

**Syndicat du transport scolaire de la Mauricie-CSN et Autobus  
La Mauricie inc. (grief syndical)**

**2015 QCTA 73**

## **TRIBUNAL D'ARBITRAGE**

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2015-1304  
2015-112

Date : 26 janvier 2015

---

**SOUS LA PRÉSIDENTE DE : Me Pierre St-Arnaud**

---

**Syndicat du transport scolaire de la Mauricie-CSN**

Ci-après appelé «le syndicat»  
Et

**Autobus La Mauricie Inc.**

Ci-après appelé «l'employeur»

Plaignant : le syndicat

Grief 2013-2: installation de caméras dans les autobus scolaires

Pour l'employeur : Me Serge Bouchard  
Pour le syndicat : M. Normand David

Date d'audience : 18 novembre 2014, dernières notes reçues le 19 janvier 2015

**SENTENCE ARBITRALE  
(L.R.Q., c. C-27, article 100)**

## 1. Introduction

[1] Le syndicat dépose, au nom de ses membres, un grief le 29 octobre 2013 contestant l'installation par l'employeur de caméras de surveillance dans certains de ses autobus scolaires :

*Description du grief : le syndicat conteste le fait que l'employeur ait fait installer des caméras de surveillance (Trooper TL-2) à l'intérieur des autobus ce qui est injuste et illégal en vertu de la convention collective et des lois applicables.*

*Réclamation : le syndicat réclame que l'employeur retire immédiatement toutes les caméras de surveillance à l'intérieur des autobus et qu'il verse aux salariés qui ont fait l'objet de ladite surveillance des dommages-intérêts moraux et exemplaires.*

[2] L'employeur soumet qu'il a installé les caméras en août 2012 et il invoque la prescription. Sur le fond, il soumet qu'il a installé ces caméras à la demande de la Commission scolaire de l'Énergie qui avait parfaitement le droit de le faire.

[3] Le président d'Autobus Mauricie Inc., M. Marcel Lemay a informé la Commission scolaire de l'énergie de ce grief collectif. Le secrétaire général, Me Serge Carpentier lui a répondu le 7 novembre 2013 (E-10) :

**Objet : Caméras de surveillance dans des autobus scolaires**

*Monsieur,*

*Vous avez porté à la connaissance de la Commission scolaire de l'Énergie un grief collectif concernant la présence de caméras de surveillance dans certains autobus scolaires. Par ce grief, le syndicat conteste l'installation de telles caméras de surveillance et en réclame le retrait. De plus, des dommages vous sont réclamés pour les salariés ayant fait l'objet d'une telle surveillance.*

*Nous désirons, par la présente, confirmer que l'installation de ces caméras de surveillance a été faite à la demande expresse de la Commission scolaire de l'Énergie. Il ne s'agit pas, de ce fait, d'une initiative de l'employeur.*

*Nous tenons à rappeler que l'installation de ces caméras de surveillance ne vise aucunement les conductrices ou les conducteurs d'autobus scolaires mais plutôt les élèves.*

*La Commission scolaire a la responsabilité de procurer un environnement sain et sécuritaire ainsi que de maintenir l'ordre et la discipline à l'école. Qui plus est, la*

*Commission scolaire doit veiller à ce que ses élèves soient à l'abri de toute forme d'intimidation ou de violence.*

*Ces responsabilités s'appliquent également lors du transport scolaire. D'ailleurs, la conductrice ou le conducteur d'autobus scolaire doit contribuer au plan de lutte contre l'intimidation et la violence.*

*La Commission scolaire a également l'obligation d'assurer aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage des services adaptés à leurs besoins, d'après l'évaluation qu'elle doit faire de leurs capacités.*

*L'utilisation de telles caméras de surveillance, ciblée à des types d'autobus ou selon la clientèle transportée, est un outil nécessaire pour régler des problématiques en lien aux comportements de certains élèves à l'égard d'autrui. Cela peut être pour des événements d'intimidation ou de violence. Dans une telle situation, la caméra devient un outil facilitant le travail de la conductrice ou du conducteur d'autobus ainsi que celui de la direction d'école dans la gestion de la discipline.*

*Une telle utilisation est également nécessaire pour certains élèves plus vulnérables dont l'évaluation, en contexte réel, permet à la Commission scolaire de constater leurs comportements et de mettre en place des moyens adaptés répondant à leurs besoins permettant ainsi de les protéger à l'égard d'eux-mêmes. Par exemple, il peut s'agir de cas d'automutilation ou d'autostimulation.*

*Par ailleurs nous soulignons que les caméras de surveillance ne sont pas installées à l'insu de la conductrice ou du conducteur de l'autobus scolaire et elles ne constituent pas, à notre avis, une atteinte à leur expectative de vie privée.*

*Dans ce contexte et en tenant compte que les caméras de surveillance sont utilisées pour et dans l'intérêt des élèves, nous considérons que le grief collectif est tout à fait non fondé et qu'il n'y a pas lieu de donner suite à la demande de retrait de ces dernières.*

*Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos meilleurs sentiments.*

## **2. La question en litige**

[4] Est-ce que le grief est prescrit? L'employeur a-t-il contrevenu à la convention collective et aux lois existantes en installant des caméras dans certains de ses autobus scolaires?

## **3. La preuve**

[5] Les parties conviennent que le fardeau de preuve appartient au syndicat. Les faits ne sont pas contestés dans ce dossier. L'employeur accepte de faire témoigner en

premier M. **François Tremblay**, régisseur aux transports à la Commission scolaire de l'Énergie depuis 2004.

### **Organisation de la Commission scolaire et du transport des élèves**

[6] M. Tremblay décrit l'organisation de la Commission scolaire qui voit à l'éducation de 9,000 élèves sur un immense territoire de 35,000 Km carré. Elle doit assurer le transport de 7,000 élèves sur son territoire. Elle signe des contrats de transport avec différents entrepreneurs privés pour une période de cinq ans.

[7] La Commission scolaire a signé des contrats avec vingt-deux transporteurs. Quatre entreprises sont syndiquées dont Autobus Mauricie Inc. qui œuvre dans le territoire de la ville de Shawinigan.

[8] À l'été 2012, la Commission scolaire décide de faire installer dans 39 des 153 véhicules scolaires opérés par les 22 transporteurs des caméras pour surveiller les élèves.

[9] Le transporteur Autobus de la Mauricie Inc. visé par le présent grief a installé des caméras dans quatre de ses véhicules; trois gros autobus de 40 pieds et un minibus.

[10] Les transporteurs n'ont pas eu le choix de refuser l'installation des caméras. Il s'agissait d'une exigence de la Commission scolaire dans les contrats de transport pour la période 2012-2017.

### **La discipline à l'intérieur des autobus scolaires**

[11] Les chauffeurs d'autobus ont l'obligation en vertu du contrat (E-5) de transport exclusif signé entre Autobus de la Mauricie Inc. et la Commission scolaire d'assurer la discipline dans leur autobus. Le contrat prévoit :

*17.1 L'ENTREPRISE DE TRANSPORT et LA COMMISSION conviennent de mettre en place des mesures permettant à tout conducteur ou à toute conductrice à son emploi*

*de prévenir et de lutter contre toute forme d'intimidation et de violence lors du transport des élèves, tel que défini à l'article 13 de la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c. 1-13.3). L'ENTREPRISE DE TRANSPORT dont un conducteur ou une conductrice est témoin d'un acte d'intimidation ou de violence doit en informer la direction de l'école fréquentée par les élèves impliqués.*

*17.2 L'ENTREPRISE DE TRANSPORT, en collaboration avec LA COMMISSION, s'assure que tout conducteur ou toute conductrice à son emploi possède une formation adéquate en matière de lutte contre l'intimidation et la violence. L'ENTREPRISE DE TRANSPORT et LA COMMISSION doivent s'entendre dans les meilleurs délais sur la formation que doivent suivre les conducteurs et les conductrices.*

*18. L'ENTREPRISE DE TRANSPORT et tout conducteur ou toute conductrice à son emploi doivent prendre et déposer les personnes désignées par LA COMMISSION aux points déterminés par celle-ci. S'il y a lieu, le conducteur ou la conductrice coordonne la surveillance et la discipline avec le brigadier ou la brigadière scolaire. Le conducteur ou la conductrice assure la discipline dans chaque véhicule et applique les règlements à cette fin décrétés par LA COMMISSION.*

*19. L'ENTREPRISE DE TRANSPORT et tout conducteur ou toute conductrice à son emploi ne peuvent refuser, de leur propre chef, le transport d'une personne désignée par LA COMMISSION à qui il appartient seule de statuer sur un tel cas. Pour des raisons de sécurité, L'ENTREPRISE DE TRANSPORT ou le conducteur ou la conductrice peut toutefois refuser le transport à une personne après s'être assuré que celle-ci puisse retourner à son point d'origine ou être prise en charge par une personne responsable. L'ENTREPRISE DE TRANSPORT doit aussitôt faire rapport à LA COMMISSION.*

[12] M. Tremblay dépose les règlements (E-4) relatifs au transport scolaire. Le chauffeur a l'obligation de faire connaître les règlements de la Commission scolaire, d'aviser verbalement les élèves indisciplinés et d'en faire rapport à ladite Commission :

***Règlements relatifs au transport scolaire***

*Le transport des élèves doit s'effectuer harmonieusement dans un milieu sain et en toute sécurité.*

*Pour assurer cette démarche, la collaboration du conducteur et des élèves est essentielle.*

*Le conducteur d'autobus a l'obligation de faire connaître les règlements établis par la commission scolaire.*

*1. Utiliser le transport scolaire seulement si on a reçu «l'Avis de transport» de la Commission scolaire de l'Énergie.*

*2. Quitter la maison à une heure qui permet de prendre l'autobus sans hâte, attendre à son point d'arrêt à l'heure indiquée.*

3. *Respecter les propriétés privées.*
4. *Retourner à la maison si l'autobus est très en retard (plus de 15 minutes).*
5. *Attendre que l'autobus soit immobilisé avant de monter ou descendre du véhicule.*
6. *Prendre place immédiatement à une banquette et y demeurer jusqu'à destination.*
7. *S'abstenir de fumer, de manger, de mâcher, de jeter des rebuts. Le passager qui transporte et/ou consomme des drogues s'expose à l'expulsion de son véhicule.*
8. *Converser calmement pour permettre au conducteur de conduire en toute sécurité, ne lui parler qu'en cas de nécessité.*
9. *Demander l'autorisation avant d'ouvrir une fenêtre, garder la tête et les mains dans l'autobus, ne rien lancer.*
10. *Prendre soin du véhicule (ne pas détériorer les banquettes ou autres pièces du véhicule).*
11. *Pour obtenir du transport autre que celui autorisé, remplir le formulaire disponible à l'école au moins 10 jours avant le début du service. Il est strictement interdit d'utiliser tout autre véhicule que celui déjà assigné.*
12. **IMPORTANT** : *Le transport de matériel (sport, musique, etc.) est INTERDIT sur les parcours réguliers, Seul un bagage à main sera autorisé dans le véhicule. Garder ses objets à l'intérieur du sac et le disposer de façon à ne pas nuire aux autres passagers.*

### **Mesures disciplinaires**

*Le conducteur a l'entière responsabilité de ses passagers qui doivent le respecter et suivre les directives. Si un élève ne respecte pas une directive, le conducteur la lui rappelle et l'invite à relire les règlements du transport scolaire.*

*Au prochain manquement, le conducteur avise l'élève de l'infraction et lui spécifie qu'une communication sera faite à ses parents. S'il ne s'améliore pas, le conducteur rédige un rapport de comportement qu'il fera parvenir au Service du transport scolaire.*

- *Premier rapport = 1<sup>er</sup> avis*
- *2 ième rapport = Dernier avis*
- *Un 3<sup>e</sup> rapport de comportement conduit à une suspension d'une semaine.*
- *Un 4<sup>e</sup> rapport conduit à une suspension d'une durée de 2 semaines et l'élève devra s'engager par écrit à respecter les directives.*
- *Une infraction grave peut conduire à une suspension sans tenir compte des étapes mentionnées ci-haut (ex. : vandalisme, violence).*

*Dans tous les cas de rapport de comportement ou de suspension, les parents et la direction de l'école sont informés.*

***Note : Même si l'élève se voit privé de son droit au transport, sa présence à l'école demeure obligatoire***

(Caractères gras dans le texte original)

[13] Le chauffeur doit remplir un rapport d'incident préparé par la Commission scolaire lorsqu'il constate une infraction par un élève aux règles de discipline :

### **RAPPORT D'INCIDENT**

#### ***Transport scolaire***

*Manquement aux règles de l'autobus*

*Signalement d'une situation de violence*

**Date de l'infraction :** \_\_\_\_\_ **Période :** AM  M1  M2  PM

Nom de l'élève : \_\_\_\_\_ École fréquentée : \_\_\_\_\_

Adresse complète : \_\_\_\_\_

Nom du conducteur : \_\_\_\_\_ Numéro du véhicule : \_\_\_\_\_

Nom de l'entrepreneur : \_\_\_\_\_

#### **MANQUEMENT AUX REGLES DE L'AUTOBUS**

Se lève debout durant le trajet

Dérange le chauffeur : \_\_\_\_\_

Ouvre les fenêtres sans autorisation

Ne respecte pas les directives du conducteur :  réplique  est impoli(e)

Brise ou endommage le véhicule : \_\_\_\_\_

Laisse traîner des objets, du papier ou autre : \_\_\_\_\_

Mange ou bois malgré l'interdiction \_\_\_\_\_

Autre : \_\_\_\_\_

Description des faits et des interventions : \_\_\_\_\_

---



---



---

#### **SIGNALEMENT D'UNE SITUATION DE VIOLENCE (Acheminer au transport la journée même)**

Comme témoin  Propos rapportés par : \_\_\_\_\_

Nom de la victime : \_\_\_\_\_

Nom des témoins : \_\_\_\_\_

#### **Violence physique**

Bouscule

- Frappe
- Tape
- Menace avec un objet ou une arme
- Autres : \_\_\_\_\_

**Violence verbale ou écrite**

- Insulte /se moque/ tient des propos discriminatoires
- Menace
- Utilise les médias sociaux
- Autres : \_\_\_\_\_

**Violence psychologique**

- Met un élève à l'écart
- Part ou alimente des rumeurs
- Humilie publiquement
- Autres :

**Violence à caractère sexuel**

- Fait des commentaires et des insultes
- Pose des gestes à connotation sexuelle
- Autres :

**Description des faits et des interventions**

Signature du conducteur : \_\_\_\_\_

**Réservé au service du transport**

Un suivi a été fait auprès de la direction de l'école le : \_\_\_\_\_  
Par : \_\_\_\_\_ Signature

**Sous les responsabilités de la direction de l'école**

- Application du protocole d'intervention en situation de violence
- Consignation dans le registre de compilation des actes de violence

[14] M. Tremblay explique qu'il reçoit le rapport d'incident des chauffeurs. Il prend la décision de la sanction à appliquer. Le chauffeur ne doit pas argumenter avec les parents des élèves. C'est la Commission scolaire qui a cette responsabilité.

[15] M. Tremblay explique que l'Assemblée nationale du Québec a adopté le 12 juin 2012 la Loi visant à prévenir et à combattre l'intimidation et la violence à l'école (Projet de loi no 56 sanctionné le 15 juin 2012). Les commissions scolaires avaient jusqu'en



décembre 2012 pour mettre en place un plan de lutte contre l'intimidation et la violence dans les écoles.

### **Installation de caméras dans certains autobus scolaires**

[16] Suite à l'adoption de cette nouvelle loi, la Commission scolaire décida de faire installer dans certains véhicules de transport des caméras de surveillance.

[17] C'est la Commission scolaire qui décida du type de caméras et système d'enregistrement. Les transporteurs devaient voir à leur installation dans les véhicules. La compagnie GMS Technologies a obtenu le contrat (E-6) de vente du système au coût de 62,799.35\$ dans 39 véhicules. GMS Technologies a vu à la formation des mécaniciens de chaque transporteur pour l'installation des systèmes.

[18] M. Tremblay témoigne qu'il y a des caméras dans les espaces publics dans les écoles mais pas dans les classes. Dans les gros autobus scolaires de 72 passagers, une caméra est installée à l'avant au plafond en direction de l'arrière de l'autobus en visant les élèves. Une autre caméra est installée à l'arrière avec vue vers l'avant toujours dirigée vers les passagers. Une vidéo a été présentée en audition devant l'arbitre. On peut percevoir à partir de la caméra arrière la tête du chauffeur, rien d'autres. De la caméra avant, on voit les élèves assis dans les rangées situées plus à l'avant de l'autobus; le chauffeur n'est pas dans l'angle de vision.

[19] Les caméras sont reliées à un enregistreur numérique vidéo et audio d'une capacité de 320 G. Le système se met en marche lorsque le moteur de l'autobus démarre et il s'arrête 10 minutes après son extinction. Le chauffeur peut indiquer un marqueur sur l'enregistrement s'il constate des incidents avec les élèves dans son autobus. L'entreprise Autobus Mauricie Inc. et ses chauffeurs ne peuvent visionner les

vidéos. Seule la Commission scolaire de l'Énergie peut les visionner avec un appareil spécial. En cas d'incidents rapportés par un chauffeur, le disque dur est remis à la Commission scolaire qui en fait le visionnement. Le système est muni d'un GPS indiquant la position du véhicule dans son parcours.

[20] La durée de l'enregistrement varie de deux semaines à un mois tout dépendant de la durée des trajets de l'autobus. Lorsque le disque dur atteint sa pleine capacité, les données enregistrées sont effacées automatiquement et l'enregistrement se continue.

[21] La Commission scolaire a demandé à ses transporteurs d'installer les caméras durant l'été 2012 avant le début des classes le 28 août. M. **Marcel Shore** témoigne à la demande du syndicat qu'il a lui-même installé les caméras dans 4 des autobus de son employeur Autobus Mauricie Inc. Il est mécanicien-chauffeur depuis 1998. Il était président de son syndicat à cette époque. Il est maintenant secrétaire-trésorier.

[22] Concernant le dépôt du grief le 29 octobre 2013, des membres lors d'une réunion syndicale ont demandé de déposer un grief afin de contester les caméras dans les autobus.

[23] M. Tremblay témoigne que tous les chauffeurs des transporteurs ont reçu une formation de la Commission scolaire de l'Énergie sur l'intimidation. Il dépose un document (E-8) à cet effet :

**NON À LA VIOLENCE!**

Loi visant à prévenir et à combattre l'intimidation et la violence à l'école Formation à l'intention des transporteurs et des conducteurs d'autobus de la Commission scolaire de l'Énergie

Secteur Haut-St-Maurice : 22 janvier 2013 de 19 h à 20 h 30

Secteur Mékinac : 29 janvier 2013 de 19 h à 20 h 30

Secteur Shawinigan et Maskinongé : 23 et 28 janvier 2013 de 19 h à 20 h 30

**JANVIER 2013**

**Obligation d'élaborer un plan de lutte contre l'intimidation et la violence dans chacune des écoles et d'appliquer la démarche d'intervention recommandée par la commission scolaire.**

## **TRANSPORTEUR SCOLAIRE**

### **Obligations prévues par la nouvelle Loi sur l'instruction publique**

- Adopter des mesures visant à prévenir et à contrer toute forme d'intimidation ou de violence lors du transport des élèves (art. 297).
- Informer le directeur de l'école fréquentée par un élève qu'il transporte de tout acte d'intimidation ou de violence qui survient lors de ce transport (art. 297).
- S'assurer, en collaboration avec la commission scolaire, que le conducteur possède, dans les plus brefs délais, une formation adéquate en matière de lutte contre l'intimidation et la violence (art. 297).

**DÉVELOPPER UN LANGAGE COMMUN** (Il est de la responsabilité de la direction de l'école et de ses intervenants, d'évaluer s'il s'agit d'intimidation à partir du registre de compilation des actes de violence.)

### **Définitions de la Loi sur l'instruction publique sanctionnée le 15 juin 2012**

**Intimidation** : tout comportement, parole, acte ou geste délibéré ou non à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberspace, dans un contexte caractérisé par l'inégalité des rapports de force entre les personnes concernées, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse et de léser, blesser, opprimer ou ostraciser (art. 13, par. 1.1).

**Violence** : toute manifestation de force, de forme verbale, écrite, physique, psychologique ou sexuelle, exercée intentionnellement contre une personne, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse, de la léser, de la blesser ou de l'opprimer en s'attaquant à son intégrité ou à son bien-être psychologique ou physique, à ses droits ou à ses biens (art. 13, par. 3).

### **LA LOI IMPOSE À TOUS LES ACTEURS SCOLAIRES D'INTERVENIR ET DE DÉNONCER LES GESTES DE VIOLENCE ET D'INTIMIDATION**

Tout geste de violence, qu'il soit commis dans l'école ou à l'extérieur de l'école, lorsqu'il a un impact sur le fonctionnement à l'école y compris par le biais des médias sociaux ou lors de l'utilisation du transport scolaire, sera sanctionné selon les règles de conduite et les mesures de sécurité de l'école.

Peu importe les circonstances, tout adulte qui ignore un acte de violence entre élèves s'expose à des poursuites judiciaires.

**Pour intervenir de manière préventive, il est recommandé :**

- De prendre position indiquant que vous appliquerez la loi visant à prévenir et à combattre l'intimidation, que vous ne tolérez pas d'actes de violence, ni de propos dénigrants ou qui ridiculisent une personne
- De poser l'affiche NON à la VIOLENCE

**Lorsqu'un acte de violence survient, chaque fois que c'est possible, les actions suivantes sont recommandées :**

- Intervenir pour arrêter tout acte de violence (gestes ou propos)
- Rappeler votre position sur la violence et l'intimidation
- Encadrer l'agresseur et non la victime (amener l'agresseur près de vous)
- Sécuriser la victime et au besoin, assurer sa protection
- Annoncer que vous allez dénoncer la situation
- Faire le signalement à l'aide du rapport d'incident le plus rapidement possible.

**De façon générale, les actions suivantes sont à proscrire :**

- o Ignorer ou banaliser la situation
- o Rendre la victime responsable
- o Encadrer la victime au lieu de l'agresseur

**À faire le plus tôt possible (DATE LIMITE d'entrée en vigueur 4 février 2013)**

- Prendre position auprès des élèves
- Poser l'affiche *Non à la violence*
- Dénoncer les situations à partir du rapport d'incident et selon la démarche qui vous a été remise

***Au besoin, informer les parents qu'ils peuvent demander assistance auprès de la commission scolaire en appelant à la réception.***

**NON À LA VIOLENCE**

**Différentes formes de violence à reconnaître et à dénoncer**

**Violence verbale**

Tout comportement intentionnel portant atteinte à l'intégrité psychique d'autrui. Injures, incivilités, menaces. Cela peut viser à créer une tension chez l'autre, à le maintenir dans un état de peur et peut aussi se traduire en cris d'impolitesse et d'injures.

**Conflit**

C'est une opposition, un désaccord entre deux personnes (ou plus). C'est un affrontement entre des intérêts, des valeurs, des actes ou des procédures. Entre des personnes, cela est chargé d'émotions et peut entraîner des gestes de violence.

### **Homophobie**

Une hostilité psychologique et sociale à l'égard des membres de la diversité sexuelle. Cette hostilité vise non seulement les personnes homosexuelles, mais aussi celles dont l'apparence ou les comportements dérogent aux normes sociales prescrites de masculinité et de féminité.

### **Violence économique (taxage)**

Une action posée par un individu ou un groupe d'individus sur un autre individu dans le but d'extorquer et de s'appropriier des biens qui revêtent un caractère de prestige social ou de l'argent en échange d'un droit de passage vers un lieu particulier tel que l'école. Cette action peut être verbale ou physique et peut avoir différents degrés de gravité : menaces, coups, violence avec arme, voies de fait.

### **Violence physique**

Ce type de violence atteint l'autre dans son intégrité physique. Elle peut se manifester concrètement par des gestes tels que bousculer, frapper, causer des blessures, morsures, ecchymoses, etc.

### **Violence psychologique**

Cette violence consiste en des attitudes ou propos méprisants, humiliants, contrôlant, qui ont pour effet de dénigrer une personne dans sa valeur en tant qu'individu. Elle s'exprime parfois par une relation punitive qui consiste à ignorer la présence de l'autre ou à refuser de communiquer. Cette forme de violence passive est subtile et ne se traduit pas toujours de manière verbale.

### **Agressivité**

Elle est souvent le véhicule de la colère ou de la frustration, c'est une énergie, une pulsion. Le comportement se distingue du comportement violent par le fait qu'il est porté non pas par une intention de pouvoir sur l'autre, mais par la nécessité de libérer la tension accumulée.

### **Intimidation**

C'est un moyen stratégique et intentionnel qui est utilisé de façon répétitive où il y a un rapport de force inégale. Ces actions malfaisantes portent atteinte à autrui.

### **Cyberintimidation**

La portée des actions malfaisantes est exponentielle. Les écrits et les images restent, se partagent et se transforment... sans limites de temps et d'espace. Tout comportement, parole, acte ou geste délibéré ou non à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement et compris dans le cyberspace, dans un contexte caractérisé par

l'inégalité des rapports de force entre les personnes concernées, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse et de léser, blesser, opprimer ou ostraciser.

### **Colère**

C'est une émotion qu'on ne peut juger, elle est ressentie, et ce, pour toutes sortes de raisons.

### **Violence**

C'est un moyen stratégique et intentionnel pour obtenir quelque chose. Elle porte atteinte à autrui et se manifeste sous différentes formes.

### **Sexuelle**

Ce type de violence fait référence à tout type de comportement brimant à caractère particulier. Il peut s'agir de regards, de touchers, de remarques, d'insinuations ou d'allusions blessantes qui touchent la vie privée. Peut impliquer l'usage de violence, de force, de menaces, d'abus de pouvoir ou encore de manipulation.

Ces définitions sont tirées du document *Démarche d'intervention pour un milieu sain et sécuritaire* recommandée aux écoles primaires et secondaires de la Commission scolaire de l'Énergie.

[24] La Commission scolaire a également émis un communiqué le 6 février 2013

### **Communiqué**

Pour diffusion immédiate

**Du 4 au 15 février 2013 :**

### **25<sup>e</sup> édition de la campagne de sécurité en transport scolaire**

Shawinigan, le 6 février 2013 - Du 4 au 15 février 2013, la Commission scolaire de l'Énergie et les transporteurs scolaires de la région sont heureux de participer à la 25<sup>e</sup> campagne de sécurité en transport scolaire organisée par l'Association du transport écolier du Québec (ATEQ). Ils désirent profiter de l'occasion pour rappeler aux élèves, parents et automobilistes l'importance d'adopter un comportement sécuritaire à bord et autour des véhicules scolaires.

Sous le thème, *M'as-tu vu?*, le message de la campagne s'adresse d'abord à l'écolier en tant que principal responsable de sa sécurité. Les intervenants dans les écoles primaires ont d'ailleurs été invités à utiliser le matériel promotionnel pour rappeler les différentes consignes de sécurité aux élèves du préscolaire et du primaire. Un appel est également lancé aux automobilistes pour leur mentionner qu'il suffit de bien peu de temps pour assurer la sécurité des élèves. Un tel exercice de sensibilisation à la sécurité dans le transport scolaire ne saurait être couronné de succès sans l'implication de tous.

Outre la campagne de sécurité en transport scolaire, mentionnons que plusieurs actions ont été organisées cette année pour lutter et prévenir la violence et l'intimidation à bord des autobus scolaires. Une formation adéquate a en effet été donnée à plus de 200 transporteurs, chauffeurs et membres du personnel de bureau en complément des plans de lutte à l'intimidation et la violence qui ont été mis en place dans les écoles. Tous ont été sensibilisés à l'importance de développer un langage commun et de poser les actions requises.

Par ailleurs, 39 caméras de vidéosurveillance ont été installées dans certains véhicules afin d'assurer un environnement sain et sécuritaire aux élèves, un projet qui a rapidement fait l'unanimité auprès du comité consultatif du transport scolaire, formé de commissaires, représentants de directions d'établissement et du service de transport scolaire qui se sentent interpellés et désirent participer activement à la lutte collective contre l'intimidation et la violence.

Toutes les entreprises de transport scolaire possèdent au moins deux véhicules équipés de ces caméras de vidéosurveillance qui sont mises en fonction dès le démarrage du moteur et s'interrompent une dizaine de minutes après l'arrêt du véhicule. Seule la Commission scolaire de l'Énergie a accès aux images qui pourront être utilisées si une importante problématique persiste malgré la mise en place des moyens d'intervention habituels.

« Tous nos établissements visent à augmenter les facteurs de protection et ont mis en place des plans pour prévenir et lutter contre l'intimidation et la violence, mais ces gestes peuvent parfois être posés à l'extérieur des établissements, sur le chemin de l'école et à bord des autobus scolaires. Il fallait donc tout mettre en oeuvre pour sécuriser aussi cet environnement » a mentionné le directeur général, monsieur Denis Lemaire.

Mentionnons que la Commission scolaire de l'Énergie organise le transport quotidien des élèves qui fréquentent ses écoles, mais également à la clientèle scolaire des écoles publiques anglaises de La Tuque et Shawinigan et d'une école privée, un territoire qui comprend 22 municipalités. 153 véhicules parcourent ainsi plus de 13 500 km chaque jour et permettent à près de 7 000 élèves du préscolaire, du primaire et du secondaire de se rendre en classe.

« Merci d'être vigilant dans les zones scolaires ou lorsque vous croisez un autobus scolaire! »

Source : Renée Jobin, Conseillère en communication

**Conjuguons nos forces au présent pour un avenir réussi!**

## 4. Les plaidoiries

### A) La partie syndicale

[25] Le procureur syndical plaide essentiellement que la prise de vidéo à l'intérieur des autobus brime les droits fondamentaux des chauffeurs.

### B) La partie patronale

[26] Le procureur patronal soumet que le grief est prescrit. Subsidiairement, si cet argument est rejeté, l'employeur avait le droit dans les circonstances d'installer des caméras.

### ***Décision sur la prescription du grief***

[27] L'avocat de l'employeur soumet que le syndicat devait déposer son grief dans les «*30 jours ouvrables de la naissance du grief ou de la mésentente ou de la connaissance qu'il en a eue (art. 23.01)*».

[28] Rappelons au départ que la naissance du grief ne prend pas sa source dans une violation du texte de la convention collective mais bien d'une action prise par l'employeur en contravention de la Charte des droits et liberté de la personne et du Code civil du Québec. L'article 2.02 de la charte prévoit : «*Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit de diriger et d'administrer ses affaires, mais de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.*»

[29] Tel que le rappelait notre collègue, Me Louise Viau, arbitre, dans une décision récente<sup>1</sup>, l'arbitre ne pourrait intervenir s'il s'agissait d'interpréter uniquement l'article 2

---

<sup>1</sup> Teamsters Québec, section locale 106 et Linde Canada ltée (T.A., 2014-10-24), 2014 QCTA 943, SOQUIJ AZ-51127869,



de la convention. Il faut lire la convention comme si les dispositions de la Charte ou d'autres lois d'ordre public y étaient incorporées :

#### **4. DÉCISION ET MOTIFS**

[69] *Il s'agit de décider du droit de l'employeur d'installer le système DriveCam dans l'habitacle des tracteurs de ses camions-remorques servant au transport d'hydrogène liquide ou gazeux à partir de son établissement de Magog. La plupart de ses chauffeurs travaillent en équipe et sont appelés à effectuer des livraisons chez des clients situés à quelques jours de route de Magog, de telle sorte qu'ils ne font pas que conduire le véhicule. Ils y mangent et y dorment pendant que leur coéquipier est au volant.*

[70] *La contestation syndicale porte exclusivement sur la présence de la caméra capable d'enregistrer ce qui se passe à l'intérieur de l'habitacle du camion. Cette caméra capte en permanence les sons et les images, mais le système n'enregistre ceux-ci que s'il y a un incident déclencheur. Si c'est le cas, 8 secondes précédant l'incident et 4 secondes postérieures à celui-ci seront enregistrées et transmises pour analyse aux spécialistes de DriveCam qui en feront ensuite rapport à l'employeur.*

[71] *Le syndicat soutient que le fait de soumettre ces salariés à la présence d'une caméra qui filme ce qui se passe dans la cabine dans laquelle ils vivent littéralement constitue une violation de leur droit à la vie privée ainsi qu'une condition de travail déraisonnable.*

[72] *Il faut noter que le syndicat ne conteste pas la présence dans les véhicules d'un ordinateur de bord capable d'enregistrer plusieurs paramètres liés à la conduite de ceux-ci. Tel n'est pas l'objet du présent grief. En outre, il ressort de son argumentation qu'il ne s'oppose pas non plus à la présence de la caméra enregistrant ce qui se passe à l'avant du véhicule et qui est une composante du système DriveCam.*

[73] *Pour disposer du grief, il faut tenir compte des dispositions de l'article 3 de la convention collective ayant trait aux droits de la direction. Les parties ont convenu de ce qui suit :*

**3.1** *Les parties reconnaissent à l'employeur tous ses droits liés à la gérance de son entreprise, non spécifiquement restreints par les dispositions de la présente convention collective; (voir articles 3.2 et 8.6).*

**3.2** *Les parties reconnaissent que l'employeur a aussi le droit de faire, d'altérer ou de modifier, et de mettre en vigueur des règles et règlements devant être observés par les salariés, lesquels règles et règlements ne doivent pas être incompatibles avec les termes de cette convention.*

[74] *L'article 8.6 auquel réfère l'article 3.1 a trait à la compétence de l'arbitre. Il précise les limites usuelles de celle-ci. Ainsi, lorsque l'arbitre est saisi d'un grief portant sur l'interprétation ou l'application de la convention collective, « il ne sera pas autorisé à rendre aucune décision incompatible aux dispositions de cette convention ni à altérer, modifier ou amender quelque partie de cette convention ».*

[75] *Si on devait s'en tenir aux seules dispositions de la convention collective, il faudrait d'emblée conclure que rien dans celle-ci ne vient limiter le droit de l'employeur d'installer des caméras ou d'autres systèmes dans ses véhicules en vue de recueillir des informations concernant la conduite de ceux-ci ou à toute autre fin légitime.*

*Cependant, il faut lire la convention collective comme si les dispositions pertinentes de la Charte des droits et libertés de la personne ou d'autres lois d'ordre public y étaient incorporées.*

*[76] Dans son interprétation et application de la convention collective, l'arbitre doit en effet tenir compte des droits fondamentaux prévus par la Charte québécoise et des précisions apportées à ceux-ci par le Code civil ainsi que par la LSST.*

***Charte des droits et libertés de la personne***

*4. Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.*

*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.*

***Code civil du Québec***

*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.*

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

*[...]*

*3° Capter ou utiliser son image ou sa voix lorsqu'elle se trouve dans des lieux privés;*

*4° Surveiller sa vie privée par quelque moyen que ce soit;*

*[...]*

*2085. Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur.*

*2087. L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié.*

[30] L'arbitre considère que l'article 23.01 de la convention collective sur la prescription ne doit pas être interprété restrictivement en matière d'application des Chartes. Nous sommes d'opinion que le grief naît à chaque fois que les chauffeurs démarrent l'autobus scolaire et que le système vidéo se met en marche.

[31] Si on concluait que le grief est prescrit, ceci aurait pour effet de priver les membres du syndicat de la protection d'un droit fondamental prévu à la Charte qui ne prévoit pas de délai spécifique pour déposer un recours. L'arbitre rejette cette objection préliminaire.

**Décision au fond**

[32] Rappelons dans un premier temps que l'employeur Autobus Mauricie Inc. n'est pas un transporteur ordinaire. Il transporte des élèves et il est soumis à la Loi sur l'instruction publique (L.I.P.) :

**§ 9. — Fonctions et pouvoirs liés au transport des élèves**

**291.** *Une commission scolaire peut, avec l'autorisation du ministre, organiser le transport de tout ou partie de ses élèves.*

*Elle peut effectuer elle-même ce transport, avec l'autorisation du ministre, ou contracter à cette fin avec un transporteur.*

**292.** *Le transport des élèves organisé par une commission scolaire, pour l'entrée et la sortie quotidienne des classes, est gratuit. Lorsque ce transport est effectué sous contrat avec un organisme public de transport en commun ou un titulaire de permis de transport par autobus, au sens d'un règlement du gouvernement, une commission scolaire peut réclamer à l'élève la partie du coût d'un laissez-passer qui correspond à un service additionnel à celui nécessaire pour l'entrée et la sortie quotidienne des classes.*

*Une commission scolaire qui organise le transport du midi pour permettre aux élèves d'aller dîner à domicile peut en réclamer le coût à ceux qui choisissent de l'utiliser.*

*Une commission scolaire, qu'elle organise ou non le transport le midi pour permettre aux élèves d'aller dîner à domicile, assure la surveillance des élèves qui demeurent à l'école, selon les modalités convenues avec les conseils d'établissement et aux conditions financières qu'elle peut déterminer.*

**293.** *L'article 292 ne s'applique pas au transport des personnes inscrites aux services éducatifs pour les adultes.*

[33] Les transporteurs scolaires sont également régis par l'article 297 de la L.I.P. tel qu'amendé par le projet de loi 56, Loi visant à prévenir et à combattre l'intimidation et la violence à l'école, sanctionné le 15 juin 2012 :

**297.** *La commission scolaire peut accorder un contrat de transport d'élèves après négociation de gré à gré ou après demande de soumissions publiques.*

*En cas de demande de soumissions publiques, la commission scolaire doit retenir la plus basse soumission conforme. Toutefois, le ministre peut exceptionnellement autoriser la commission scolaire à accorder le contrat à un autre soumissionnaire conforme et assortir cette autorisation de conditions. La commission scolaire peut aussi*

*rejeter toutes les soumissions et soit en demander de nouvelles, soit conclure, dans les cas prévus par règlement du gouvernement, un contrat après négociation de gré à gré.*

*Le contrat de transport d'élèves est conclu conformément à ce qui est prévu par règlement du gouvernement et est constaté par écrit. Ce contrat doit prévoir l'obligation, pour le transporteur, d'adopter des mesures visant à prévenir et à contrer toute forme d'intimidation ou de violence lors du transport des élèves et, le cas échéant, d'informer le directeur de l'école fréquentée par un élève qu'il transporte de tout acte d'intimidation ou de violence qui survient lors de ce transport. Ce contrat doit également prévoir l'obligation pour le transporteur de s'assurer, en collaboration avec la commission scolaire, que le conducteur possède, dans les plus brefs délais, une formation adéquate en matière de lutte contre l'intimidation et la violence.*

*La durée du contrat est déterminée conformément aux normes établies par règlement du gouvernement. La durée maximale ne peut toutefois, en l'absence de règlement, excéder trois années scolaires.*

*1988, c. 84, a. 297; 1993, c. 27, a. 1; 1997, c. 96, a. 109; 2012, c. 19, a. 20.*

(Soulignés de nous)

[34] Les commissions scolaires et les élèves ont maintenant des obligations en matière de lutte à l'intimidation et à la violence dans les écoles et par extension dans les autobus scolaires. Voici les articles pertinents de la L.I.P. tel qu'amendée par le projet de loi 56 :

**13.** Dans la présente loi on entend par:

1° «**année scolaire**»: la période débutant le 1<sup>er</sup> juillet d'une année et se terminant le 30 juin de l'année suivante;

1.1° «**intimidation**»: tout comportement, parole, acte ou geste délibéré ou non à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberspace, dans un contexte caractérisé par l'inégalité des rapports de force entre les personnes concernées, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse et de léser, blesser, opprimer ou ostraciser;

2° «**parent**»: le titulaire de l'autorité parentale ou, à moins d'opposition de ce dernier, la personne qui assume de fait la garde de l'élève;

3° «**violence**»: toute manifestation de force, de forme verbale, écrite, physique, psychologique ou sexuelle, exercée intentionnellement contre une personne, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse, de la léser, de la blesser ou de l'opprimer

*en s'attaquant à son intégrité ou à son bien-être psychologique ou physique, à ses droits ou à ses biens.*

*1988, c. 84, a. 13; 2012, c. 19, a. 2.*

*(...)*

### **SECTION III**

#### **OBLIGATIONS DE L'ÉLÈVE**

**18.1.** *L'élève doit adopter un comportement empreint de civisme et de respect envers le personnel de la commission scolaire ainsi qu'envers ses pairs.*

*Il doit contribuer à l'établissement d'un milieu d'apprentissage sain et sécuritaire. À cette fin, il est tenu de participer aux activités de l'école qu'il fréquente concernant le civisme, la prévention et la lutte contre l'intimidation et la violence.*

*2012, c. 19, a. 3.*

*(...)*

### **SECTION II**

#### **CONSEIL D'ÉTABLISSEMENT**

§ 1. — *Composition*

**42.** *Est institué, dans chaque école, un conseil d'établissement.*

*Le conseil d'établissement comprend au plus 20 membres et il est composé des personnes suivantes:*

*(...)*

**75.1.** *Le conseil d'établissement approuve le plan de lutte contre l'intimidation et la violence et son actualisation proposés par le directeur de l'école.*

*Ce plan a principalement pour objet de prévenir et de contrer toute forme d'intimidation et de violence à l'endroit d'un élève, d'un enseignant et de tout autre membre du personnel de l'école.*

*Le plan de lutte contre l'intimidation et la violence doit notamment prévoir, en outre des éléments que le ministre peut prescrire par règlement:*

*1° une analyse de la situation de l'école au regard des actes d'intimidation et de violence;*

*2° les mesures de prévention visant à contrer toute forme d'intimidation ou de violence motivée, notamment, par le racisme, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'homophobie, un handicap ou une caractéristique physique...*

*(...)*

**76. Le conseil d'établissement approuve les règles de conduite et les mesures de sécurité proposées par le directeur de l'école.**

*Les règles de conduite doivent notamment prévoir, en outre des éléments que le ministre peut prescrire par règlement:*

*1° les attitudes et le comportement devant être adoptés en toute circonstance par l'élève;*

*2° les gestes et les échanges proscrits en tout temps, quel que soit le moyen utilisé, y compris ceux ayant lieu par l'intermédiaire de médias sociaux et lors de l'utilisation du transport scolaire;*

*(...)*

**96.12.** *Sous l'autorité du directeur général de la commission scolaire, le directeur de l'école s'assure de la qualité des services éducatifs dispensés à l'école.*

*Il assure la direction pédagogique et administrative de l'école et s'assure de l'application des décisions du conseil d'établissement et des autres dispositions qui régissent l'école.*

**Le directeur de l'école voit à la mise en oeuvre du plan de lutte contre l'intimidation et la violence. Il reçoit et traite avec diligence tout signalement et toute plainte concernant un acte d'intimidation ou de violence...**

**(...)**

**96.27. Le directeur de l'école peut suspendre un élève lorsqu'il estime que cette sanction disciplinaire est requise pour mettre fin à des actes d'intimidation ou de violence ou pour contraindre l'élève à respecter les règles de conduite de l'école.**

*La durée de la suspension est fixée par le directeur de l'école en prenant en compte l'intérêt de l'élève, la gravité des événements ainsi que toute mesure prise antérieurement, le cas échéant.*

*Le directeur de l'école informe les parents de l'élève qu'il suspend des motifs justifiant la suspension ainsi que des mesures d'accompagnement, de remédiation et de réinsertion qu'il impose à l'élève.*

*Il avise les parents de l'élève qu'en cas de récurrence, sur demande de sa part faite au conseil des commissaires en application de l'article 242, l'élève pourra être inscrit dans une autre école ou être expulsé des écoles de la commission scolaire.*

*Il informe le directeur général de la commission scolaire de sa décision.*

2012, c. 19, a. 14.

[35] L'article 76 (2) L.I.P. prévoit spécifiquement que le conseil d'établissement d'une école approuve les règles de conduite et les mesures de sécurité proposées par le directeur de l'école lors de l'utilisation du transport scolaire. C'est dans ce contexte que l'employeur s'est vu obligé d'installer des caméras dans les autobus scolaires. Il s'agissait d'un besoin raisonnable de l'entreprise. Notre collègue, Me Jean-Pierre Lussier dans une décision<sup>2</sup> rendue en 2007, s'exprimait ainsi sur cette notion de raisonnable :

*[27] J'ai rapporté ces extraits pour souligner certains facteurs à considérer avant de décider de la raisonnable d'une surveillance. Y avait-il des motifs précis pour cette surveillance ? La surveillance sert-elle à épier de façon continue ce que fait tel ou tel travailleur ? Veut-on s'en servir pour des fins disciplinaires ? Qui sont les personnes ayant accès aux vidéos ? A-t-on agi ouvertement, etc. ?*

*[28] Ces prémisses étant posées, il y a lieu d'examiner la preuve afin de déterminer si, en l'espèce, l'utilisation des six caméras contestées constituait une condition de travail déraisonnable.*

*[29] Après avoir examiné cette preuve, je suis parvenu à la conclusion que ce n'était pas le cas et que les griefs devraient être rejetés. Je m'explique.*

*[30] La preuve n'est pas contredite sur le fait que l'accréditation C-TPAT est à l'origine de l'installation de la plupart des caméras à l'extérieur et à l'intérieur de l'usine. Le témoignage de Monsieur Ortuso n'a pas été contredit et je n'ai aucune raison, bien au contraire, de mettre en doute sa crédibilité. Les américains constituent l'essentiel de la clientèle de l'entreprise, car 90% de la production est acheminée aux USA. Elle l'est par camionnage à raison d'environ 230 expéditions mensuelles. Les délais de livraison et les besoins de la clientèle font en sorte qu'on ne peut, sans conséquences majeures pour l'entreprise, retarder le transport à la douane et, pour cette raison, l'entreprise n'avait pas vraiment le choix que de se soumettre aux normes du C-TPAT. Ces normes exigent que toutes les entrées de l'usine soient sous vidéo-caméra à l'extérieur et à l'intérieur de l'usine. Des représentants du C-TPAT sont venus à l'usine et ont suggéré des emplacements qui satisfassent à leurs normes de sécurité.*

*[31] Ceci précisé, je suis bien d'accord pour admettre que ce n'est pas parce qu'un tiers (même des représentants du gouvernement américain) oblige un employeur à recourir à une surveillance, que celle-ci ne pourrait être une condition de travail déraisonnable. Mais ici, les caméras contestées ne sont pas dirigées vers des salariés de façon continue ou constante; elles sont dirigées vers les accès à l'usine. Elles ne*

---

<sup>2</sup> Vifan Canada inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada inc. (CSN), (Robert Martin), AZ-50445314, D.T.E. 2007T-698

*filment pas dans, ni même près, les toilettes. Tout au plus peut-on voir le couloir que l'on emprunte si l'on désire aller aux toilettes. Elles ne filment pas l'intérieur de la cafétéria, mais le couloir pour y accéder. Elles ne permettent de voir que deux ou trois salariés dans l'accomplissement de leurs tâches et ce, d'une façon non continue.*

*[32] Les images de ces caméras filmant les accès ne sont visibles que depuis le bureau du surintendant. Et la preuve est aussi à l'effet que leur utilisation n'a aucun objectif disciplinaire et que, dans les faits, on ne s'en est jamais servies à cet égard.*

[36] Dans le présent dossier, l'atteinte à la vie privée est minimale. Les caméras ne sont pas dirigées vers les chauffeurs. Elles sont orientées vers les élèves. Le chauffeur peut être aperçu de dos par la caméra arrière de l'autobus mais de très loin. Il n'est pas possible d'analyser ses gestes dans ces conditions. Le chauffeur peut être filmé de plus près s'il se déplace à l'intérieur de l'autobus, mais encore une fois le but n'est pas de surveiller ses mouvements mais bien d'enregistrer des inconduites d'élèves, ce qui entre dans la mission de la commission scolaire de gérer la discipline tant à l'école que dans les autobus scolaires.

[37] Notre collègue, Me Francine Beaulieu<sup>3</sup> a accueilli un grief contestant l'installation de caméras dans le garage d'un concessionnaire automobile, l'une étant située dans la section du garage destinée à la pose des pneus et les deux autres, dans l'atelier de réparation. Elle s'exprime ainsi :

*[76] Voilà l'état du droit concernant la surveillance électronique des lieux de travail.*

*[77] J'en retiens une règle générale qui m'apparaît importante d'autant plus qu'elle a été appliquée tout au cours des années par l'ensemble des arbitres qui ont eu à se prononcer sur la surveillance électronique des lieux de travail.*

*[78] Dès 1962, l'arbitre Guy Dulude cite l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne pour soutenir qu'un employeur ne peut procéder à la surveillance générale et permanente de ses employés. Il ajoute que c'est sous l'angle du caractère raisonnable des conditions de travail qu'il faut examiner la décision d'un employeur d'installer des caméras de surveillance plutôt qu'au regard du respect à la vie privée du travailleur.*

---

<sup>3</sup> Syndicat démocratique des employés de garage Saguenay—Lac-St-Jean (CSD) et 9034-4227 Québec inc. (St-Félicien Toyota), (grief syndical), AZ-50962756, 2013EXP-1863, 2013EXPT-1068, D.T.E. 2013T-384,, [2013] R.J.D.T. 734



[79] *Par ailleurs, en 1983, l'arbitre Jean-Pierre Lussier, dans le dossier de la Société des alcools, écrit qu'une surveillance constante et assidue, même par le truchement d'appareils électroniques, ne contrevient pas à la Charte. Toutefois, il prend bien soin de préciser, en s'appuyant sur les propos des auteurs C. D'Aoust, L. Leclerc et G. Trudeau qu'il faut donc déterminer si la surveillance électronique per se est une condition de travail « raisonnable ». Il ajoute que la vie privée du salarié est plutôt restreinte.*

[80] *Dans toutes les sentences arbitrales déposées par la partie patronale, les arbitres en arrivent à la même conclusion même si ces derniers permettent la surveillance électronique sur les lieux de travail des salariés. Cette surveillance, si elle est permanente, doit se faire de façon à porter le moins possible atteinte aux droits des salariés à des conditions de travail raisonnables.*

[81] *Il en est ainsi dans les affaires Poulies Maska inc. (protection de secrets industriels et contrôle des allées et venues dans l'usine); Potvin & Bouchard inc. (pour prévenir les vols); BMW inc. (preuve de plusieurs vols de véhicules d'une valeur substantielle, de pièces d'automobiles, vols de manteaux dans la boutique etc.); Société des alcools (vol pour 1 M \$); Fabrique de la Paroisse Notre-Dame (protection de biens d'une grande valeur, manipulation d'argent variant entre 50 000 \$ et 500 000 \$ et nombre considérable de visiteurs) et Vifan Canada inc. (caméras non dirigées vers les salariés de façon constante et, pour une caméra, elle sert à vérifier s'il n'y a pas de bris de matériel).*

[82] *À la lumière de ce qui précède, je suis d'avis qu'il n'est pas interdit à un employeur d'installer des caméras de surveillance sur les lieux de travail, dans la mesure où il a un motif valable pour le faire et que les moyens pris portent atteinte le moins possible aux droits du salarié. Si tel est le cas, la surveillance deviendra une condition de travail déraisonnable au sens de l'article 46 de la Charte.*

[83] *Comment appliquer cet enseignement au dossier sous étude ?*

[84] *Voyons les faits.*

[85] *Deux éléments importants ont attiré mon attention et suffisent, quant à moi, à établir que la surveillance électronique constitue ici une condition de travail déraisonnable.*

[86] *Il faut voir que, non seulement les caméras sont braquées sur les postes de travail, mais elles le sont de façon constante et continue. Si cette façon de faire n'est pas une intrusion à la dignité du salarié, elle est certainement une intrusion à la liberté individuelle. Je considère, comme plusieurs de mes collègues, que pour passer outre ce droit fondamental reconnu par la Charte, il faut véritablement un motif valable.*

[87] *Quel est ou quels sont les motifs de l'Employeur pour utiliser la surveillance électronique ?*

[88] *Je comprends et je crois l'Employeur lorsqu'il dit que ce n'est pas à des fins disciplinaires. Je crois aussi l'Employeur lorsqu'il mentionne que l'accessibilité au visionnement est restreinte. Je suis aussi d'accord avec lui pour dire que le garage est*

*un lieu public et que la surveillance électronique est acceptable dans la société d'aujourd'hui.*

*[89] Il est vrai que le garage est un lieu public, mais non loin d'une basilique où circulent des milliers de personnes. Ce qui ne veut pas dire pour autant que l'Employeur ne doit pas protéger ses biens, bien au contraire. Cependant, je crois que le moyen utilisé est déraisonnable dans les circonstances.*

*[90] Je n'ai aucune preuve de sabotage ou de vandalisme. S'il y a eu des pneus crevés, c'était à l'extérieur du garage. S'il y a eu un ou des bris sur la voiture d'une cliente, cela ne suffit pas à permettre que des caméras soient braquées de façon constante sur les postes de travail des salariés. Des pneus ont été volés. Il est en preuve que, malgré l'installation des caméras, il y a encore des pneus qui sont volés.*

*[91] Je considère, qu'ici, l'Employeur n'a pas fait la preuve de l'existence d'un problème réel. On est, à mon avis, loin de l'équilibre entre le droit de l'employeur et ceux des salariés. Pour porter le moins possible atteinte aux droits fondamentaux des salariés, il faut des motifs sérieux et que la mesure prise soit nécessaire et proportionnelle. Je ne crois pas qu'une surveillance fixe et continue dans les circonstances soit une mesure proportionnelle à la problématique de l'Employeur. Même si le visionnement est restreint à des situations particulières, il est toujours disponible.*

*[92] Si les coffres d'outils des salariés ne sont pas barrés et qu'ils ont une grande valeur, c'est davantage auprès de chacun d'eux qu'il faut intervenir pour que ces derniers prennent l'habitude de barrer leurs coffres. De plus, je n'ai pas en preuve qu'il y a eu de vols d'outils.*

*[93] Je comprends qu'un employeur peut soutenir qu'il n'est pas nécessaire d'attendre qu'il y ait des vols pour mettre en place des mesures pour protéger ses biens. Par ailleurs, comme je le soulignais ci-dessus, des caméras braquées continuellement sur des postes de travail, même si le visionnement ne se fait qu'au besoin et de façon restreinte, est une mesure disproportionnée dans les circonstances qui m'ont été présentées.*

*[94] En dernier lieu, je considère que ce n'est pas parce que les salariés ne se sont pas plaints de la présence des caméras de surveillance qu'il s'agit ainsi d'une acceptation implicite de leur présence et qu'ils ne pouvaient plus contester leur installation.*

*PAR CONSÉQUENT, pour tous ces motifs, l'arbitre soussignée*

*ACCUEILLE le grief numéro 2011-024;*

*DÉCLARE que l'Employeur n'était pas justifié d'installer trois caméras de surveillance à l'intérieur du garage;*

[38] Me Louise Viau<sup>4</sup> a pour sa part rejeté le grief dans un contexte de caméras installées dans des camions faisant le transport de matières dangereuses. Il s'agissait dans ce cas d'une compagnie de fabrication, transformation et distribution de gaz industriels (principalement de l'hydrogène), filiale d'une compagnie américaine. Cette compagnie fait du transport principalement vers les États-Unis sur de longues distances. Les chauffeurs de camion travaillent en équipe de deux et conduisent pendant de longues heures. L'employeur a installé dans l'habitacle des camions le système de caméras «*DriveCam*», qui permet de capter en permanence les sons et les images des chauffeurs; cependant, ce système n'enregistre ceux-ci que s'il y a un incident déclencheur.

[39] L'arbitre Viau analyse la jurisprudence et conclut que l'employeur était justifié dans ce cas d'installer des caméras :

*[90] Or, sur les lieux mêmes du travail, l'expectative de vie privée des travailleurs est plutôt faible. C'est d'ailleurs ce qui explique que la question de la légitimité de l'installation de caméras de surveillance a généralement été abordée devant les arbitres, non pas sous l'angle de l'article 5 de la Charte, mais bien de son article 46 ayant trait aux conditions de travail justes et raisonnables.*

*[91] On constate une réticence chez les arbitres à permettre l'installation de caméras de surveillance constamment braquées sur les salariés. C'est ce qui ressort des affaires qu'invoque le syndicat (Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 7885 – et – Fabrimet Inc., sentence arbitrale du 17 octobre 2010, Me Denis Nadeau, arbitre, AZ-50684431, D.T.E. 2010T-769 et L'Association internationale des machinistes et des travailleuses de l'aérospatiale, section locale 1660 – District 11 – et – Andritz Hydro ltée, sentence arbitrale du 14 novembre 2012, Me Jean Denis Gagnon, arbitre, 2012 CanLII 69460).*

*[92] Il mérite cependant d'être souligné que l'arbitre Nadeau, qui a passé en revue la jurisprudence arbitrale, écrit ce qui suit au paragraphe 29 de sa décision dans l'affaire Fabrimet :*

*Dans ces affaires, les arbitres ont, pour la plupart, conclu à la légalité de la présence de caméras puisque l'employeur avait fait la preuve d'un lien entre la*

---

<sup>4</sup> Op.cit. note 1

*présence d'un problème particulier et sérieux (vols, sabotage, etc.) et la nécessité de régler cette situation par le biais d'une surveillance vidéo [...].*

[93] *Il retient par ailleurs que les arbitres Jean-Pierre Lussier (dans l'affaire Vifan Canada Inc. – et – Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada inc. (CSN), sentence arbitrale du 20 juillet 2007, AZ-50445314, D.T.E. 2007T-698) et Carol Jobin (dans l'affaire Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal et Ville de Montréal, D.T.E. 2005T-507, [2005] R.J.D.T.1068) ont considéré comme des conditions de travail déraisonnables une surveillance complète et constante des salariés sur qui des caméras de surveillance étaient braquées en permanence. L'arbitre Nadeau partage leur avis, tout en se gardant bien de laisser à entendre qu'en toutes circonstances cela constituerait une violation de l'article 46 :*

*33. Tout comme ces arbitres, j'estime qu'une surveillance électronique, continue, exercée à l'égard de salariés se trouvant dans l'exécution de leur prestation de travail est difficilement conciliable avec la norme d'ordre public, énoncée à l'article 46 de la Charte, reconnaissant à « toute personne qui travaille » le droit « à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. » Certes, je reconnais que certaines situations peuvent justifier un employeur d'installer, et ce, de façon ponctuelle et temporaire, des moyens de surveillance électronique pouvant viser des personnes salariées dans le cadre de l'exercice de leur travail, mais il me paraît que ces cas doivent représenter l'exception et, pour être justifiés, doivent s'appuyer sur une preuve prépondérante établissant le caractère nécessaire et proportionnel de cette surveillance.*

[Notre soulignement.]

[94] *L'employeur Fabrimet avait acquiescé à la demande du syndicat et installé une caméra de surveillance à l'extérieur de l'usine afin de protéger le stationnement de l'entreprise. Par la même occasion, il en avait également installé une autre pour protéger la cour arrière, car l'entreprise y avait fait l'objet de vols de pièces d'acier. Il en avait aussi installé deux autres à l'intérieur de l'usine. Ce sont ces dernières caméras qui ont donné lieu au grief. L'employeur avait justifié leur installation devant l'arbitre Nadeau par le fait qu'il venait de se doter de machines très coûteuses et qu'il voulait protéger son investissement. Il avait aussi invoqué une question de sécurité pour les employés, tout en reconnaissant que les caméras ne pouvaient prévenir ni les accidents ni les bris d'équipement. Au mieux, celles-ci permettaient d'en comprendre les causes et d'apporter les correctifs nécessaires pour éviter leur répétition.*

[95] *Vu la preuve qui lui a été présentée, l'arbitre Nadeau a conclu que les raisons invoquées par l'employeur ne se comparaient pas à celles qui avaient amené l'arbitre Lussier à juger acceptable la présence de l'une des caméras contestées par le grief dont il était saisi. Il a conclu aussi que les faits en litige devant lui se distinguaient de ceux présentés devant l'arbitre Nicolas Cliche dans l'affaire Pouliès Maska Inc. – et – Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc., sentence arbitrale du 3 mai 2001, AZ-01141163, D.T.E. 2001T-620 :*

(...)

50. En l'espèce, d'une manière constante et permanente, les deux caméras installées dans l'usine filment et enregistrent les faits et gestes, les allées et venues d'un groupe de salariés qui se trouvent, en raison de leur travail, dans le champ de vision de ces caméras. Cette surveillance continue est contestée par ces salariés. La preuve, non contredite, est à l'effet que les salariés visés se sentent lésés ont exprimé beaucoup d'inquiétude à l'égard de cette surveillance continue. Les motifs invoqués par l'employeur au soutien de la légalité de sa décision ne constituent pas, à la lumière des règles de droit applicables, des justifications suffisamment sérieuses, révélant des problèmes substantiels et continus, permettant la surveillance permanente d'un groupe de salariés qui œuvrent dans son usine. Dans ce contexte, je suis d'avis que la présence des deux caméras installées dans l'usine de l'employeur constitue une « condition de travail déraisonnable » au sens de l'article 46 de la Charte. Tout en reconnaissant que l'exécution d'une prestation de travail implique, nécessairement pour une personne salariée, une série de contraintes et de limites à ses droits, le législateur québécois, dans le cadre de sa loi quasi-constitutionnelle, a énoncé le principe, important, du droit aux conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des « personnes qui travaillent ». Cette règle, pour être écartée, requiert une preuve de justification qui dépasse le seul caractère d'utilité générale, mais doit faire ressortir divers éléments établissant la nécessité de la mesure et son caractère proportionnel aux motifs invoqués. En l'espèce, les raisons soulevées par l'employeur ne rencontrent pas, à mon avis, ces caractéristiques.

(Soulignements dans la décision arbitrale de Me Viau)

[40] L'arbitre Viau conclut :

[103] En adoptant la grille d'analyse de l'arrêt *Bridgestone /Firestone*, la preuve me convainc que l'employeur poursuivait un but légitime lorsqu'il a décidé d'installer le système DriveCam dans ses véhicules, soit d'assurer une conduite encore plus sécuritaire de ceux-ci, par la détection des comportements ayant eu lieu au moment d'incidents présentant un risque d'accident.

[104] Dans le cas qui nous occupe, ce qui est une donnée fondamentale est la nature des activités de l'employeur qui fabrique et distribue des matières dangereuses. En l'occurrence, il s'agit d'hydrogène liquide ou gazeux. La conduite sécuritaire des camions utilisés pour la livraison de ces produits auprès de clients situés à plusieurs jours de route de son établissement de Magog est la plus grande responsabilité qui incombe à chaque chauffeur qui prend la route avec un chargement d'un tel produit. Son véhicule est une bombe ambulante. Sa marge d'erreur est mince s'il ne veut pas y laisser sa vie, celle de son coéquipier, voire de plusieurs autres personnes qui pourraient se trouver dans les environs du lieu d'un accident grave.

[105] *L'obligation de l'employeur d'assurer la sécurité de ses travailleurs et du public en général commande des règles nettement plus strictes dans la conduite sécuritaire des véhicules que pour beaucoup d'autres entreprises de camionnage. Le but poursuivi par l'installation du système DriveCam en est un de prévention. Or, contrairement aux raisons qui ont pu être invoquées dans d'autres affaires pour justifier l'installation de caméras de surveillance, il ne s'agit pas de corriger un problème ponctuel, mais bien d'assurer d'une manière permanente la plus grande sécurité possible dans la conduite des véhicules transportant des matières dangereuses. Il ne s'agit pas d'une justification a posteriori de l'utilisation du système DriveCam. D'ailleurs, si un accident grave devait survenir, l'employeur n'aurait peut-être pas le loisir de visionner les images captées par la caméra. Il s'agit d'abord et avant tout d'un mécanisme de prévention des accidents en permettant à l'employeur de prendre connaissance de conduites inappropriées qui auraient pu entraîner un accident grave.*

[41] Le 19 janvier 2015, le procureur du syndicat faisait parvenir une lettre commentant cette décision de Me Viau :

*Dans la décision soumise par M<sup>e</sup> Bouchard, il s'agit en fait d'un système de caméra DriveCam qui s'active par un événement particulier tel un freinage brusque, un changement de voie rapide ou un impact quelconque, et ce, pour une période de 12 secondes (point [62], 2<sup>e</sup> paragraphe). C'est dans ce contexte que l'arbitre, M<sup>e</sup> Viau, fait sienne la conclusion de l'arbitre Germaine dans l'affaire BFI Canada inc. :*

*58. I am not unsympathetic to the drivers who must now perform their work in the knowledge that their every move is being recorded and, at any moment, a twelve-second recording could be preserved. I accept that this does constitute an encroachment on their privacy. But, having regard to ail the circumstances, I find the DriveCam system serves legitimate and important Company interests which outweigh the drivers' privacy interest. I conclude the installation of the DriveCam system was a reasonable exercise of the Company's management rights (point [118]).*

*Dans les deux décisions mentionnées ci-haut, il ne s'agit pas d'une surveillance électronique constante et continue comme c'est le cas dans l'affaire qui nous occupe. Au contraire, dans le cas présent, il y a une surveillance électronique constante et continue, exercée à l'égard de salariés se trouvant dans l'exécution de leur prestation de travail, qui est contraire avec la norme d'ordre public, énoncé à l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne.*

*Certes, le motif invoqué par l'Employeur pour l'installation d'une surveillance électronique est sérieux, mais il constitue une condition de travail déraisonnable, une intrusion et une atteinte déraisonnable à la vie privée des chauffeurs du fait qu'il y a une surveillance constante et continue.*

*Pour tous ces motifs, plaise à monsieur l'arbitre d'accueillir le grief mentionné en rubrique.*

[42] Avec respect, nous sommes en désaccord avec cette prétention du syndicat. Les caméras dans les autobus scolaire ne sont pas braquées en permanence sur les chauffeurs selon la preuve entendue. De plus, les données recueillies ne concernent pas la façon de conduire du chauffeur. On est en présence dans le présent dossier d'un système d'enregistrement beaucoup moins invasif que pour les chauffeurs mentionnés dans la décision Teamster Québec<sup>5</sup>. Même si les caméras fonctionnent en mode continu, elles sont orientées vers les élèves et non vers les chauffeurs. Le but premier de ces installations, c'est un meilleur contrôle de la discipline des élèves dans les autobus scolaires. L'employeur a prouvé qu'il y avait un objectif sérieux déterminé par la Commission scolaire de l'Énergie.

[43] De plus, rappelons qu'en tant que transporteur d'élèves, Autobus Mauricie Inc. est soumis aux nouvelles dispositions prévues à l'article 297 L.I.P. : *«ce contrat doit prévoir l'obligation, pour le transporteur, d'adopter des mesures visant à prévenir et à contrer toute forme d'intimidation ou de violence lors du transport des élèves et, le cas échéant, d'informer le directeur de l'école fréquentée par un élève qu'il transporte de tout acte d'intimidation ou de violence qui survient lors de ce transport...»*.

[44] La commission scolaire a jugé que l'installation de caméras dans certains véhicules était utile pour prévenir et contrer l'intimidation et la violence. D'ailleurs le régisseur du transport, M. Tremblay, a témoigné avoir constaté que cette installation avait eu un effet dissuasif chez les élèves. L'employeur, dans son contrat de transport, avait l'obligation d'installer des caméras dans certains de ses autobus. Il ne s'agit pas dans le présent cas de conditions de travail déraisonnable en contravention de la Charte des droits et libertés de la personne.

---

<sup>5</sup> Supra note 1

***Dispositif***

[45] Après avoir analysé les faits mis en preuve et les principes de droit applicables, l'arbitre conclut que le grief n'est pas fondé.

**Par ces motifs, le tribunal :**

**Rejette** le grief du syndicat.

**Signé à Montréal le 26 janvier 2015**

---

Me Pierre St-Arnaud, arbitre