

**SURVEILLANCE PAR CAMÉRA VIDÉO DES LIEUX DE TRAVAIL:
COMPATIBILITÉ AVEC LA CHARTE**

Août 1995

**Document adopté à la 394^e séance de la Commission
tenue le 17 août 1995, par sa résolution COM-394-6.1.1**

M^e André Labonté
Secrétaire de la Commission

Recherche et rédaction :

M^e Daniel Carpentier, conseiller juridique
Direction de la recherche

INTRODUCTION

Il a été porté à l'attention de la Commission¹ les situations suivantes : dans deux entreprises, on a suspendu ou congédié une personne pour des gestes commis à l'intérieur du cabinet de toilettes, gestes captés à leur insu par une caméra vidéo. On nous demande donc un avis sur la légalité des pratiques de surveillance vidéo en milieu de travail et, en particulier, sur cette pratique de surveillance des toilettes. Le présent avis ne traitera pas des cas particuliers qui ont suscité cette demande mais simplement des principes régissant la surveillance vidéo en milieu de travail, y compris la surveillance vidéo des cabinets de toilettes.

Si l'on peut penser que le milieu de travail ne peut être considéré *a priori* comme un lieu visé par la protection de la vie privée, il convient de relativiser cet énoncé. En effet, le juge LaForest de la Cour suprême du Canada disait dans l'arrêt *R. c. Dymen*² :

«Comme nous l'avons déjà souligné, les revendications d'ordre territorial étaient à l'origine légalement et conceptuellement liées à la propriété, ce qui signifiait que les revendications d'un droit à la vie privée en ce sens étaient, sur le plan juridique, largement confinées au domicile. Mais, comme Westin, précité, à la p. 363, le fait observer, [traduction] «protéger la vie privée au domicile seulement... revient à protéger ce qui n'est devenu, dans la société contemporaine, qu'une petite partie du besoin environnemental quotidien de la vie privée de l'individu.»

Ainsi, le droit à la vie privée n'est-t-il plus limité au droit de ne pas être importuné ou surveillé dans sa demeure mais comporte-t-il d'autres aspects dont ceux qualifiés par le professeur Patrick Glenn de droit à la solitude et de droit à l'anonymat³.

LA JURISPRUDENCE ARBITRALE ET LA DOCTRINE

Les arbitres se sont prononcés sur la légalité du recours à des caméras pour surveiller des travailleurs et en sont venus à poser certaines conditions à leur utilisation.

D'abord dans la décision *Liberty Smelting Works (1962) Ltd et T.U.A., local 1470*⁴, l'arbitre Guy

Dulude a posé les principes de base qui ont été repris dans d'autres sentences arbitrales. En l'espèce, il s'agit d'une entreprise de récupération qui avait un contrat d'exclusivité pour la récupération d'appareils téléphoniques avec les compagnies Northern Electric et Bell Canada. Ces contrats comportaient une clause de résiliation si les appareils devant être récupérés se retrouvaient sur le marché notamment en raison d'une faute de surveillance. L'arbitre a autorisé l'usage de caméras de surveillance pour contrer les vols de marchandises à l'usine parce que la continuation de ces vols mettait en danger la survie de l'usine puisque la compagnie aurait pu se voir retirer les deux contrats qui constituaient ses principales activités. Les passages suivants de la sentence nous apparaissent pertinents⁵ :

«Il ne fait aucun doute, dans mon esprit, qu'à moins de dispositions expresses ou implicites au contraire dans la convention, l'employeur ne peut utiliser des circuits de télévision fermés à des fins disciplinaires ou analogues.

[...]

En tout temps et en tout lieu, il [le travailleur] conserve sa dignité d'homme, sa liberté individuelle.

Il répugne à l'esprit qu'au cours des opérations quotidiennes de son travail il soit constamment sous observation électronique au moyen de caméras braquées sur lui, que tous ses moindres gestes puissent être épiés de façon continue tel un microbe sous le microscope.»

Dans sa conclusion, l'arbitre restreint le recours à un tel système de surveillance aux seuls fins de prévention du vol⁶ :

«Compte tenu des circonstances particulières qui l'obligent en quelque sorte à avoir recours à de tels moyens extraordinaires de surveillance, il y a lieu d'autoriser la compagnie à installer des caméras de télévision pour surveiller les endroits clés de l'usine où les vols peuvent généralement se produire. Cependant, il ne sera pas permis à la compagnie, sous aucun prétexte, de fixer l'objectif de ses caméras à un employé en particulier, de manière constante.

[...]

Quant à l'usage de tels appareils, il devra être strictement réservé à la prévention du vol; la compagnie ne devra jamais utiliser ces appareils pour fins de surveillance de la production ni pour des fins disciplinaires, sous peine de déchéance de ses droits au maintien en opération d'un tel système.»

Deux décisions ontariennes ont limité ou interdit à un employeur le recours à des caméras vidéo. Dans *Puretex Knitting*⁷, l'arbitre a limité le recours à des caméras aux seules zones de travail où il y avait des problèmes de vols et interdisait l'usage de ces caméras à des fins disciplinaires ou à des fins de contrôle de productivité. Dans *Thibodeau-Finch Express*⁸, l'arbitre n'a pas autorisé le recours à des caméras pour dissuader les employés de voler du matériel puisque aucune situation de vol n'avait été constatée dans l'entreprise.

Ces trois décisions se fondent sur le droit à des conditions de travail justes et raisonnables plutôt que sur le droit au respect de la vie privée des travailleurs. C'est ce que rappelle l'arbitre M^e Jean-Pierre Lussier dans la décision *Société des alcools du Québec c. Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la S.A.Q.*⁹ :

«De façon générale, la surveillance électronique d'un salarié au travail ne contrevient pas, à mon avis, à cet article de la charte. Le salarié, dans l'exécution de ses fonctions, a des agissements qui n'appartiennent pas à sa vie privée, sauf exceptions. Bien sûr, il existe des cas où à l'occasion du travail on restera quand même dans le domaine de la vie privée.

[...]

*Bref, une surveillance constante et assidue, même par le truchement d'appareils électroniques, ne contrevient pas à l'article 5 de la **Charte des droits et libertés de la personne**. Elle ne peut donc, à ce titre, être considérée comme illégale.»*

Cependant, cet arbitre endosse les propos des auteurs C. D'Aoust, L. Leclerc et G. Trudeau¹⁰ :

*«Il faut donc déterminer si la surveillance électronique **per se** est une condition de travail «raisonnable» et quand elle peut, s'il y a lieu, devenir déraisonnable. Nous soumettons quant à nous qu'il est préférable d'examiner la question à l'étude sous l'angle de la «condition de travail raisonnable» plutôt que par le concept de «droit à la vie privée». Il faut en effet reconnaître qu'en milieu de travail, sauf exception très particulière (par exemple, **l'usage des toilettes**, l'administration de premiers soins en cas de malaise ou d'accident, etc.), la vie privée du salarié est plutôt restreinte.*

Nous suggérons, sur un plan strictement normatif, qu'une surveillance complète et constante des salariés, sauf exception, constitue une condition de travail déraisonnable, et que l'employeur, s'il l'exerce sans nuance, excède son pouvoir disci-

plinaire.»

L'arbitre accepte les quatre propositions formulées par ces auteurs¹¹:

«1. L'employeur peut, en vertu de la notion de subordination juridique et sa fonction de gestion, contrôler le travail des salariés;

*2. **Prima facie**, l'employeur ne pourrait recourir à l'utilisation de caméras pour surveiller le comportement et la productivité des salariés au travail;*

3. Une telle surveillance est permise dans des circonstances particulières, par exemple, lorsque l'employeur peut démontrer qu'un problème sérieux de sécurité existe et que ce type de surveillance pourra à court terme ou moyen terme l'aider à le surmonter;

4. Une surveillance continue pourrait, croyons-nous, constituer une condition de travail déraisonnable et contrevenir à l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne (Québec).»

Quant aux circonstances particulières, généralement le vol de biens ou d'argent, si elles peuvent justifier l'utilisation de caméras de surveillance, elles ne permettent tout de même pas de faire une surveillance constante des travailleurs. Dans la décision *Association des techniciennes et techniciens en diététique du Québec et Centre hospitalier Côte-des-Neiges*¹², l'arbitre M^e Jean-Denis Gagnon a reconnu que même si l'employeur avait des motifs suffisants (vols des recettes de la cafétéria depuis plus de six mois) pour installer une caméra de surveillance, le lieu où il l'a installée était inadéquat parce que cela assujettissait des travailleurs à une surveillance constante¹³:

«Si l'existence de vols dans son établissement justifiait l'employeur d'avoir recours à un mode de surveillance électronique du lieu où il croyait qu'ils survenaient, il lui incombait d'utiliser ce moyen afin seulement d'atteindre le but légitime qu'il poursuivait – faire cesser les vols – et d'une manière qui porte le moins possible atteinte au droit des requérantes d'exercer leurs fonctions sans être assujetties à un guet constant. Or, en raison de la façon erronée dont la caméra avait été installée dans le présent cas, l'on doit considérer que l'employeur a manqué à ses obligations. Il lui incombait, en effet, de s'assurer que la caméra était bien placée.

[...]

Même lorsque des motifs sérieux – et ils existaient dans le présent cas – permettent à

*l'employeur d'avoir recours à un mode de surveillance qui serait généralement incompatible avec la règle inscrite à l'article 46 de la **Charte des droits et libertés de la personne**, il lui incombe de l'utiliser en limitant le moins possible les droits que cette disposition reconnaît à ceux qu'il emploie.»*

Cette décision ajoute un critère supplémentaire aux quatre énoncés des auteurs D'Aoust, Leclerc et Trudeau¹⁴, soit celui d'une limitation dans l'utilisation des caméras de façon à porter le moins possible atteinte aux droits des travailleurs.

Ce qu'il est reconnu aux employeurs c'est le recours à des moyens de surveillance pour protéger leurs biens. Dans la majorité des cas où des employeurs ont eu recours à des caméras vidéo, il y avait eu vol de biens ou d'argent. Qu'en serait-il si un employeur soupçonne que des activités criminelles impliquant des employés se produisent sur les lieux de travail?

À notre avis, si de telles activités ne menacent pas les biens de l'employeur, la sécurité au sein de l'entreprise ou n'entravent pas l'exploitation normale de celle-ci, l'employeur, comme tout autre citoyen, devrait s'adresser aux services policiers pour faire part de ses soupçons. Il reviendrait donc aux services policiers de prendre les mesures nécessaires pour faire cesser, le cas échéant, ces activités criminelles. Quant à l'utilisation par l'employeur de caméras dans cette situation, les mêmes principes dégagés par la jurisprudence et la doctrine en droit du travail en matière de surveillance des travailleurs s'appliqueraient ici.

À titre d'illustration, si l'employeur soupçonne qu'il y a trafic de drogue parmi ses employés, il devrait s'adresser aux services policiers. Évidemment, il pourra prendre les mesures qui s'imposent, sanctions disciplinaires ou programme d'aide aux employés, pour faire face à la consommation de drogue sur les lieux de travail. Dans l'hypothèse où l'infraction criminelle se commettrait dans les toilettes sur les lieux de travail, l'employeur ne pourrait, de lui-même, effectuer une surveillance par caméra des cabinets de toilettes.

CONCLUSION

Il apparaît donc assez constant dans la jurisprudence et dans la doctrine que la surveillance par caméra vidéo de travailleurs est considérée, en principe, comme une violation du droit à des conditions de travail justes et raisonnables, droit reconnu à l'article 46 de la Charte. Toutefois, lorsque des motifs sérieux existent, l'employeur peut avoir recours à ce mode de surveillance pour mettre un terme aux agissements qui lui sont nuisibles. En ce qui a trait au droit au respect de la vie privée ou du droit à la sauvegarde de l'honneur, de la réputation ou de la dignité des travailleurs, droits reconnus à toute personne aux articles 4 et 5 de la Charte, ils ne sont pas, sauf exception, mis en péril par le recours à une telle surveillance électronique.

Quant à la surveillance vidéo des cabinets de toilettes, il serait clair, compte tenu de la jurisprudence et de la doctrine sur la surveillance vidéo, qu'elle comporte des atteintes non seulement au droit à des conditions de travail justes et raisonnables, mais également des atteintes au droit au respect de la vie privée et au droit à la dignité des travailleurs.

Les raisons, même si elles sont très sérieuses, qui peuvent amener un employeur à exercer une surveillance des cabinets de toilettes ne sauraient justifier le recours à ce type de surveillance puisque ce moyen ne peut être considéré comme étant un moyen qui porte le moins possible atteinte au droit des personnes concernées. Si des actes criminels se commettent dans les salles de toilettes de l'entreprise, l'employeur devrait s'adresser aux services policiers pour faire cesser ces activités.

Pour paraphraser l'arbitre Guy Dulude, il répugne à l'esprit qu'un travailleur soit constamment sous observation électronique au moyen de caméras braquées sur lui, que tous ses moindres gestes, y compris ceux qu'il pose dans un cabinet de toilettes, puissent être épiés de façon continue tel un microbe sous le microscope.

DC/cd

NOTES

¹ Lettres adressées à Yves Lafontaine, président, par Lucie Lemonde, présidente de la Ligue des droits et libertés, les 17 et 27 mars 1995.

² [1988] 2 R.C.S. 417, à la page 428.

3 GLENN, Patrick H., «Le droit au respect de la vie privée», (1979) 39 Revue de Barreau 879.

4 (1972) S.A.G. 1039.

5 *Idem*, pages 1044 et 1045.

6 *Ibidem*.

7 (1979) 23 L.A.C. (2nd) 14 (Ont.).

8 (1988) 32 L.A.C. (3rd) 271 (Ont.).

9 [1983] T.A. 335.

10 *Les mesures disciplinaires: étude jurisprudentielle et doctrinale*, Montréal, École des relations industrielles, Université de Montréal, 1982, page 219. Voir également, R. Dupont et L. Lesage, «Le droit au respect de la vie privée en milieu de travail: impact du *Code civil* du Québec et de la Loi 68», dans Congrès annuel du Barreau du Québec (1995), Service de la formation permanente, Barreau du Québec, 1995, page 941, à la page 958, qui considèrent que la surveillance électronique «*ne saurait être, en principe, considérée comme une atteinte à la vie privée des salariés*» mais «*pourrait constituer une violation du droit «à des conditions de travail justes et raisonnables» que reconnaît l'article 46 de la Charte québécoise*».

11 *Idem*, page 221.

12 [1993] T.A. 1021.

13 *Idem*, aux pages 1028 et 1029.

14 Précité, note 10.

Commission des droits de la personne
et des droits de la jeunesse
360, rue Saint-Jacques, 2^e étage
Montréal (Qc) H2Y 1P5
Tél. : (514) 873-5146