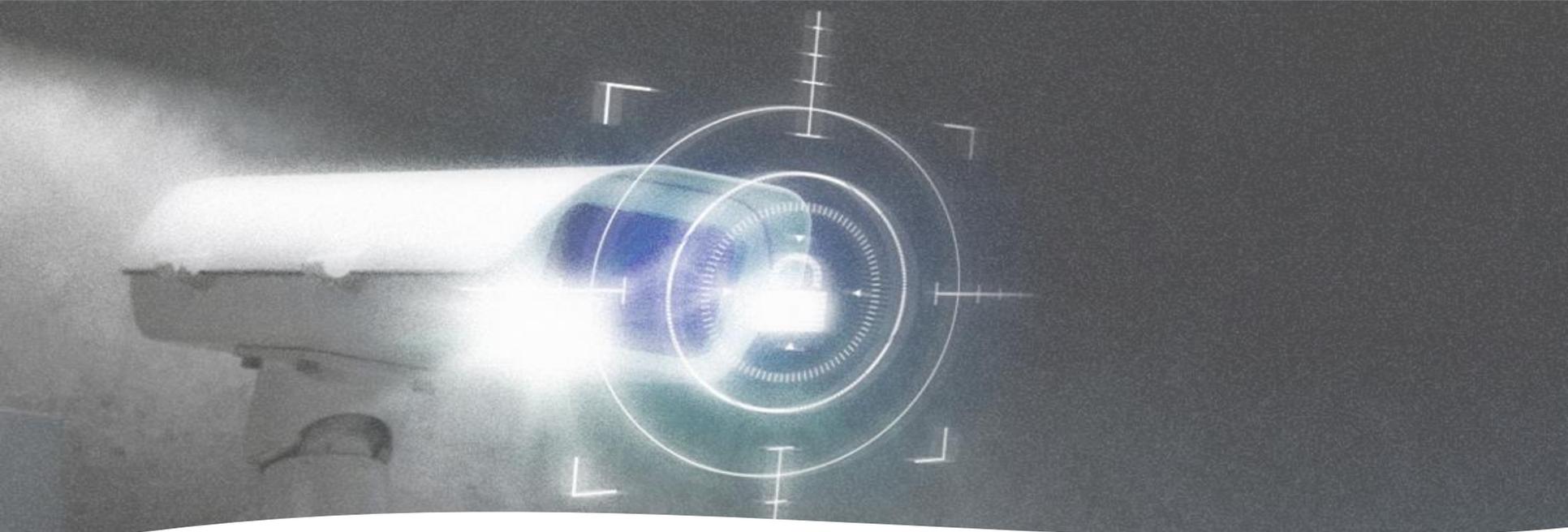
- La connaissance de la surveillance;
- Le consentement à la surveillance;
- La nature vulnérable des communications surveillées;
- L’environnement de travail;
- La nature personnelle des informations recueillies;
- La possession ou le contrôle du bien faisant l’objet de la fouille;
- Le contrôle pendant ou en dehors des heures de travail.



Les limites de la protection de la vie privée

Test de Bridgestone

- Motifs sérieux : L'employeur doit déjà posséder des motifs raisonnables avant de décider de soumettre son salarié à une surveillance.
- Lien rationnel : Il faut que la mesure de surveillance, notamment la filature, apparaisse comme nécessaire pour la vérification du comportement du salarié ou pour atteindre le besoin identifié.
- Atteinte minimale : La surveillance doit être menée de la façon la moins intrusive possible. Existe-t-il un moyen portant le moins atteinte à la vie privée et permettant d'arriver au même but ?

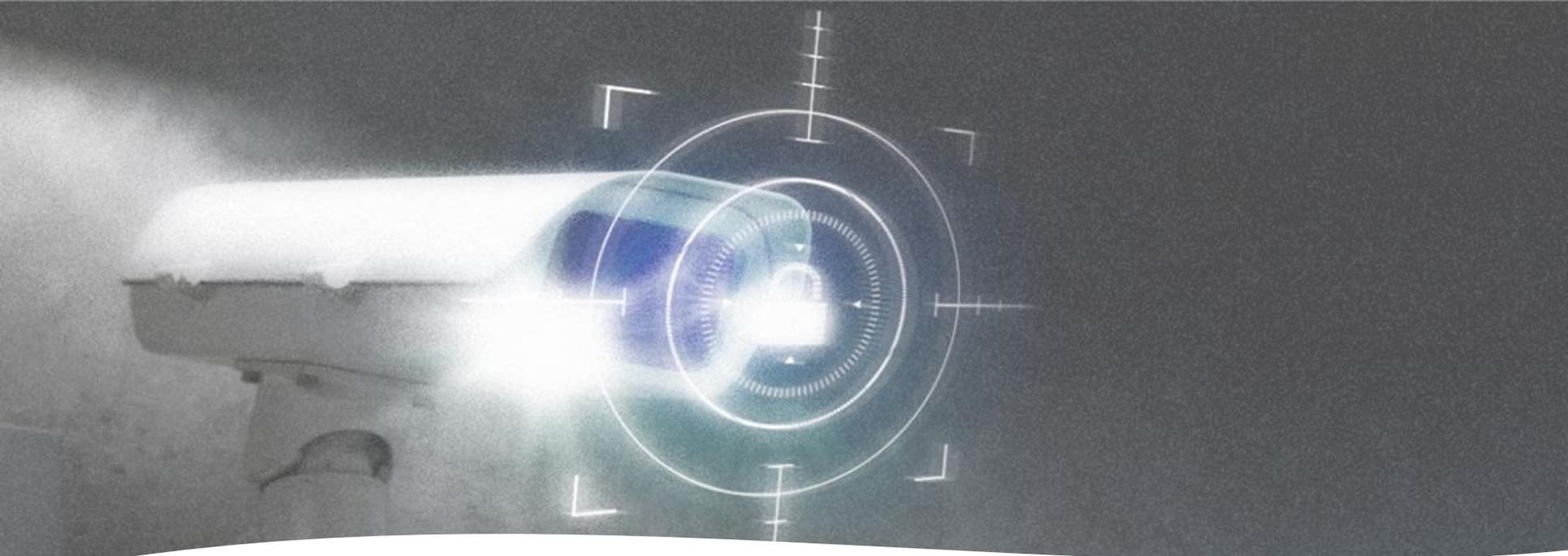


Les cas d'application

Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM) et Ville de Montréal (grief syndical), 2020 QCTA 358 (demande de pourvoi en contrôle judiciaire rejetée).

[7] **En matière de condition déraisonnable de travail**, le Syndicat doit démontrer *prima facie* une atteinte au droit protégé par l'article 46 de la *Charte*. Lorsque l'atteinte découle d'une surveillance, il doit démontrer que celle-ci est constante ou continue.

[8] **En matière d'atteinte au droit à la vie privée**, le Syndicat doit établir le niveau d'expectative de vie privée auquel l'employé peut s'attendre dans son milieu de travail et en lien avec l'atteinte alléguée. Pour décider s'il y a atteinte à la vie privée de l'employé, le tribunal doit déterminer si l'employé a une **attente subjective raisonnable** du respect de sa vie privée dans le cas à l'étude. Plus l'expectative de vie privée sera restreinte, moins le risque d'atteinte sera présent.

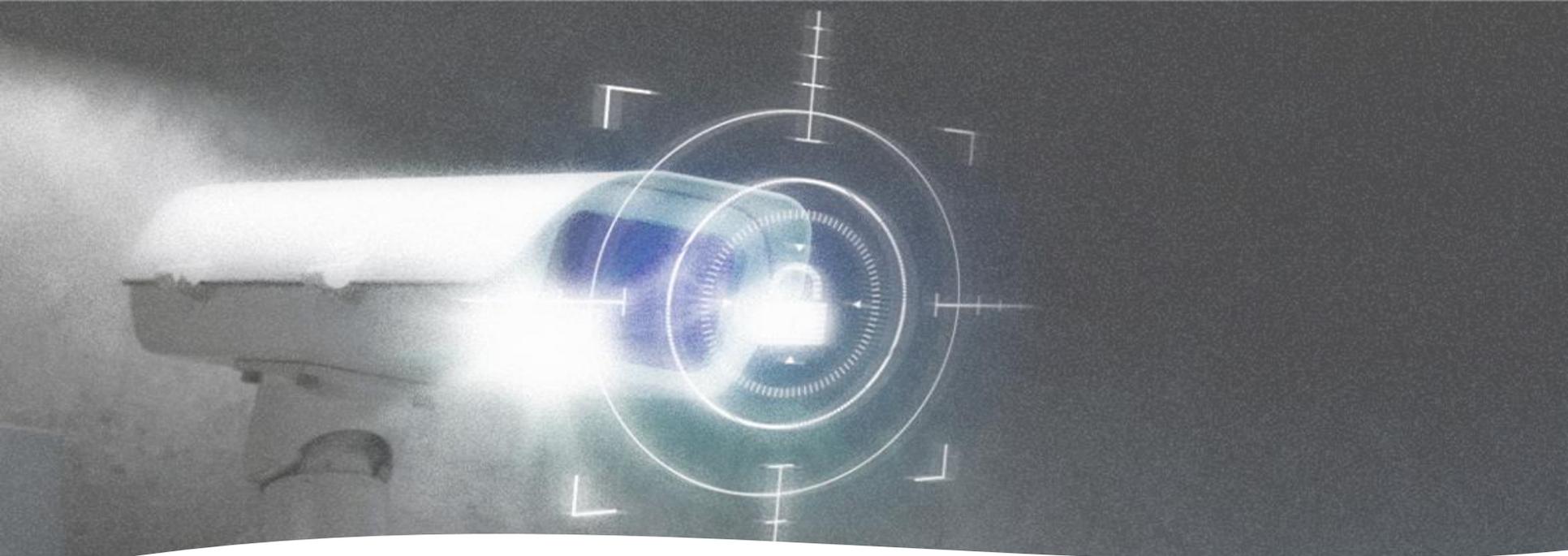


Les cas d'application

(suite)

[9] Dans les deux cas, **une fois l'atteinte à la *Charte* démontrée, il y a renversement du fardeau de preuve et l'Employeur doit justifier l'atteinte** en établissant qu'il a un motif raisonnable, réel et sérieux, c'est-à-dire rationnel, pour porter atteinte à l'un de ses deux droits fondamentaux et qu'il y a proportionnalité entre ce motif et le moyen utilisé.

[10] La proportionnalité est respectée lorsque l'Employeur démontre la nécessité du moyen utilisé et son lien direct avec la problématique soulevée et que ledit moyen est le moins intrusif possible.



Les cas d'application

(suite)

- Système de filtrage et compilation des 50 plus grands utilisateurs
- Ce n'est pas une surveillance continue – couvre infime partie des activités qu'un employé exerce habituellement dans le cadre de son travail
- L'employeur a démontré que le moyen utilisé était justifié
- Grief rejeté



Cas d'application

Syndicat des travailleurs et travailleuses du CSSS de l'Énergie - CSN catégorie 2-3 et Centre de santé et de services sociaux de l'Énergie (CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec) (griefs syndicaux), 2017 QCTA 33

Politique prévoyant l'enregistrement de toutes les conversations téléphoniques de certains des services de l'établissement.

Il y a atteinte à la vie privée.



Cas d'application

(suite)

Justification

Pour la centrale de rendez-vous, l'Employeur a démontré que l'enregistrement était justifié par ses obligations légales par rapport aux usagers.

Pour la liste de rappel, l'Employeur n'a pas démontré qu'il avait des motifs sérieux.

Conclusions : Déclare que la politique est en partie contraire à la Charte, mais invalide en totalité à cause de son caractère déraisonnable. Ordonne à l'Employeur de cesser l'enregistrement des appels.



Cas d'application

Unifor, section locale 1209 (FTQ-CTC) c. Delastek Inc., 2021 CanLII 76896

Grief qui conteste la vidéosurveillance.

Les caméras sont disséminées dans l'usine, là où les employés syndiqués travaillent et circulent, dont la cafétéria où ils prennent leurs pauses.

Essentiellement, ce sont les conditions et modalités de la surveillance ainsi que sa justification qui doivent être établies. Le premier volet incombe au syndicat, le second à l'employeur.

Vu la norme édictée par le législateur à l'article 46 de la Charte, fondée sur le concept de la raisonnable, il paraît approprié pour le Tribunal d'adopter le point de vue objectif de la personne salariée raisonnable placée dans les mêmes circonstances, souvent utilisé pour appliquer la Charte.

Par. 19:

- Les tribunaux d'arbitrage réproouvent cependant l'utilisation de caméras, fixes ou mobiles, qui permettent de suivre en temps réel les gestes d'un salarié alors qu'il est à son poste de travail ou qu'il se trouve dans une situation autorisant une expectative légitime de vie privée.
- En soi, la surveillance de l'exécution de la prestation de travail n'est pas une intrusion dans la vie privée, à condition toutefois d'être justifiée et menée de manière raisonnable, selon les paramètres définis en jurisprudence.
- Bien que dans les lieux du travail et pendant l'exécution de la prestation de travail, l'attente légitime de vie privée soit moins élevée, les salariés peuvent notamment entretenir une expectative subjective raisonnable de vie privée pendant leurs pauses, les repas, dans les aires de repos, la cafétéria et encore davantage dans les vestiaires ou les toilettes. De manière prévisible, la surveillance dans ces endroits porte atteinte à leur droit au respect de la vie privée.
- La vidéosurveillance en continu du poste de travail peut être vexatoire et harcelante, comme une forme de « shadowing » par un contremaitre s'installant derrière des salariés pour les surveiller pendant toute la durée de leur travail, les pauses, les repas, les déplacements. Elle est de nature à porter atteinte à la dignité protégée par l'article 4 de la Charte et au droit à sa sauvegarde par l'employeur conformément à l'article 2087 C.c.Q, précité.
- Le simple fait qu'un lieu de travail habituel soit sous le faisceau continu d'une caméra est suffisant pour considérer que la surveillance est continue, même si les images ne sont pas systématiquement visionnées.
- Il n'est pas exigé que la totalité de la prestation de travail soit effectivement surveillée pour conclure que la vidéosurveillance est interdite par l'article 46, le remède pourrait devoir être adapté en conséquence.



Cas d'application

(suite)

La surveillance est-elle une condition de travail injuste et déraisonnable ?

[...] j'estime que les caméras permettent une surveillance en continu puisque l'enregistrement est déclenché dès un mouvement dans l'aire de captation. Un simple coup de vent suffit selon monsieur Bouvette. En conséquence, il est improbable qu'un salarié se trouvant dans une aire captée par la caméra ne soit pas filmé.

[59] La perception raisonnable découlant de ce qui précède est que l'employeur surveille les actions, interactions et déplacements des salariés syndiqués pour l'essentiel de leur temps passé au travail.

La condition de travail injuste et déraisonnable a été démontrée.



Cas d'application

(suite)

La justification avancée est-elle raisonnable ?

[71] La preuve ne rapporte aucun incident antérieur de vol ou de vandalisme, aucune entrée par effraction, méfait, tentative de subtiliser des secrets industriels, d'espionnage que ce soit de l'externe, ni même d'appel à la police. Il ne rapporte aucun motif raisonnable de craindre un vol, un méfait de la part de ses salariés.



Cas d'application

(suite)

ORDONNE à l'employeur de cesser immédiatement la vidéosurveillance des salariés;

ORDONNE à l'employeur de retirer les dix caméras se trouvant à l'intérieur de son usine de Shawinigan, dans les dix jours ouvrables de la présente décision;

ORDONNE à l'employeur de détruire les enregistrements antérieurs disponibles ou conservés, dans les dix jours ouvrables de la présente décision.



3. Élément de preuve issu de la surveillance au soutien d'une mesure disciplinaire

Mascouche (Ville de) c. Houle, 1999 CanLII 13256 (QC CA)

Cadre juridique

2858. Le tribunal doit, même d'office, rejeter tout élément de preuve obtenu dans des conditions qui portent atteinte aux droits et libertés fondamentaux et dont l'utilisation est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice.

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



(Suite)

Volet 1

1. Motifs sérieux : L'employeur doit déjà posséder des motifs raisonnables avant de décider de soumettre son salarié à une surveillance.
2. Lien rationnel : Il faut que la mesure de surveillance, notamment la filature, apparaisse comme nécessaire pour la vérification du comportement du salarié ou pour atteindre le besoin identifié.
3. La surveillance doit être menée de la façon la moins intrusive possible. Existe-t-il un moyen portant le moins atteinte à la vie privée et permettant d'arriver au même but ?

Volet 2

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 ?



3. Élément de preuve issu de la surveillance au soutien d'une mesure disciplinaire

Application

Syndicat canadien de la fonction publique c. Autorité des marchés financiers, 2019 CanLII 85539 (QC SAT)

Dénonciation anonyme que la Travailleuse ne respecte pas son horaire de travail. L'Employeur enquête et relève provisoirement la Travailleuse de ses fonctions puis la congédie.

Les relevés de conversations Lync sont-ils admissibles en preuve ?

[89] L'Employeur a obtenu les conversations de la Plaignante avec l'application Lync. Il souhaite produire un document d'analyse de même que l'ensemble des conversations qui en sont l'objet. Le Syndicat s'y oppose sur la base du droit à la vie privée.

Motifs sérieux:

[97] Dans le cas présent, une dénonciation anonyme indique que la Plaignante se connecte à distance à l'application Lync, pour que son statut soit inscrit comme présente au bureau et disponible. Ces allégations mettent en cause le respect de la politique concernant l'utilisation des médias sociaux, mais surtout, les obligations de loyauté de la Plaignante envers son Employeur.

[98] Au moment d'obtenir les conversations, l'Employeur a déjà en main suffisamment d'informations pour croire que la dénonciation est fondée. Ses préoccupations reposent donc sur des motifs sérieux et rationnels.

[99] Par ailleurs, la preuve ne révèle pas que d'autres moyens ou techniques auraient pu permettre d'arriver aux fins recherchées sans obtenir et analyser l'ensemble des conversations de nature privée. L'Employeur était donc en droit de les obtenir.

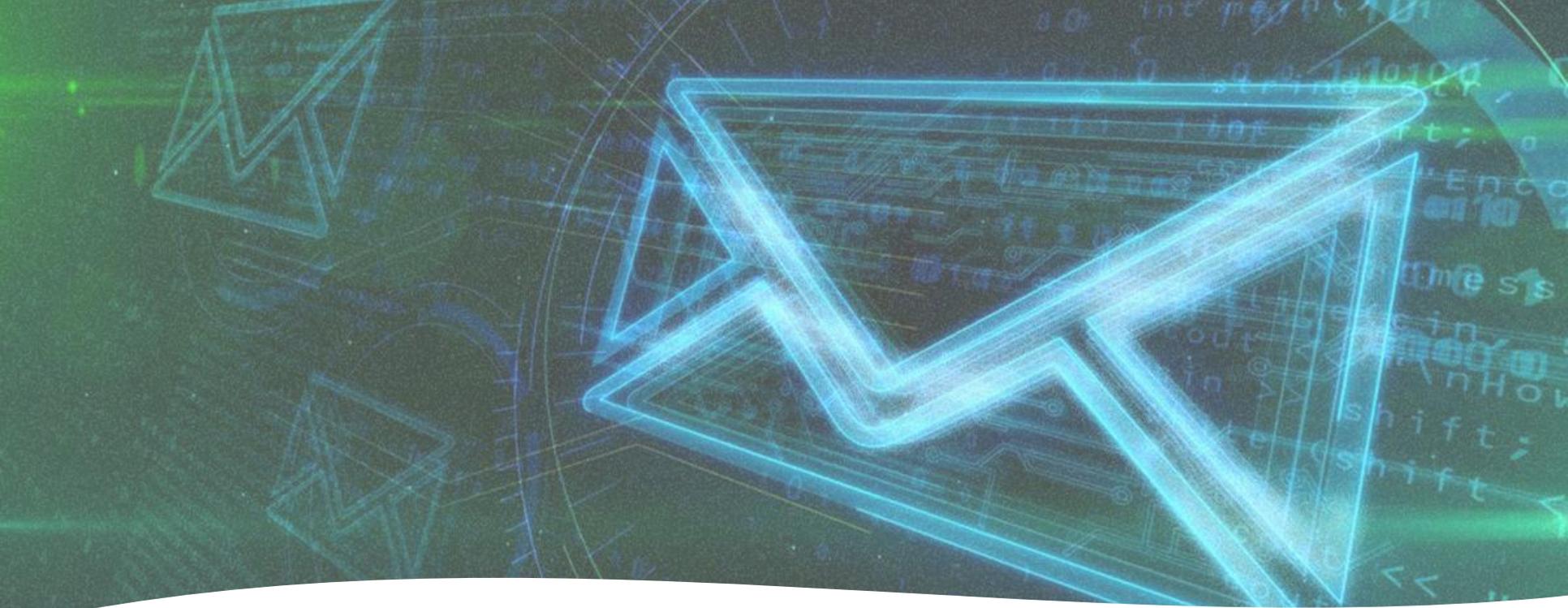


(suite)

L'Employeur utilise : le relevé d'utilisation des cartes d'ascenseur, le relevé d'ouverture des portes, le relevé d'ouverture et de fermeture de la session informatique, les témoins visuels versus ce qui est écrit dans le rapport d'activités.

[148] Pour toutes ces raisons, l'Employeur a rencontré son fardeau de prouver que la Plaignante a fait de fausses déclarations quant à l'enregistrement et l'utilisation du temps de travail, et ce, sur une longue période.

Conclusion : rejette griefs



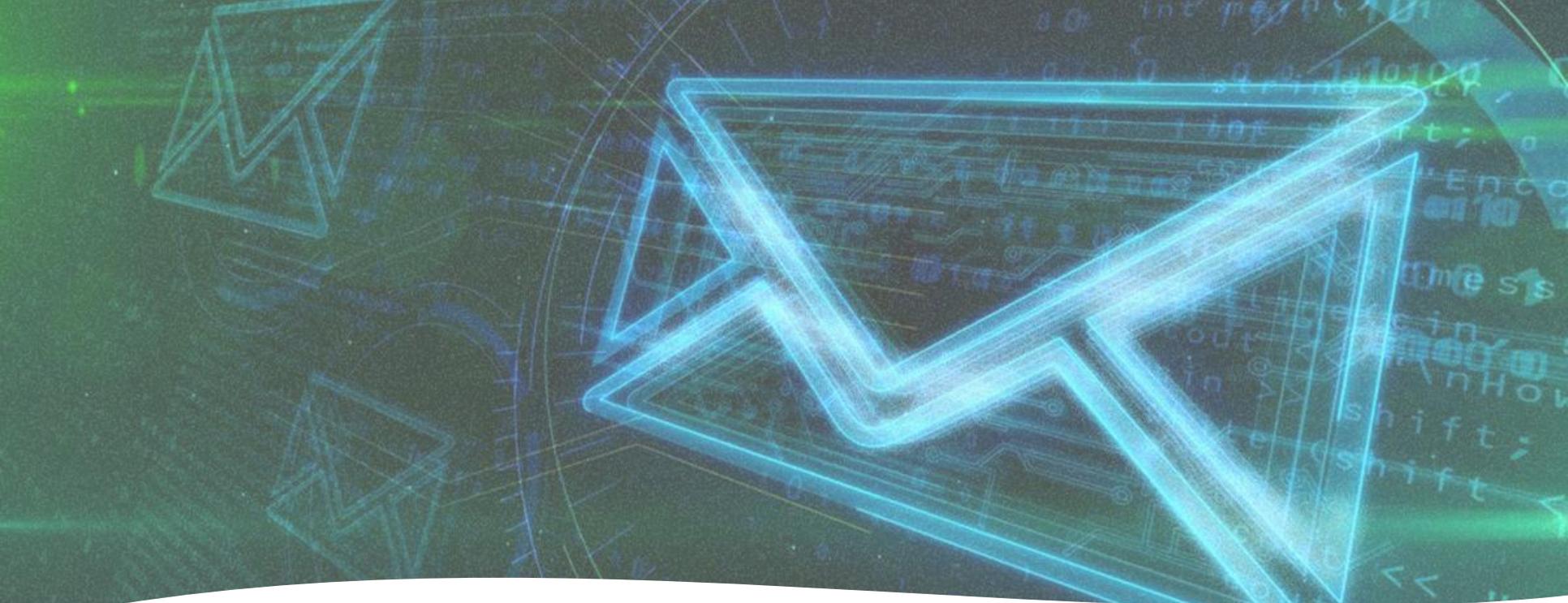
3. Élément de preuve issu de la surveillance au soutien d'une mesure disciplinaire

Application

Syndicat des travailleurs de l'information de La Presse c. La Presse (2018) inc., 2021 CanLII 10825 (QC SAT)

Le Travailleur est congédié, car il aurait entretenu une collaboration extérieure non autorisée.

L'Employeur veut faire la preuve de la collaboration externe avec des courriels.



(Suite)

Le Syndicat s'objecte sur le principe du droit à la vie privée.

[75] La vérification des boîtes de courriels est un moyen raisonnable. Raisonnable parce que respectant les «Directives de sécurité » (E-9) d'une part, et la jurisprudence d'autre part, sur l'expectative de la vie privée en relations de travail.

La directive (ou politique) n'a pas été contestée par grief.

Conclusion : rejette le grief.



3. Élément de preuve issu de la surveillance au soutien d'une mesure disciplinaire

Application

Centre de services scolaire de Montréal (Commission scolaire de Montréal) c. Alliance des professeures et professeurs de Montréal (FAE), 2021 QCCA 1095

Sur le 2^e volet :

[52] Une fois qu'il a été démontré qu'un élément de preuve a été obtenu en violation d'un droit protégé, l'art. 2858 C.c.Q. impose une seconde analyse : l'élément de preuve ne doit être rejeté que si son utilisation est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice.



(suite)

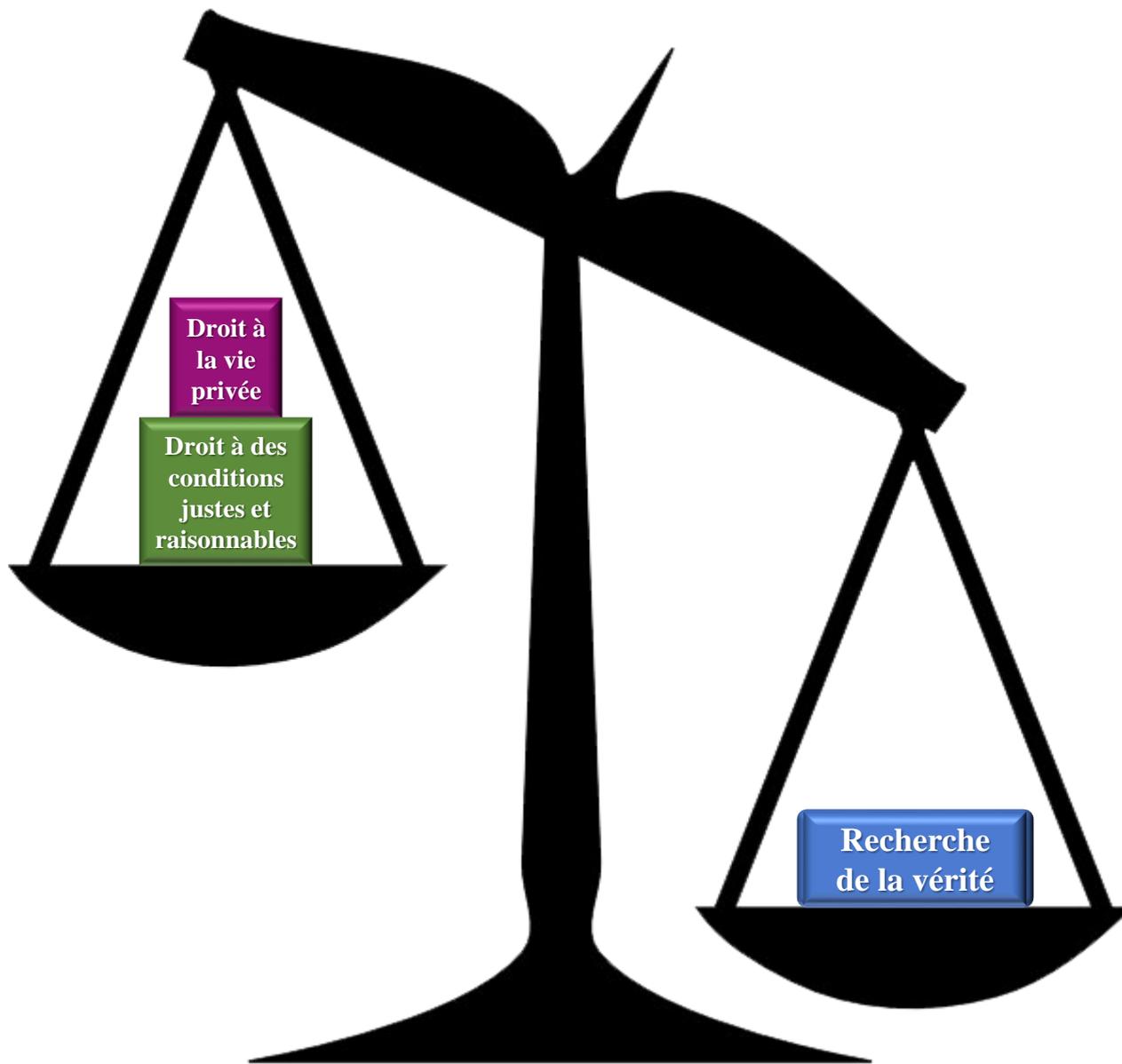
[55] En la matière, pour les fins du droit civil, la recherche de la vérité demeure l'objectif primordial. La règle générale qui veut que toute preuve pertinente soit en principe recevable dans un procès de nature civile, prévue par l'art. 2857 C.c.Q., doit généralement prévaloir, sauf en présence de circonstances graves et exceptionnelles.

Ainsi, « il s'ensuit que cette admissibilité de principe ne cessera que s'il est convaincu qu'il devient inacceptable de laisser l'auteur de la violation profiter de la preuve ainsi obtenue dans le cadre du procès dont il est saisi. ». À la lumière de la jurisprudence sur le sujet, la Cour a d'ailleurs affirmé dans un arrêt récent que l'art. 2858 al. 1 C.c.Q. « est appliqué avec une certaine réserve (et même une réserve certaine) et que la recherche de la vérité – indispensable à une saine administration de la justice – fait en sorte qu'on exclut assez rarement une preuve obtenue dans des circonstances violant les droits fondamentaux d'un individu ».



(suite)

[70] En faisant la pondération requise entre les divers éléments de l'analyse comme requis par la jurisprudence, ce n'est pas l'admissibilité en preuve du rapport d'enquête et du rapport du Dr Simard qui déconsidérerait l'administration de la justice; c'est plutôt leur rejet. Le fait de permettre à une employée de profiter sans droit d'un régime public d'indemnisation et de mentir à son employeur à cette fin serait certainement de nature à déconsidérer l'administration de la justice, bien plus que la nature de la violation alléguée en l'espèce. Le dossier ne porte pas sur le cas, par exemple, d'un employeur ayant mis en place une politique de filature systématique des employés ayant subi des lésions professionnelles ou qui conduit une surveillance à l'intérieur du domicile au moyen de caméras cachées.





Loi sur la protection des renseignements personnels

Renseignement personnel : tout renseignement qui concerne une personne physique et qui permet de l'identifier

Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé

8.1. En plus des informations devant être fournies suivant l'article 8, la personne qui recueille des renseignements personnels auprès de la personne concernée en ayant recours à une technologie comprenant des fonctions permettant de l'identifier, de la localiser ou d'effectuer un profilage de celle-ci doit, au préalable, l'informer :

1° du recours à une telle technologie;

2° des moyens offerts pour activer les fonctions permettant d'identifier, de localiser ou d'effectuer un profilage.

Le profilage s'entend de la collecte et de l'utilisation de renseignements personnels afin d'évaluer certaines caractéristiques d'une personne physique, notamment à des fins d'analyse du rendement au travail, de la situation économique, de la santé, des préférences personnelles, des intérêts ou du comportement de cette personne.



Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels

65.0.1. En plus des informations devant être fournies suivant l'article 65, quiconque recueille des renseignements personnels auprès de la personne concernée en ayant recours à une technologie comprenant des fonctions permettant de l'identifier, de la localiser ou d'effectuer un profilage de celle-ci doit, au préalable, l'informer :

1° du recours à une telle technologie;

2° des moyens offerts pour activer les fonctions permettant d'identifier, de localiser ou d'effectuer un profilage.

Le profilage s'entend de la collecte et de l'utilisation de renseignements personnels afin d'évaluer certaines caractéristiques d'une personne physique, notamment à des fins d'analyse du rendement au travail, de la situation économique, de la santé, des préférences personnelles, des intérêts ou du comportement de cette personne.

65.0.2. Toute personne qui fournit ses renseignements personnels suivant l'article 65 consent à leur utilisation et à leur communication aux fins visées au paragraphe 2° du premier alinéa de cet article.



Quelques conseils...

Sensibiliser aux bonnes pratiques de protection de leur vie privée.

Négocier des clauses de convention collective protégeant la vie privée : encadrer le système de surveillance, obtenir les données recueillies, restreindre les données recueillies, obtenir l'algorithme du système de collecte de données, négocier les paramètres de l'algorithme, etc.

Déposer des griefs lorsqu'il y a nouveau système de surveillance.

S'objecter au dépôt en preuve d'éléments obtenus en violation des droits fondamentaux.

Idées ?