

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2014-2783

Date : 13 février 2014

SOUS LA PRÉSIDENTE DE : Me Gabriel-M. Côté, arbitre

**LES TRAVAILLEURS QUÉBÉCOIS DE LA PÉTROCHIMIE, SCEP, SECTION
LOCALE 194**

Ci-après appelé(e) « le syndicat »

Et

ÉNERGIE VALERO / RAFFINERIE JEAN-GAULIN DE LÉVIS

Ci-après appelé(e) « l'employeur »

Plaignant(e) :

Grief : Numéro 13005

Convention collective : Ultramar Ltée et Les travailleurs québécois de la Pétrochimie,
Raffinerie Jean-Gaulin 2008 – 2013

SENTENCE ARBITRALE

LE GRIEF ET LA PREUVE

[1] Le grief déposé par le syndicat au nom de la collectivité des salariés le 5 avril 2013 conteste le refus de l'employeur de désactiver en permanence deux (2) fonctions qui sont disponibles sur les nouvelles radios portatives en mode numérique introduites

à la raffinerie à l'hiver 2013 pour remplacer les anciennes radios en mode analogique qui étaient en usage jusque-là, en fait depuis l'ouverture de ladite raffinerie quelque part au début des années 1970.

[2] Les deux (2) fonctions dont il s'agit sont les suivantes : « *Remote monitoring* » (Moniteur distant) et « *GPS* ». La fonction « *GPS* », on sait ce que c'est, le tribunal y reviendra. La fonction « *Moniteur distant* » s'utilise pour activer le micro d'une radio cible (une radio servant à un opérateur dans l'accomplissement de ses tâches par exemple) à l'insu de la personne qui en est porteuse. Bref, cette fonction peut être utilisée « *pour surveiller à distance toute activité audible autour de la radio cible* » (S-13).

[3] Pour l'employeur, la mise en application de ces fonctions est justifiée en cas d'urgence, bref pour des raisons de sécurité.

[4] Le syndicat est plutôt d'avis que l'introduction de ces fonctions ne sont pas justifiées, qu'elles portent plutôt indûment atteinte à la vie privée des salariés. D'ailleurs, le grief qui réclame que ces fonctions « *soient désactivées en tout temps* », allègue une atteinte à la vie privée des salariés, le syndicat invoque qu'il est fondé, ce grief, sur l'article 1.06 de la convention collective qui dit que les employés régis par cette convention ont droit à un traitement juste et équitable et sur les articles 5 et 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12 qui se lisent comme suit :

« **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. »

[5] L'employeur, à l'époque pertinente, a fait connaître au président du syndicat, Monsieur Érick Tremblay, les grandes lignes de sa politique en ce qui concerne l'utilisation des fonctions « *Moniteur distant* » et « *GPS* » dans les termes suivants (S-9B) :

« Par la présente, je vous confirme que la direction de la raffinerie Jean Gaulin se réserve le droit d'utiliser les fonctions Remote monitoring et GPS qu'offre le système de radio, comme par exemple dans des situations d'urgence où la sécurité des individus serait compromise.

La direction s'engage à bien encadrer cette utilisation, à ne donner l'option qu'aux personnes jugées nécessaires et à leur faire signer un accord d'engagement d'utilisation de telle sorte que l'intégrité et le respect de la vie privée des employés sera préservée. Le syndicat pourra avoir accès à cette liste restreinte d'usagés.

La direction de la raffinerie Jean Gaulin s'engage également à ne jamais se servir de ces fonctions, pour quelques motifs disciplinaires que ce soit, à l'encontre des salariés couverts par le certificat d'accréditation. »

[6] Ont témoigné à l'audience à la demande du syndicat, dans l'ordre, les personnes suivantes, savoir :

- Monsieur Érick Tremblay, technicien de laboratoire à la raffinerie, président du syndicat;
- Monsieur David Carrier, électricien et pupitreur au Brut;
- Monsieur Marcellin Dubreuil, tuyauteur et opérateur au Brut;
- Monsieur Camille Martin, directeur services informatiques.

[7] De son côté, l'employeur a fait comparaître :

- Monsieur Serge Drolet, chef d'équipe;
- Madame Véronique Roy, directrice principale, environnement, santé et sécurité.

[8] Les parties ont tiré des faits mis en preuve en ce dossier des arguments opposés, mais les faits bruts, pris globalement, ne sont pas vraiment contestés, à toute fin pratique.

[9] L'employeur exploite donc une raffinerie de pétrole. Il est acquis aux débats que le lieu de travail est dangereux, pour des raisons évidentes. Très menaçant même à cause de la présence en permanence, en quantité industrielle de matières dangereuses. Les risques d'incendie, d'explosion, de fuite de gaz, de déversement etc. font donc partie du quotidien de la raffinerie.

[10] Tous les témoins ont dit que la sécurité dans l'entreprise, c'est d'importance capitale, quasiment une religion. Les règlements et les programmes en matière de sécurité sont nombreux, sophistiqués, hors du commun, ils sont appliqués rigoureusement, ils sont d'ailleurs supportés d'emblée par le syndicat sans nuance ni réserve (S-11).

[11] Il y a à la raffinerie en conséquence plusieurs brigades spécialisées qui interviennent au besoin : brigade médicale, brigade sauvetage, brigade incendie, brigade d'urgence etc. En cas d'urgence, il y a des points de rassemblement à la raffinerie qui sont connus des employés.

[12] Plusieurs employés à la raffinerie utilisent des radios dans le cadre de leur travail : certains employés d'entretien qui travaillent généralement en équipe, en tout cas à deux (2), une vingtaine de cadres, une quinzaine de personnes affectées à la sûreté ou la sécurité, tous les opérateurs, sans exception, lesquels, à toute fin pratique,

doivent avoir leur radio durant tout le quart de travail pour être en mesure de communiquer en tout temps avec leurs pupitreurs.

[13] Les communications radio entre les pupitreurs et les opérateurs, qui eux travaillent généralement seuls, très souvent à l'extérieur des bâtisses où il y a de nombreux équipements, sont tout à fait essentielles aux opérations. Il est en preuve qu'il y a à la raffinerie durant un quart normal de travail une trentaine d'opérateurs.

[14] Les pupitreurs sont des techniciens qui sous la supervision de chefs techniciens, eux-mêmes encadrés par un chef d'équipe, sont chargés de suivre en salle de contrôle sur des écrans le fonctionnement des équipements de la raffinerie. Les opérateurs eux, travaillent physiquement sur le terrain, très souvent à l'extérieur des bâtisses tel que déjà dit, ils sont auprès des équipements les yeux et les mains du pupitreur, pour reprendre l'expression imagée du chef d'équipe Serge Drolet, notamment. Il appert du témoignage non contredit de Madame Roy, qu'en cas de sinistre, l'opérateur est souvent le premier à sonner l'alarme et le premier intervenant, le premier à prendre des mesures d'urgence en attendant du renfort.

[15] Il est admis, on l'a vu, qu'à l'hiver 2013, l'employeur a remplacé les radios portatives en mode analogique par des radios portatives en mode numérique. Il l'a fait à cause de la désuétude des premières. De semblables radios en mode analogique, il ne s'en fabriquait plus, les pièces de rechange étaient introuvables, on en était rendu à cannibaliser des radios pour en dépanner d'autres. Ce n'était donc pas pour augmenter en soi le niveau de sécurité à la raffinerie que l'employeur a décidé de ce changement. Il est écrit au devis E-2 sous le titre « *GPS (optionnel)* » que « *l'entrepreneur doit proposer un système pouvant exploiter le GPS dans les radios afin de repérer les*

utilisateurs de ces dernières », mais ce devis n'indique pas que l'employeur a demandé l'intégration dans les radios de la fonction « *Moniteur distant* ». De fait, l'employeur ne l'a pas demandée cette application pour la bonne et simple raison qu'il en ignorait jusqu'à l'existence. C'est le fournisseur qui l'a proposée. L'employeur a accepté cette proposition, il a considéré que la présence de cette fonction « *Moniteur distant* », comme de la fonction « *GPS* » d'ailleurs, sur les radios, c'était un bon moyen pour augmenter le niveau de sécurité à la raffinerie, un milieu de travail particulièrement dangereux (voir notamment le témoignage de Madame Roy).

[16] Les deux (2) fonctions donc, disent les témoins produits par l'employeur, n'ont pour finalité que la sécurité des employés.

[17] Le GPS a pour utilité de repérer la position de la personne qui est porteuse de la radio en cas d'urgence, par exemple lorsque la personne manque à l'appel suite à une procédure d'évacuation de la raffinerie et ne se trouve pas à l'un ou l'autre des points de rassemblement qu'il faut joindre en pareil cas.

[18] Il est à noter que la fonction GPS ne peut pas être utilisée à l'insu de la personne qui est porteuse de la radio. En effet, lorsque la fonction GPS est activée, une icône d'affichage sur la radio l'indique. Il est en preuve que cette application « *GPS* » ne fonctionne qu'à l'extérieur des bâtiments. Les témoins produits par l'employeur ont déclaré que l'intention de l'employeur c'est de donner accès à l'écran de repérage pour des raisons de sécurité à deux (2) ou trois (3) personnes seulement, notamment le directeur prévention et le superviseur sûreté.

[19] La fonction « *Moniteur distant* » est utilisée pour activer, on l'a vu, le micro d'une radio cible, celle d'un opérateur manquant à l'appel suite à une procédure d'évacuation d'urgence par exemple. Il est vrai que rien n'indique à la personne porteuse de la radio que la fonction est activée et qu'elle peut effectivement être écoutée. L'écoute est d'une durée programmée de vingt (20) secondes. Une fois ce temps écoulé, il n'y a plus d'émission en provenance de la radio surveillée. Il faut pour reprendre l'écoute, lancer de nouveau le Moniteur distant, ce qui prend quatre (4) ou cinq (5) secondes.

[20] Cette fonction est particulièrement utile lorsque la personne porteuse de la radio est incapable, à cause de ses blessures, par exemple des brûlures aux mains, ou à cause de son état d'inconscience etc. d'activer sa radio pour demander du secours. Elle est d'autant plus utile en pareil cas lorsque la fonction GPS, pour une raison ou une autre, ne peut pas être activée.

[21] Les témoins produits par l'employeur ont déclaré que huit (8) personnes, en tout et pour tout, auront accès à la programmation pour les autoriser à utiliser cette fonction : le directeur, services informatiques et les sept (7) chefs d'équipe de la raffinerie. À la raffinerie, de jour, il y a deux (2) ou trois (3) chefs d'équipe. De nuit et les fins de semaine, un seul chef d'équipe. Ce chef d'équipe de nuit ou de fin de semaine est le cadre de plus haut niveau à la raffinerie à ces périodes-là.

[22] La fonction « *Moniteur distant* » lorsqu'elle est utilisée, ne laisse aucune trace de son utilisation.

[23] Il est également en preuve qu'en ce qui concerne les opérateurs à tout le moins, aucun nom n'est associé à une radio, mais un numéro (S-17). Cependant, il est

évidemment possible, après une enquête sommaire, de savoir qui était porteur de la radio portant tel numéro dans telle ou telle circonstance.

[24] Les témoins produits par le syndicat ont déclaré qu'il arrive au travail que des salariés se fassent entre eux des confidences qui relèvent de leur vie privée. C'est la raison pour laquelle ils sont contre l'introduction à la raffinerie de la fonction « *Moniteur distant* ». Ils jugent que la fonction « *GPS* » si elle était introduite à la raffinerie ferait d'eux l'objet d'une surveillance indue.

[25] Enfin, il n'est pas en preuve qu'il s'est passé à la raffinerie dans le passé des accidents ou des incidents qui auraient pu être évités ou auraient été moins graves si l'employeur avait eu à sa disposition les deux (2) fonctions concernées par le présent dossier. Il est en preuve qu'avant l'introduction du nouveau système radio, il n'existait aucun indice d'un risque accru pour la sécurité des employés pouvant justifier l'introduction à la raffinerie des fonctions « *GPS* » et « *Moniteur distant* ».

[26] Voilà donc pour l'essentiel de la preuve.

ARGUMENTATION DES PARTIES

A) Argumentation de la partie syndicale

[27] La procureure de la partie syndicale rappelle d'abord que, selon la jurisprudence et les auteurs, l'expectative de vie privée des employés sur les lieux du travail est relativement faible, d'accord. Cependant, certaines activités des employés sont de nature privée et l'employeur ne saurait exercer dans ces circonstances de surveillance électronique. Ainsi, il est acquis que sont exclus du pouvoir de surveillance faisant

partie du droit de gérance la cafétéria, les salles de toilettes, de repos, les vestiaires des employés, même si ces endroits-là se trouvent dans des locaux de l'employeur.

[28] L'employé, selon les termes de l'article 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, a droit à des conditions de travail justes et raisonnables. C'est sous l'angle de cet article surtout que la jurisprudence exerce un pouvoir de contrôle sur les activités de surveillance de l'employeur.

[29] Pour la procureure syndicale, la preuve révèle indubitablement en ce dossier que la surveillance qu'entend exercer l'employeur au moyen des fonctions « GPS » et « *Moniteur distant* » disponibles sur les nouvelles radios utilisées à la raffinerie depuis l'hiver 2013, est de nature à porter atteinte à la vie privée des salariés qui doivent utiliser ces radios dans l'exercice de leurs tâches, notamment les opérateurs qui, pendant toute la durée de leur quart de travail – douze (12) heures – travaillent avec ces appareils, leur radio étant le cordon ombilical les unissant à leur pupitreur, ont dit les témoins.

[30] À en juger par la décision de la Cour d'Appel dans l'affaire *Syndicat des travailleurs et travailleuses de Bridgestone/Firestone de Joliette (CSN) c. Trudeau*¹, lorsqu'il y a une preuve d'atteinte, comme c'est le cas en l'espèce, il appartient à l'employeur de démontrer que la mesure de surveillance qu'il a implantée était nécessaire pour régler une problématique réelle et que pour la régler, il a pris les moyens les moins intrusifs possible. Le syndicat, en ce cas-ci, a prouvé l'atteinte à la vie privée qu'il allègue. En effet, les salariés peuvent être écoutés à leur insu au moyen

¹ Syndicat des travailleurs (euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (CSN) c. Me Gilles Trudeau et Bridgestone Firestone Canada inc., (C.A.), AZ-500967177, 30 août 1999, les honorables LeBel, Beaudoin, Thibault;

de la fonction « *Moniteur distant* » et ils peuvent être suivis partout sur le site de la raffinerie au moyen de la fonction « *GPS* », de sorte qu'on peut parler en l'espèce d'une surveillance électronique constante et complète, ce qui est très intrusif.

[31] L'employeur de son côté n'a pas démontré que ses mesures de surveillance sont justifiées pour régler une problématique réelle de sécurité. Ce motif, la sécurité, n'est pas un passe-partout pour justifier n'importe quelle atteinte à la vie privée des salariés comme le démontre bien l'arrêt suivant de la Cour Suprême : *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 et Pâtes et papier Irving, Limitée*, (C.S.C.), AZ-50976195, 14 juin 2013.

[32] D'accord qu'une raffinerie est un lieu de travail dangereux, mais cette dangerosité à elle seule ne justifie pas n'importe quelle atteinte à la vie privée. L'employeur peut bien penser de bonne foi que les mesures de surveillance concernées par le présent dossier sont de nature à améliorer la sécurité à la raffinerie, mais il n'a pas établi que ces mesures sont justifiées pour régler un problème de recrudescence d'accidents de travail à la raffinerie. C'est tout le rebours qui a été prouvé. Ce n'est même pas pour des préoccupations liées à la sécurité que l'employeur a mis en service un nouveau système de communications radio, c'est la preuve. La demande de l'employeur à son fournisseur concernant la fonction « *GPS* », c'était quelque chose « *d'optionnel* », l'employeur ne connaissait même pas la fonction « *Moniteur distant* ». Si ces applications-là n'avaient pas été fournies ou suggérées par le fournisseur, aucune radio à l'usine ne les aurait eues, il n'y aurait jamais eu de litige.

[33] Pour la procureure syndicale, la durée de l'atteinte, sa relative courte durée dans le cas de la fonction « *Moniteur distant* » ou même « *GPS* », n'atténue aucunement

l'atteinte aux droits des salariés. Peu de personnes chez l'employeur ont accès à ces fonctions de contrôle, d'accord, mais ça ne change rien. La surveillance n'est peut-être pas continue ou permanente en soi, mais le travailleur peut être écouté à son insu ou suivi indument n'importe quand, il n'a pas de contrôle là-dessus, il y a donc atteinte au droit qu'il a au respect de sa vie privée. Le travailleur peut être surveillé à son insu dans des circonstances qui n'ont rien à voir avec la protection de sa santé et l'assurance de sa sécurité.

[34] La signature d'un engagement par les personnes chez l'employeur qui ont accès à l'écran GPS et à la fonction d'écoute « *Moniteur distant* », de garder confidentiels les renseignements obtenus par elles lors d'un suivi ou d'une écoute, n'enlève rien à la réalité de l'atteinte. Ces personnes sauront, pourront faire savoir, engagement ou pas.

[35] Même si ce sont des numéros qui sont associés aux radios et non des noms, il est facile d'identifier la personne porteuse de la radio et de porter atteinte à sa vie privée.

[36] Même si les fonctions concernées par le présent dossier ne laissent aucune trace de leur utilisation, l'atteinte, c'est tout de même un fait, le mal est fait.

[37] Enfin, la procureure du syndicat invoque, généralement au soutien de ses prétentions, les autorités suivantes :

- ROYER, Me André, « *La caméra vous a à l'œil : l'encadrement juridique de la surveillance vidéo par l'employeur* », Congrès annuel du Barreau du Québec (2007), Service de la formation continue, Centre d'accès à l'information juridique (CAIJ), Barreau du Québec;

- LACOSSE, Stéphane et MASSÉ-LACOSTE, Catherine, « *Développements récents en droit du travail (2011) : La protection de la vie privée : impacts et expérience en relation du travail dans le secteur privé québécois et fédéral* », Centre d'accès à l'information juridique (CAIJ), Barreau du Québec;
- PEDNEAULT, Jean-François, BERNIER, Linda, GRANOSIK, Lucasz, « *Les droits de la personne et les relations du travail* », mise à jour mars 2013, Éditions Yvon Blais;
- *Syndicat de l'enseignement des Deux Rives (SEDR-CSQ) et Commission scolaire des navigateurs*, (T.A.), AZ-50433953, 21 mai 2007, Me Fernand Morin, arbitre;
- *Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 1660-district 11 et Compagnie Andritz Hydro Itée*, (T.A.), AZ-50923835, 14 novembre 2012, Me Jean-Denis Gagnon, arbitre;
- *Syndicat démocratique des employés de garage Saguenay Lac-St-Jean (CSD) et 9034-4227 Québec inc. (St-Félicien Toyota)*, (T.A.), AZ-50962756, 21 mars 2013, Me Francine Beaulieu, arbitre.

[38] Pour toutes ces raisons, de conclure la procureure de la partie syndicale, le grief devrait être purement et simplement accueilli.

B) Argumentation de la partie patronale

[39] Les prétentions du procureur de la partie patronale sont d'une tout autre nature.

[40] Le procureur patronal rappelle d'abord que selon les termes de l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, c. S-21 (LSST) l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Cet article précise notamment qu'il doit s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur.

[41] Il est en preuve que les programmes et normes de sécurité appliqués par l'employeur sont plus rigoureux, à cause de l'indéniable dangerosité de ce lieu de travail qu'est une raffinerie, que ceux imposés par la loi. La sécurité, tous les témoins l'ont dit, même ceux produits par le syndicat, c'est la priorité numéro un à la raffinerie.

[42] L'employeur n'a jamais caché ses intentions. Les fonctions concernées par le présent dossier seront utilisées, exclusivement en situation d'urgence et seulement par un nombre très restreint de personnes, des personnes autorisées par l'employeur et connues du syndicat (S-9B).

[43] Les circonstances d'utilisation, des situations d'urgence où la sécurité des personnes à l'usine est menacée, sont limitées et faciles à identifier, s'agissant d'une raffinerie, notamment un incendie, une explosion, un déversement, une fuite de gaz et autres sinistres. Ce sont là des risques qui font partie du quotidien d'une raffinerie et de ses employés.

[44] Il y a toute une différence entre les moyens qu'entend utiliser l'employeur pour assurer la sécurité en cas d'urgence à sa raffinerie et ceux qu'utilisait l'employeur dans

l'affaire *Pâtes et papier Irving*² décidée par la Cour Suprême, à savoir des tests obligatoires aléatoires de dépistage d'alcool. Il n'y a rien d'aléatoire dans l'usage qu'entend faire l'employeur des fonctions « GPS » et « *Moniteur distant* », aucun prélèvement corporel, comme de bien entendu, n'est exigé des employés de la raffinerie. Il y a même des chances que l'écran GPS ne soit jamais ouvert et qu'aucune écoute à distance ne soit faite. Mais si une situation d'urgence se produit, le risque étant toujours là que ça se produise, s'agissant d'une raffinerie, l'employeur entend avoir à sa disposition des moyens efficaces d'intervention pour repérer les employés en danger et assurer leur sécurité.

[45] Le droit à la vie privée n'est pas absolu. Il est balisé par une série de limites. On ne peut qualifier d'illicite la violation du droit à la vie privée s'il existe une justification raisonnable, une fin légitime pour y porter atteinte (*The Gazette c. Valiquette*, 1996 CanLII 6064 (QC CA)).

[46] Ce droit est encore bien moins absolu en milieu de travail où l'expectative de vie privée des employés est relativement faible, disent les auteurs et la jurisprudence.

[47] Les employés de la raffinerie ne s'attendent d'ailleurs pas à ce respect absolu de leur vie privée sur les lieux du travail, puisqu'il y a, à leur connaissance, soixante-quinze (75) caméras à la raffinerie et que ces caméras de surveillance n'ont jamais posé problème au syndicat (témoignage du président Érick Tremblay).

[48] Les problèmes liés à la surveillance électronique en milieu de travail doivent être examinés, non pas tant sous l'angle d'un accroc à la vie privée, mais plutôt sous l'angle

² AZ-50976195, le 14 juin 2013;

d'une condition de travail juste et raisonnable. Suivant cette décision (*The Gazette c. Valiquette*) et bien d'autres, c'est une surveillance complète et constante des salariés qui est généralement perçue comme une condition de travail déraisonnable.

[49] L'argument selon lequel les fonctions de surveillance qu'entend utiliser l'employeur ne sont pas justifiées par des problèmes accrus de sécurité et d'accidents de travail à la raffinerie, à toute période pertinente au présent dossier, est irrecevable. En effet, il a été décidé que l'employeur n'a pas à attendre qu'un événement ou un sinistre se produise pour prendre des mesures raisonnables pour l'éviter (*Les Poulies Maska Inc. c. Le Syndicat des employés de Poulies Maska Inc.*, D.T.E. 2001T-620, Me Nicolas Cliche, arbitre, aux paragraphes 8-9; *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Charcuterie Roy (CSN) et Aliments de consommation Maple Leaf Inc.*, D.T.E. 2012T-211, Me Nicolas Cliche, arbitre, aux paragraphes 195-199, 201, 209, 217-219, 233, 237-238, 242).

[50] Dans le fond, l'état du droit sur la question se résume facilement. Une surveillance électronique qui est justifiée par un motif valable, par exemple la sécurité, est permise à la condition qu'elle soit raisonnable, donc la moins intrusive possible.

[51] Dans le présent cas, les moyens qu'entend utiliser l'employeur sont très peu intrusifs pour plusieurs raisons. Par exemple, il est déjà prévu qu'un nombre très restreint de personnes, des personnes connues par le syndicat, auront accès aux fonctions et en cas d'urgence seulement. Le GPS n'est pas un moyen très intrusif puisqu'il ne capte ni l'image ni la voix de la personne porteuse de la radio. Il ne fonctionne pas dans les bâtisses, mais seulement à l'extérieur. En outre, la personne

porteuse de la radio sait quand la fonction GPS sur sa radio est activée. Le GPS ne donne évidemment pas de noms. Enfin cette fonction ne laisse pas de trace.

[52] Quant à l'écoute à distance, l'atteinte est très limitée. Peu de personnes à la raffinerie ont accès à la programmation les autorisant à utiliser cette fonction, encore une fois en cas d'urgence seulement. La durée programmée d'écoute est fort courte, vingt (20) secondes. Il va de soi que le risque de capter une confidence en situation d'urgence est extrêmement minime. L'avantage que procure l'écoute à distance, ce n'est pas juste de capter toute activité audible autour du porteur de la radio cible et permettre ainsi de repérer l'endroit où est ce porteur, c'est aussi une fonction qui permet d'activer le micro de la radio d'une personne incapable de le faire elle-même pour demander du secours à cause de ses blessures, par exemple des brûlures aux mains.

[53] Pour le procureur patronal, il faut retenir de l'arrêt *Pâtes et papier Irving* de la Cour Suprême qu'il faut un problème grave pour justifier une atteinte grave.

[54] Le procureur de l'employeur invite le tribunal de consulter en plus la jurisprudence suivante :

- *Vifan Canada inc. -et- Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada inc. (CSN)*, D.T.E. 2007T-698, Me Jean-Pierre Lussier, arbitre, aux paragraphes 17-23, 25-26, 32, 36;
- *Syndicat des travailleurs de l'aluminium d'Alma, Métallos local 9490 et Rio Tinto Alcan (Usine d'Alma)*, D.T.E. 2012T-226, Me Jean-Guy Clément, arbitre, aux pages 9-11;

- *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Fabrique Notre-Dame – CSN et Fabrique de la Paroisse Notre-Dame*, D.T.E. 2006T-56, M. André Cournoyer, arbitre;
- *Union des employés et employées de service, Section locale 800 et Université McGill (George Forbes)*, D.T.E. 2010T-412, Me Louise Viau, arbitre, aux paragraphes 147-150;
- *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de)*, D.T.E. 2009T-466, Me Germain Jutras, arbitre, aux paragraphes 1, 135, 142-143, 145, 146;
- *Office of the Information and Privacy Commissioner for British Columbia, Order P13-01, Kone Inc.*, [2013] B.C.I.P.C.D. No. 23, CanLII, aux paragraphes 11, 26-27, 38, 44-45, 48, 50-51, 61-62, 70-71;
- *Roy c. Saulnier*, 1992 CanLII 3333 (QCCA), à la page 4 du jugement du juge Moisan;
- *Ste-Marie c. Placements JPM Marquis inc.*, 2005 QCCA 312, aux paragraphes 21-22, 26-22.

[55] Pour toutes ces raisons, de conclure le procureur de la partie patronale, le tribunal devrait faire droit aux prétentions de l'employeur.

MOTIFS ET DÉCISION

[56] Personne évidemment ne conteste que selon la jurisprudence et les auteurs, l'expectative de vie privée des employés sur les lieux du travail est relativement faible.

Certes, certaines activités des employés qui sont de nature purement privée sont exclues du pouvoir de surveillance de l'employeur. Ainsi, sont exclus de ce pouvoir de surveillance les salles de toilettes, de repos, le vestiaire des employés, même si ces endroits-là se trouvent dans les locaux de l'employeur.

[57] En gros, l'employeur peut effectuer une surveillance qui porte, à certains égards, atteinte à la vie privée de ses employés s'il est en mesure de la justifier, cette surveillance, par des motifs rationnels et qu'il utilise des moyens raisonnables, comme l'exige l'article 9.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.³ En un mot comme en mille, cette surveillance doit être conduite de façon la moins intrusive possible. Ainsi, une surveillance complète et constante qui n'a pas à être aussi invasive pour régler un problème, même réel, peut être considérée comme une condition de travail déraisonnable.⁴

[58] Il faut rappeler que l'employeur partie aux présentes exploite une raffinerie de pétrole. Il est acquis aux débats qu'une raffinerie de pétrole est un lieu de travail particulièrement dangereux, pour des raisons évidentes. Les témoignages selon lesquels les risques d'incendie, d'explosion, de fuite de gaz, de déversement et autres sinistres sont permanents, en semblable milieu, n'ont pas été contredits. La sécurité est donc d'importance capitale, « *c'est la priorité numéro un* », ont dit tous les témoins, y compris ceux produits par le syndicat. Les règlements et les programmes en matière de sécurité chez l'employeur à cause justement du caractère dangereux de ce lieu de travail qu'est une raffinerie, sont donc nombreux, sophistiqués, hors du commun,

³ Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., c. C-12;

⁴ Vifan Canada inc. -et- Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada inc. (CSN), D.T.E. 2007T-698, Me Jean-Pierre Lussier, arbitre, aux paragraphes 17-23, 25-26, 32, 36;

beaucoup plus rigoureux que ceux imposés par la loi et l'entreprise, a déclaré Madame Véronique Roy, cherche constamment à améliorer son niveau de sécurité.

[59] C'est justement pour améliorer la sécurité dans l'entreprise que l'employeur, suivant la preuve, a décidé de mettre en application deux (2) fonctions de surveillance qui se sont avérées disponibles sur les nouvelles radios qui ont remplacé les anciennes à partir de l'hiver 2013 : la fonction « *GPS* » et la fonction « *Moniteur distant* » (écoute à distance), ne devant servir qu'en situation d'urgence « *où la sécurité des individus serait compromise* » (S-9B). Une sécurité qui peut être compromise en effet, croit le tribunal, en cas d'incendie, fuite de gaz, déversement, explosion etc.

[60] Le tribunal est d'avis que si l'introduction de ces fonctions de surveillance par l'employeur, destinées à être activées seulement en cas d'urgence, peuvent porter atteinte à certains égards à la vie privée de ses employés, elles sont justifiées ces fonctions de surveillance par un motif valable et important, des raisons de sécurité, et elles sont ces fonctions des moyens raisonnables pour atteindre la finalité recherchée, des moyens très peu intrusifs, croit le tribunal.

[61] Le tribunal est en effet d'opinion que l'atteinte à leur vie privée appréhendée par les salariés, si elle est réelle, est minime jusqu'à en être négligeable, elle est plutôt théorique, elle fait partie davantage du domaine de l'abstraction que de celui de la réalité. Ce n'est pas si mal vu cette affirmation de la partie patronale selon laquelle il y a des chances que l'écran GPS ne soit jamais ouvert et qu'aucune écoute à distance ne soit faite, que dans le fond, ce que veut l'employeur, c'est avoir à sa disposition des moyens efficaces d'intervention en cas de sinistre pour repérer les employés pouvant être en danger et assurer leur sécurité, rien de plus.

[62] C'est la présence permanente des risques de sinistre à la raffinerie, pas nécessairement leur matérialisation, qui justifie l'introduction par l'employeur des fonctions de surveillance concernées par le présent dossier. Le soussigné est de ceux qui croient que l'employeur, considérant son obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses travailleurs (article 51 LSST), ne doit pas attendre en milieu industriel dangereux qu'un incident grave, des blessures ou un décès par exemple ne survienne avant de prendre des mesures de protection raisonnables.

[63] Il a été décidé à bon escient que l'employeur n'a pas à attendre qu'un événement dommageable ou un sinistre se produise pour prendre des mesures raisonnables pour l'éviter.⁵

[64] L'utilité des fonctions « *GPS* » et « *Moniteur distant* » (écoute à distance) qui soit dit en passant sont complémentaires, pour repérer en cas de sinistre un opérateur ou des opérateurs sur le terrain qui manquent à l'appel n'a pas à être démontrée, tellement elle est évidente. La fonction « *Moniteur distant* » serait particulièrement utile dans une situation où la personne porteuse de la radio serait incapable, à cause de ses blessures, lors d'un sinistre, par exemple des brûlures aux mains, ou à cause de son état d'inconscience etc. d'activer sa radio pour demander du secours. Elle serait d'autant plus utile en pareil cas si l'application GPS, pour une raison ou une autre, ne fonctionnait pas.

⁵ *Les Poulies Maska Inc. c. Le Syndicat des employés de Poulies Maska Inc.*, D.T.E. 2001T-620, Me Nicolas Cliche, arbitre, aux paragraphes 8-9; *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Charcuterie Roy (CSN) et Aliments de consommation Maple Leaf Inc.*, D.T.E. 2012T-211, Me Nicolas Cliche, arbitre, aux paragraphes 195-199, 201, 209, 217-219, 233, 237-238, 242).

[65] Le tribunal est humblement d'avis que les moyens qu'entend utiliser l'employeur sont très peu intrusifs et ce, pour plusieurs raisons, notamment les suivantes.

[66] Premièrement, les fonctions concernées par le présent dossier ne sont pas destinées à faire une surveillance complète et constante des salariés, elles sont destinées à être activées en cas d'urgence seulement, pour des raisons de sécurité, tel que déjà dit.

[67] Deuxièmement, l'utilisation de ces fonctions, le cas échéant, ne laisse pas de trace.

[68] Troisièmement, il est prévu qu'un nombre très restreint de personnes, des personnes connues du syndicat, auront accès au nom de l'employeur aux fonctions dont il s'agit, après avoir signé un engagement de garder confidentiels les renseignements obtenus par elles lors d'un suivi ou d'une écoute, le cas échéant.

[69] Quatrièmement, en ce qui concerne la fonction « *GPS* », le moyen de surveillance est peu intrusif, l'atteinte appréhendée à la vie privée extrêmement minime parce que le « *GPS* » ne fonctionne qu'à l'extérieur des bâtiments sur le site, qu'il ne capte ni l'image, ni la voix de la personne porteuse de la radio et que cette dernière d'ailleurs peut savoir si cette fonction est activée ou non sur sa radio.

[70] Cinquièmement, en ce qui concerne la fonction « *Moniteur distant* » (écoute à distance), la durée programmée d'écoute, le cas échéant, est fort courte, vingt (20) secondes et il va de soi que le risque de capter une confidence en situation d'urgence est pour ainsi dire inexistant, pour des raisons évidentes.

[71] Pour toutes ces raisons, le grief doit être rejeté.

[72] Cependant, les parties s'accordent à dire que le tribunal est autorisé par l'article 100.12g) du *Code du travail* à rendre une décision fixant les conditions d'utilisation par l'employeur des fonctions de surveillance concernées par le présent dossier. Le tribunal décide d'imposer à l'employeur les conditions d'utilisation mentionnées dans le dispositif ci-après de la présente sentence arbitrale.

DISPOSITIF

[73] Donc, pour toutes les raisons et motifs ci-dessus indiqués, le tribunal décide :

- **DE REJETER** le grief;
- **QUE** l'utilisation qu'entend faire l'employeur en cas d'urgence, pour des raisons de sécurité, de la fonction « *GPS* » et de la fonction « *Moniteur distant* » disponibles sur les radios en service à la raffinerie depuis l'hiver 2013 n'est pas illicite;
- **QUE** l'employeur devra toutefois se doter d'une politique écrite et la diffuser auprès des salariés, d'une politique :
 - **INFORMANT** les salariés du fonctionnement des applications « *GPS* » et « *Moniteur distant* » disponibles sur les radios en service à la raffinerie depuis l'hiver 2013;
 - **INDIQUANT** aux salariés que ces fonctions ne seront utilisées par l'employeur qu'en cas d'urgence, pour des raisons de sécurité;

- **INDIQUANT** aux salariés les noms et les fonctions des trois (3) personnes qui auront accès à l'écran de repérage dans le cas de la fonction « *GPS* » et leur indiquant que dans le cas de la fonction « *Moniteur distant* », seuls les sept (7) chefs d'équipe et le directeur des services informatiques à la raffinerie auront des radios programmées les autorisant à utiliser cette fonction;
- **INDIQUANT** aux salariés que les personnes ci-dessus mentionnées se sont engagées par écrit à garder confidentiels les renseignements recueillis par eux, le cas échéant, lors d'un suivi ou d'une écoute;
- **INDIQUANT** aux salariés que l'employeur s'engage à ne jamais se servir de ces fonctions à des fins disciplinaires ou pour contrôler le rendement et la qualité de la prestation de travail du personnel.
- **DE CONSERVER** compétence pour trancher toute difficulté pouvant survenir dans l'exécution de la présente sentence arbitrale.

Me Gabriel-M. Côté, arbitre

Pour le syndicat : Me Marie Jo Bouchard

Pour l'employeur : Me Pierre-Olivier Lessard

Date(s) d'audience : 18 octobre 2013, 7 novembre 2013 et 17 décembre 2013

Date(s) de délibéré :