

**Teamsters Québec, section locale 106 et Linde Canada Ltée (grief syndical)**

**2014 QCTA 943**

## **TRIBUNAL D'ARBITRAGE**

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2014-9254

Date : 24 octobre 2014

---

**DEVANT L'ARBITRE : Me Louise Viau**

---

**Teamsters Québec Local 106**

Ci-après appelé « le syndicat »

Et

**Linde Canada Limitée**

Ci-après appelée « l'employeur »

Plaignant : Syndicat

Grief : 12234

Convention collective : Convention collective de travail intervenue entre Teamsters Québec Local 106 et Linde Canada Limitée (en vigueur du 1<sup>er</sup> décembre 2012 au 30 novembre 2017)

---

**SENTENCE ARBITRALE**  
**(En vertu du Code du travail du Québec, art.100)**

---

## PRÉLIMINAIRES

[1] Les parties ont mandaté la soussignée pour agir comme arbitre en regard du grief n° 12234 déposé par le syndicat le 10 octobre 2013. Ce grief se lit comme suit dans ses parties principales :

Nous contestons la politique de l'employeur au fait d'installer des caméras dans les camions de la compagnie Linde Canada Limitée de Magog. Lesdites caméras enregistrent tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du camion ainsi que le son, les bruits et les commentaires, ce qui contrevient aux dispositions de la convention collective de travail ainsi qu'aux lois en vigueur au Québec.

Nous réclamons la cessation de cette pratique et le maintien des droits et privilèges prévus à la convention collective de travail présentement en vigueur ainsi que le respect des lois en vigueur au Québec.

[2] L'audience d'arbitrage a eu lieu le 27 mai 2014. Les parties ont fait les admissions d'usage quant au respect de la procédure de grief et ont admis que l'arbitre était valablement saisie du grief. Elles ont convenu de présenter d'abord une preuve commune par vidéo afin que l'arbitre puisse se familiariser avec le système de vidéo surveillance DriveCam dont l'installation est contestée par le grief, après quoi chacune des parties feraient entendre ses témoins.

[3] Les parties ont ainsi fait entendre les témoins suivants : monsieur Yvon St-Louis, pour le syndicat, monsieur Daniel McNeil ainsi que madame Danièle Lacombe pour l'employeur.

[4] Les parties ont convenu de plaider par écrit. Les notes et autorités du syndicat ont été transmises à la soussignée le 24 juillet et celles de l'employeur le 25 août.

### 1. QUESTIONS EN LITIGE

[5] Il s'agit de décider si l'utilisation de caméras dans les habitacles des camions de l'entreprise viole la convention collective ou les dispositions législatives qui y sont implicitement incorporées, telles que les articles 4, 5 et 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne* ainsi que les articles 35, 36, 2085 et 2087 du *Code civil du Québec* ou si, au contraire, il s'agit d'un exercice légitime des droits de direction de l'employeur, conforme aux exigences de ces dispositions.

## 2. LA PREUVE

[6] Monsieur St-Louis est à l'emploi de Linde Canada depuis une vingtaine d'années. Il y occupe un poste de chauffeur. Il est aussi délégué syndical depuis 2003. Il explique que la trentaine de camionneurs de la succursale de Magog travaillent pour la plupart en équipe de deux chauffeurs. Ils effectuent ainsi des livraisons à des destinations en Ohio, en Pennsylvanie, en Virginie de l'Ouest, en Nouvelle-Angleterre ou au New Jersey. Deux fois par semaine, il y a aussi une livraison qui s'effectue vers Vancouver. Cependant, il y a changement d'équipe de camionneurs en Idaho de telle sorte que les camionneurs de Magog n'ont pas à se rendre aussi loin. Il reste que l'aller-simple demande 2 jours et demi et qu'un tel voyage compte 5 100 milles.

[7] Il explique une semaine typique de travail qu'il effectue avec son coéquipier en prenant l'exemple d'un voyage en Ohio. Ils quitteront Magog vers 10 heures le lundi matin et seront de retour environ 46 heures plus tard après avoir effectué leur livraison. Tout au long du trajet, de courts arrêts sont effectués aux trois heures environ pour effectuer une vérification visuelle du camion. Par ailleurs, un arrêt d'une demi-heure est obligatoire après dix heures de conduite selon les lois américaines. En fait, les camionneurs s'arrêtent avant un tel laps de temps, notamment pour aller aux toilettes.

[8] Monsieur St-Louis explique qu'autant que possible, chaque conducteur conduit pendant dix heures avant de passer le volant à son coéquipier. Ainsi, l'un des camionneurs pourra se reposer. Cependant, au moment de passer les douanes américaines, le conducteur ainsi que le passager doivent être tous deux éveillés et assis dans la cabine.

[9] Après avoir quitté Magog pour l'Ohio, le chauffeur se dirigera vers l'Ontario où il franchira la frontière américaine. Il fera une pause d'une demi-heure après environ 6 heures de route. Puis, il y aura un arrêt vers 20h ou 21h pour le souper, après quoi c'est le coéquipier qui prendra le volant. Le premier chauffeur restera assis dans la cabine pendant au moins une heure pour digérer son repas, après quoi il ira se coucher dans la partie arrière du camion. Il essaiera de dormir presque jusqu'à l'heure où il reprendra le volant, soit vers 7h le lendemain matin. L'employeur fournit à ses salariés un uniforme que les chauffeurs enlèvent pour dormir.

[10] Une fois à destination, les chauffeurs devront attendre que le produit soit déchargé dans la citerne du client, ce qui peut prendre jusqu'à 4h30. Si au moment de reprendre le volant, il ne s'est pas écoulé dix heures depuis le changement de conducteur, c'est celui qui conduisait à l'arrivée chez le client qui reprendra le volant.

[11] Monsieur St-Louis affirme que le camion est pour eux leur deuxième maison puisqu'il roule de 20 heures à 21 heures par période de 24 heures, ce qui est le plus avantageux pour les camionneurs compte tenu de leur mode de rémunération. La partie arrière du tracteur est constituée d'une couchette avec ceinture de sécurité. Elle est isolée de l'avant du véhicule par une garde-robe de 16 pouces ainsi que par un rideau

matelassé lequel est aimanté pour le tenir fermé. Elle comporte ses propres contrôles pour le chauffage et la climatisation. Il y a aussi une tablette rétractable qui leur permet de manger dans la partie arrière de l'habitacle. Pour passer de l'avant à l'arrière de la cabine, il faut enjamber une glacière dans laquelle les salariés peuvent conserver des sandwiches et des boissons qu'ils pourront consommer pendant leur période de repos. Monsieur St-Louis évalue à 80% le temps que le coéquipier passe dans la partie arrière et à 20 % le temps où il occupe le siège du passager.

[12] Linde Canada Limitée est une filiale d'une entreprise américaine The Linde Group qui se spécialise dans la fabrication, la transformation et la distribution de gaz industriels et commerciaux destinés à l'industrie civile, militaire ou aérospatiale ainsi qu'au milieu médical. L'entreprise américaine compte 3000 employés tandis que sa filiale canadienne en compte 1000.

[13] Selon le témoignage de monsieur McNeil, directeur du transport à la succursale de Magog, les camionneurs sous son autorité transportent surtout de l'hydrogène, tant liquide que gazeux, vers des clients situés surtout aux États-Unis. Cet hydrogène est un résidu de fabrication d'une usine voisine qui est d'une pureté de 90 %. Linde le ramène à une pureté de 99,9%

[14] Il existe deux types de camions-remorques selon que le produit est à l'état liquide ou gazeux. D'abord, des camions-citernes composés d'un tracteur avec couchette tirant une citerne à double paroi de 48 pieds de longueur et de 102 pouces de diamètre pour le transport de l'hydrogène liquide refroidi à - 423° F. La pression dans la citerne est de 17 livres au pouce carré. Quant à l'hydrogène gazeux, il est transporté dans des cylindres de 8 à 10 pouces de diamètre placés sur une remorque qui peut en transporter de 8 à 53. La pression y est de 2400 à 2600 livres au pouce carré. Les photos E-2 et E-3 montrent un camion-citerne ainsi qu'un plan plus rapproché de la remorque tandis que la photo E-4 nous montre l'intérieur de l'habitacle. On y voit un ordinateur de bord ainsi que la caméra du système DriveCam installée sous le rétroviseur. Cette caméra filme tout l'habitacle du véhicule qui en est muni.

[15] Monsieur McNeil nous a appris que l'ordinateur de bord muni d'un GPS indique au chauffeur le lieu où la livraison doit être effectuée. Diverses informations, telles que la quantité de carburant dans le camion ou le moment du changement de chauffeur, y sont aussi consignées. Ces informations sont accessibles à l'employeur en temps réel. En outre, il lui est possible de communiquer avec le camion au moyen de cet ordinateur.

[16] Le nom DriveCam est celui d'une entreprise californienne qui vend les caméras de surveillance, en collecte les données et les analyse avant de faire part de ses constats à ses clients, des entreprises ayant des flottes de camions. Linde Group a décidé d'installer le système sur la quasi-totalité de ses camions aussi bien aux États-Unis qu'au Canada.

[17] La vidéo (pièce E-1), d'une dizaine de minutes, explique en quoi consiste le système de vidéosurveillance DriveCam et quels en sont les avantages pour les camionneurs. Celle-ci a été préparée par son concepteur à l'intention des employés d'entreprises ayant décidé d'adopter ce système.

[18] Cette vidéo a été présentée aux salariés de Magog au moment de l'installation du système qui a débuté en juillet 2013 et s'est échelonnée sur une période de deux mois.

[19] En outre, l'employeur a mis en preuve un document a été préparé par The Linde Group afin de présenter le système à l'ensemble des chauffeurs et à leurs supérieurs hiérarchiques et d'expliquer pourquoi l'entreprise a décidé de se doter de ce système (pièce E-10). Le système DriveCam est décrit ainsi à la page 2 de ce document :

### **En quoi consiste DriveCam ?**

DriveCam est un programme de technologie qui comprend une technologie d'enregistrement d'évènements pour véhicule.

L'enregistreur d'évènements vidéo comprend une caméra à double objectif :

- L'objectif avant couvre un champ de vision de 120 degrés à l'avant du véhicule.
- L'objectif arrière permet de visualiser le chauffeur, la cabine, ainsi que tout ce qui peut être visible à travers les vitres latérales et arrière.

L'appareil est doté de deux voyants lumineux DEL, comme illustré ci-dessous :

(photo non reproduite)

- Le voyant DEL à droite est l'indicateur d'état. Si ce voyant est allumé, l'appareil est sous tension.
  - Lorsqu'il n'y a aucun évènement, ce voyant sera vert continu.
  - Le voyant d'état clignotera rouge et vert lorsque l'appareil est activé et qu'il est en train de sauvegarder un évènement.
  - Une fois que l'évènement est sauvegardé, le voyant devient rouge. Un voyant rouge signifie qu'il y a un ou plusieurs évènements sauvegardés dans l'enregistreur vidéo. (L'enregistreur d'évènements peut emmagasiner des centaines d'évènements dans sa mémoire.)
  - Le voyant d'état clignote rapidement en rouge lorsqu'il est en marque (sic) et qu'il télécharge des évènements. (Une fois que l'évènement a été téléchargé, le voyant d'état redeviendra vert.)

- Le voyant situé sur la gauche est le voyant d'avertissement et donne des informations sur l'état de l'appareil. Vous **devez** avertir votre superviseur si le voyant est rouge ou clignotant.

Un bouton d'activation manuelle est également prévu pour permettre aux chauffeurs de donner leur version des faits et d'être exonérés le cas échéant, en cas d'implication dans un accident.

[20] Plus loin dans le document, on indique que lorsqu'un évènement est enregistré, l'appareil enregistre l'intérieur et l'extérieur de la cabine pendant 12 secondes (soit 8 secondes avant l'évènement et 4 secondes après celui-ci). Non seulement y a-t-il un enregistrement des images, mais aussi des sons. Dans la vidéo, on explique que les sons permettent de mieux comprendre l'évènement : Y a-t-il eu un coup de klaxon, un crissement de pneus, une sirène de véhicule d'urgence, etc.?

[21] Quant à la nature de l'évènement pouvant entraîner un enregistrement automatique, c'est « *lorsqu'un véhicule excède la limite de 0,4 G de la force G en mouvement horizontal, avant ou vers le haut (par exemple, suite à un freinage brusque).* » (pièce E-10, page 5).

[22] Quant aux raisons de l'implantation d'un tel système chez Linde, on y lit ce qui suit à la page 3 du même document :

## **AVANTAGES**

### **Pourquoi Linde utilise DriveCam ?**

La sécurité est une valeur fondamentale chez Linde et nous devons continuellement évaluer notre manière de faire les choses en vue d'améliorer notre performance.

La conduite des véhicules s'avère être l'une des activités de Linde des plus dangereuses. Des accidents de la route continuent de se produire. Les causes les plus courantes sont :

- fatigue involontaire
- distractions involontaires
- vitesse excessive ou autres comportements de conduite agressive (qui deviennent par la suite une habitude de conduite).

Avec uniquement 3 sur 10 accidents de camion évitables se produisant sur la route, il est facile d'oublier :

- Le coût annuel des commissions d'accidents de travail, de dommages matériels et d'assurance responsabilité dépasse - \$ 4m/an.

- Les chauffeurs passent près de 75 à 80% de leur temps derrière le volant avec un risque important.
- Les études ont démontré que 25 à 28% des chauffeurs souffrent d'apnée du sommeil - et la plupart d'entre eux ne le savent pas.

DriveCam, l'un des nombreux outils utilisés par le programme de sécurité routière de Linde, est utilisé conjointement avec d'autres outils tels que le « Driver Performance Index », l'accompagnement du chauffeur (« Ride-Along ») et le système Smith pour assurer que nos chauffeurs ont des tournées sécuritaires et retournent chez eux sains et saufs.

Une réduction des collisions et des coûts de plus de 50% sont des résultats fréquents pour les entreprises qui utilisent le programme. Selon une étude récente parrainée par la Federal Motor Carrier Administration (USFMCA) des États-Unis, le programme DriveCam a réduit les risques au volant de 37% (sic) 52% dans les flottes de véhicules.

#### **Avantages pour les chauffeurs**

En plus de renforcer des bonnes habitudes de conduite sécuritaire, DriveCam présente les avantages suivants pour les chauffeurs :

- Il capture les comportements imprévisibles des autres conducteurs qui sont souvent les causes fondamentales des collisions.
- Il vous protège contre les fausses déclarations. DriveCam a également permis d'exonérer la responsabilité de nombreux chauffeurs impliqués dans des accidents.
- Nous voulons tous être des conducteurs sécuritaires mais les comportements à risque **doivent** être identifiés avant d'avoir à les corriger. DriveCam permet d'identifier les comportements dangereux avant qu'ils ne provoquent un accident.
- Comme l'appareil est continuellement sous tension, il peut capturer des événements même lorsque le véhicule est inoccupé, protégeant ainsi le chauffeur contre des accusations non fondées pour des « dommages inexplicables ».
- Il permet également d'enregistrer des comportements qui méritent d'être reconnus.

[23] Les enregistrements d'événements sont téléchargés automatiquement par le système et transmis à la société DriveCam. Des analystes employés de celle-ci visionnent le contenu de ces enregistrements et attribuent une cote de 1 à 10 à chacun des événements selon leur gravité et en font rapport à l'employeur sur une base

quotidienne. Ils indiquent également quels sont les évènements qui justifieraient une rétroaction afin d'améliorer la conduite du chauffeur en cause.

[24] Une telle rétroaction peut être suggérée même dans le cas où l'analyste n'a pas cru bon d'attribuer une cote. Il s'agit de situations où l'analyste a pu constater une violation des politiques de l'employeur ou des comportements qui mériteraient à son avis d'être corrigés.

[25] Tous les jours, monsieur McNeil vérifie le rapport qui lui a été transmis par DriveCam et s'assure à son tour qu'il s'agit bien d'un incident justifiant une rétroaction de sa part. Par exemple, il pourrait recevoir un rapport parce qu'un chauffeur ne porte pas sa ceinture de sécurité au moment où un évènement déclenche la caméra. Or, selon le *Code de la sécurité routière* du Québec, il n'a pas à la porter lorsqu'il fait une manœuvre de marche arrière avec son véhicule. Si, par ailleurs, il s'agit d'un incident qui mérite effectivement une rétroaction de sa part, il va rencontrer le chauffeur impliqué.

[26] Il a produit un document (pièce E-5) qui fait le bilan sommaire de l'ensemble des évènements qui lui ont été rapportés entre le 1<sup>er</sup> août 2013 et le 30 avril 2014. Un total de 518 évènements ont été enregistrés durant cette période, dont 21 qui méritaient une rétroaction selon l'analyste de DriveCam. Parmi ceux-ci, 10 s'étaient vu attribuer une cote de danger dont la moyenne s'établit à 4.1. On a noté deux quasi-collisions, dont l'une était qualifiée d'évitable et l'autre non. Monsieur McNeil a expliqué que l'une d'entre elles était due à un arrêt brusque de la circulation et l'autre à la présence d'un chevreuil sur la route. La rétroaction qu'il a été appelé à faire le plus souvent auprès de chauffeurs visait à leur rappeler de ne pas suivre de trop près le véhicule qui les précède et de conserver en tout temps une distance équivalant à 4 secondes.

[27] Monsieur McNeil a également témoigné de l'importance que l'employeur accorde à la sécurité et des mesures mises en place pour s'assurer que les chauffeurs conduisent d'une manière sécuritaire. Outre la formation initiale d'une semaine reçue par les chauffeurs au moment de leur embauche, un entraîneur est attiré à leur formation en cours d'emploi et leur donne une formation de rappel sur la méthode de conduite sécuritaire d'un camion (Smith System). De plus, tous les chauffeurs doivent faire de la formation continue sur ordinateur (Traccess Training) en regard de toutes les règles qu'ils doivent connaître. Après avoir étudié un module du programme, chaque chauffeur s'exerce au moyen d'un premier test avant de passer le test final, lequel doit être réussi à 100%. Certains des modules doivent faire l'objet d'une formation annuelle, tandis que d'autres le sont tous les deux ou trois ans. Le sommaire du programme Traccess a été produit sous la cote S-6.

[28] En contre-interrogatoire, monsieur McNeil a précisé qu'il y a 33 chauffeurs sous sa supervision dont 28 travaillent en équipe de deux pour effectuer des livraisons éloignées comme celle décrite par monsieur St-Louis. Trois chauffeurs travaillent en solo.



[29] Il explique qu'au moyen de l'ordinateur de bord, il lui est possible d'obtenir de l'information sur le kilométrage parcouru par le camion et sa consommation de carburant. Il lui est également possible d'obtenir un rapport en cas d'accélération ou de décélération rapide. Lorsqu'un rapport d'évènement lui est transmis par DriveCam, il peut lui arriver de vérifier également les informations consignées dans l'ordinateur de bord du camion, mais il ne le fait pas de façon systématique.

[30] En ce qui concerne le système DriveCam, il ne lui est pas possible d'en calibrer la sensibilité et il n'a jamais demandé à DriveCam de le faire. Il convient qu'il soit possible que le système ait enregistré plus de 518 évènements, puisque l'analyste de cette entreprise ne lui rapporte que de ce qui lui semble plus sérieux. Quant à savoir s'il lui est possible de visionner tous les évènements enregistrés, monsieur McNeil a répondu que son travail consiste à vérifier ce qui lui est rapporté par DriveCam.

[31] En réinterrogatoire, monsieur McNeil a précisé que les mécaniciens font souvent le couplage entre le tracteur et la remorque et qu'ils déplacent les camions dans la cour de l'entreprise. Leurs manœuvres peuvent donc donner lieu à des évènements enregistrés par le système DriveCam au même titre que celles effectuées par les chauffeurs.

[32] Madame Lacombe est directrice des ressources humaines pour l'est du Canada. Parmi les succursales sous sa responsabilité on retrouve celle de Magog. Elle a déposé des documents tirés du site Internet de l'entreprise et qui présentent ses activités (pièce E-7) ainsi que sa vision de la santé, la sécurité, l'environnement et la qualité décrite dans une politique connue sous l'acronyme anglais SHEQ (pièce E-8). Elle a également produit un document intitulé « *Les Règles d'or en matière de sécurité de The Linde Group* » (pièce E-9) qui s'appliquent à toutes les unités d'affaires de l'entreprise et à tous ses employés en Amérique du Nord. L'entreprise fait du respect de celles-ci une condition d'emploi et précise que toute violation fera l'objet d'un congédiement. La première de ces règles d'or concerne le rapport des incidents et leur analyse « *afin d'identifier les causes, de les corriger et de communiquer les leçons apprises* » tandis que la seconde a trait à la conduite des véhicules et comporte sept commandements visant la conduite sécuritaire et responsable. Celles-ci font l'objet de la formation annuelle des employés au même titre que la présentation du système DriveCam.

[33] La plupart des camions de l'entreprise tant au Canada qu'aux États-Unis sont dotés du système DriveCam. Seuls quelques vieux camions servant à la livraison locale n'en sont pas dotés. En ce qui concerne la succursale de Magog, l'implantation du système a débuté en juillet 2013. Il en avait été brièvement question à la fin des négociations visant le renouvellement de la convention collective, mais à ce moment-là aucune date n'avait été arrêtée pour l'implantation du système.

[34] Dès qu'il fut décidé que le système serait implanté au cours de l'été 2013, monsieur McNeil en a informé les représentants syndicaux à qui il a présenté le projet avant de le présenter à l'ensemble des employés. Pour ce faire, il disposait d'un

PowerPoint préparé à l'intention des gérants de succursale et dont la version imprimée (pièce E-11) a été remise aux employés.

[35] Elle explique que le système DriveCam permet à l'employeur de recueillir des informations que l'employeur ne pourrait avoir autrement aussi bien sur la conduite des véhicules en cas d'accident que d'incident. Cela permet à l'employeur de constater des problèmes qui lui seraient autrement inconnus. Il permet par ailleurs d'exonérer des chauffeurs en cas d'accident. Les événements enregistrés par la caméra de chaque véhicule sont en principe transmis à DriveCam toutes les 24 heures. Cependant, l'employeur pourrait lui demander de les télécharger plus rapidement en cas d'accident, par exemple afin que l'employeur puisse prendre les actions qui s'imposent. Les événements enregistrés et analysés peuvent donner lieu à du coaching ou à l'imposition d'une mesure disciplinaire en cas de répétitions des mêmes manquements aux politiques de l'employeur.

[36] Madame Lacombe reconnaît qu'elle reçoit les rapports concernant les incidents que les analystes de DriveCam ont cotés 8, 9 ou 10, c'est-à-dire les plus graves. Elle ne voit pas les autres rapports qui sont transmis uniquement au directeur concerné.

[37] Elle confirme que l'employeur ne peut visionner autre chose que les 12 secondes enregistrées lors d'un incident routier, puisqu'il ne lui est pas possible de le déclencher à distance et que le système ne se déclenche qu'en de telles circonstances. Quant à la sensibilité de l'appareil, celui-ci est calibré en fonction du type de camion dans lequel il est installé. Il peut aussi être calibré de façon à éviter que soit considéré comme un événement déclenchant un enregistrement le passage du camion sur une voie ferrée, comme il en existe une à la sortie de Magog.

### **3. L'ARGUMENTATION**

[38] Tant le syndicat que l'employeur ont rappelé ce qui ressort de la preuve dans le cadre de leur argumentation écrite. Il n'y a pas lieu de reprendre cette partie de leur argumentation qui serait redondante par rapport au résumé de la preuve fait ci-haut. Il ne sera fait état que de leur argumentation proprement dite et du fondement juridique invoqué au soutien de leurs prétentions respectives.

#### *L'argumentation syndicale*

[39] Le syndicat s'appuie sur les articles 4, 5 et 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne* ainsi que sur les articles 35, 36, 2085 et 2087 du *Code civil du Québec* pour soutenir que l'employeur ne peut installer une caméra de surveillance captant ce qui se passe à l'intérieur de la cabine de ses camions, car cela porte atteinte aux droits fondamentaux des salariés.

[40] En ce qui a trait au droit à la vie privée des salariés, le syndicat rappelle d'abord la définition qu'en a donné la Cour d'appel dans l'arrêt *The Gazette c. Valiquette*, 1996 CanLII 6064 (C.A.Q.), un arrêt qui, selon lui, « met en lumière l'importance que les tribunaux accordent au respect lié à l'anonymat, à l'intimité et à l'autonomie dans l'aménagement de sa vie personnelle, ainsi que l'inviolabilité du domicile. »

[41] Puis, il s'attarde à des affaires ayant trait au droit à la vie privée dans le contexte du contrat de travail et plus particulièrement en regard d'affaires où l'employeur avait eu recours à la filature ou encore à l'installation de caméras de surveillance à l'intérieur ou à l'extérieur du lieu de travail.

[42] Le syndicat invoque aussi l'arrêt *Bridgestone-Firestone Canada Inc. c. Trudeau*, [1999] R.J.D.T. 1075, 1999 CanLII 13295 dans lequel la Cour d'appel a posé certaines limites au droit à la filature et à la surveillance d'un salarié hors du lieu de travail.

[43] Quant à l'utilisation des caméras de surveillance sur les lieux de travail, il cite deux sentences arbitrales qui résument bien, selon lui, l'état de la doctrine et de la jurisprudence québécoises en la matière, les affaires *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 travailleurs et 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.

[44] Le syndicat cite enfin une sentence arbitrale non rapportée *BFI Canada Inc. and Teamsters, Local Union N° 213*, sentence arbitrale du 11 juin 2012, Rod Germaine, arbitre (Colombie-Britannique). Dans cette affaire, l'arbitre a eu à se pencher sur le droit de l'employeur d'équiper du système DriveCam ses camions servant à la collecte des ordures ménagères.

[45] Le syndicat affirme d'entrée de jeu dans son argumentation qu'il ne conteste pas le droit de l'employeur de recourir à un tel système pour capter les images des lieux publics situés à l'avant des véhicules. Il est d'avis que cela répond à un objectif légitime de l'employeur, soit vérifier après-coup les causes d'un événement ayant fait déclencher l'enregistrement d'images par le système DriveCam. Par contre, il soutient que la caméra qui capte des images à l'intérieur de l'habitacle constitue une atteinte à la vie privée des chauffeurs, ce qui ne saurait se justifier dans l'état du droit québécois.

[46] Tout en rappelant que le droit à la vie privée est à géométrie variable et qu'il est moindre sur les lieux de travail qu'au domicile des salariés, il s'interroge sur le statut qui doit être attribué à l'habitacle des camions et, du coup, sur l'étendue du droit à la vie privée des chauffeurs :

En l'espèce, qu'en est-il de l'habitacle du véhicule des chauffeurs de Linde filmé par le système DriveCam? Celui-ci se trouve à cumuler l'ensemble des lieux répertoriés par la jurisprudence : à la fois lieu de travail, lieu de repos, lieu public

dans le sens où les chauffeurs peuvent être aperçus du public dans leur véhicule, et domicile puisque, sur leur quart de travail, ces derniers y dorment et vaquent à leurs occupations au même titre que s'ils étaient à la maison, et ce, durant les heures où ces derniers sont en période de repos.

Donc, où doit-on situer la cabine des chauffeurs de Linde dans le spectre des attentes de vie privée? Difficile de répondre à cette question, mais une chose est certaine : cet habitacle ne peut uniquement être considéré à titre de lieu de travail et de lieu public, au même titre qu'un plancher d'usine ou, en comparaison avec la décision *BFI Canada Inc.*, avec un habitacle de camion de collecte d'ordures, où les salariés opèrent sur un chiffre de travail standard et où les pauses et les repas sont pris à l'extérieur du véhicule, et où chaque chauffeur retourne à la maison le soir venu.

En somme, plutôt que de tenter de situer l'habitacle des chauffeurs de Linde dans une case précise, nous pouvons à tout le moins avancer cette position : les attentes de vie privée des chauffeurs de Linde sont plus élevées que dans un lieu de travail régulier, et par conséquent, les motifs invoqués par l'employeur afin de poser des DriveCam dans l'habitacle de leurs véhicules doivent être d'autant plus sérieux et urgents et doivent répondre à un besoin criant qui, sans ces caméras, ne pourrait être résolu. Autrement dit, il doit s'agir du seul moyen à leur disposition afin de régler ce problème.

Dans un deuxième temps, l'atteinte doit être minimale, c'est à dire (sic) que l'employeur doit tout mettre en œuvre pour parvenir à ses fins de la manière la moins intrusive possible. Et finalement, si l'employeur parvient à prouver la légitimité de l'installation des DriveCam, ces dernières ne pourront être installées *ad vitam aeternam*. Une fois la problématique ciblée par l'entreprise et après s'être doté d'une banque suffisante d'évènements utilisés à des fins de formation, les caméras, selon nous, devront être retirées. Bref, compte tenu des attentes de vie privée renforcées, le caractère temporaire des caméras doit l'être au même titre.

[47] Puis, tout en reconnaissant le caractère légitime des motifs liés à la sécurité et à la formation à l'origine de l'installation du système DriveCam dans les véhicules de l'employeur, le syndicat soutient que ceux-ci doivent viser un objectif précis ou une problématique importante. Bref, les motifs invoqués doivent être « *réels et prouvés* ». Or, le syndicat note que l'employeur affirme avoir pleine confiance en ses chauffeurs ((pièce E-11, p. 15).

[48] Le syndicat en conclut que l'employeur n'a pas démontré de motifs sérieux ou de problèmes graves justifiant l'installation du système DriveCam sur tous ses véhicules :

Les motifs invoqués sont légitimes certes, mais aucune preuve n'a été faite afin de démontrer que l'installation de caméras dans l'habitacle constitue l'unique méthode afin de palier à (sic) ce problème. D'ailleurs, les pièces E6 et E9, en plus des différents témoignages produits lors de l'audience démontrent que l'employeur possède suffisamment de ressources et de moyens afin d'offrir une

formation efficace à ses chauffeurs. De plus, l'employeur est en mesure de bénéficier de l'apport d'une DriveCam à l'avant des véhicules, qui, tel que nous l'avons mentionné, n'est pas contesté par le syndicat.

Notons également que les véhicules de Linde sont munis d'un GPS et d'un ordinateur qui sont en mesure de recueillir des données fort appréciables, tels les accélérations et freinages des véhicules.

[49] L'employeur ayant par ailleurs admis qu'il pourrait éventuellement utiliser les informations recueillies par le système DriveCam pour des fins disciplinaires, le syndicat plaide que « *l'employeur va directement à l'encontre de la jurisprudence qui permet l'utilisation de caméras dans le but de palier (sic) un problème précis* ». Or, il « *n'a jamais invoqué de problématiques liées à la discipline* ».

[50] Pour tous ces motifs, le syndicat invite l'arbitre à conclure que l'employeur viole l'article 46 de la Charte québécoise en plus de ne pas respecter les attentes raisonnables de vie privée de ses chauffeurs.

[51] Subsidiairement, si l'installation des caméras devait s'avérer justifiée, il demande « *à ce qu'il soit énoncé que leur utilisation soit accordée pour une période de temps limitée afin de palier à (sic) la problématique soulevée par l'employeur.* »

[52] Il demande également, advenant que le grief soit rejeté, que l'employeur « *ne puisse utiliser les données transmises par le système DriveCam afin d'imposer des mesures disciplinaires.* »

#### *L'argumentation patronale*

[53] L'employeur résume comme suit les questions que soulève le grief syndical :

- La décision de l'Employeur d'installer des caméras dans ses camions est-elle conforme aux dispositions de la convention collective ?
- Quelle est l'étendue ou l'expectative raisonnable de la protection de la vie privée d'un travailleur dans l'habitacle d'un camion pour un chauffeur de longues distances? Peut-on associer cet espace à un lieu de travail?
- Quelles sont les limites de l'obligation de l'Employeur d'assurer un environnement de travail sécuritaire en vertu de la convention collective et des lois applicables en relation avec les dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne* (« Charte ») et du *Code civil du Québec* (« Code civil ») concernant la protection de la vie privée et le droit du travailleur à des conditions de travail justes et raisonnables?

[54] L'employeur rappelle tout d'abord que la première source d'analyse des droits et obligations de ce dernier est la convention collective elle-même. Or, les articles 3.1 et 3.2 reconnaissent ses droits de direction ainsi que celui de mettre en place des règles

et règlements qui ne sont pas incompatibles avec la convention elle-même. Il note que la convention n'intègre pas les dispositions de la Charte québécoise si ce n'est celles ayant trait à la discrimination qui sont reprises à l'article 3.3. La convention intègre par ailleurs, à son article 3.5, les règles de la *Loi sur les normes du travail* ayant trait au harcèlement. Les parties n'ont cependant pas convenu de règles ayant pour effet de limiter ou circonscrire le droit de l'employeur d'installer un système de caméras.

[55] Puis, l'employeur invoque l'article 2087 C.Q. qui impose à tout employeur de « *prendre les mesures appropriées à la nature du travail en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié* » ainsi que l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q. ch. S-2.1 (ci-après : LSST). Il rappelle qu'il s'agit d'obligations d'ordre public qui « *renforcent davantage les obligations de l'Employeur en matière de prévention et d'établissement de règles de conduite assurant l'exécution sécuritaire du travail et visant la prévention des accidents.* »

[56] L'employeur s'attarde ensuite aux critères d'application développés par la jurisprudence en regard des dispositions ayant trait au droit au respect de la vie privée qui se retrouvent aussi bien à la Charte québécoise qu'au Code civil. Il constate que la question a été examinée sous l'angle de l'administration de la preuve en regard de l'article 2858 C.c.Q. qui permet à tout tribunal « *d'écarter tout élément de preuve obtenu dans des conditions portant atteinte aux droits et libertés fondamentaux et dont l'utilisation est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice* ». En d'autres occasions, l'analyse a porté sur l'interprétation de l'article 46 de la Charte « *qui met en relation le droit du travailleur à des conditions de travail justes et raisonnables et l'obligation de l'Employeur d'assurer sa santé, sa sécurité et de son intégrité physique.* »

[57] Il cite tout d'abord certains extraits de l'arrêt *Bridgestone-Firestone Canada Inc.* et rappelle qu'il s'agissait pour la Cour d'appel de définir le droit de l'employeur d'exercer une surveillance sur son salarié en dehors de son lieu de travail, alors qu'il se trouve à la vue du public. En dépit d'une atteinte apparente au droit à la vie privée, la Cour d'appel a conclu que « *la surveillance à l'extérieur de l'établissement peut être admise si elle est justifiée par des motifs raisonnables et conduite par des moyens raisonnables, comme l'exige l'article 9.1. de la Charte québécoise* ».

[58] L'employeur s'attarde ensuite à un arrêt plus récent de la Cour d'appel, l'arrêt *Ste-Marie c. Placements JPM Marquis Inc.*, AZ-50305595, D.T.E. 2005T-389. Selon lui :

Cette décision qui confirme la tendance générale de la jurisprudence arbitrale sur la question, montre que l'attente raisonnable de protection de la vie privée est particulièrement faible sur les lieux de travail et que des raisons de sécurité peuvent parfaitement justifier l'employeur à mettre en place une surveillance qui n'a pas pour effet de rendre les conditions de travail déraisonnables.

[59] Dans cette affaire, la Cour avait à décider si la fouille d'un véhicule d'un employé constituait une violation des dispositions protégeant sa vie privée. La Cour précisait que

« le droit au respect de la vie privée est un droit d'application et d'interprétation contextuelles » et que « le fait de l'exécution du travail dans des lieux contrôlés par l'employeur ou par le client chez qui l'employeur a dépêché le salarié a un effet réducteur sur les attentes légitimes de vie privée d'un individu ».

[60] Puis, l'employeur cite et commente des sentences arbitrales rendues aussi bien au Québec que dans des provinces de *common law*, dont la liste est dressée en annexe. Celles-ci font ressortir que l'expectative de vie privée est réduite sur les lieux du travail et que l'installation de caméras de surveillance ne constitue pas une condition de travail déraisonnable, tout étant affaire de circonstances, les intérêts des salariés devant être soupesés en fonction de ceux de l'employeur.

[61] Il en dégage les paramètres d'application suivants :

1. L'Employeur a l'obligation d'assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses salariés. Cette considération, très importante dans l'analyse du présent dossier découle directement des dispositions des articles 51 de la LSST, article 2087 du *Code civil* et 46 de la *Charte* dans sa deuxième partie où les conditions de travail doivent assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique du salarié.
2. Les attentes raisonnables de la protection de la vie privée sont un concept à géométrie variable qui tient compte, entre autres, des lieux où se trouve la personne, qu'elle soit dans un lieu privé où une telle attente est particulièrement élevée, ou encore dans un lieu public où les attentes seraient alors nettement plus faibles constitue un endroit où l'attente raisonnable de protection de la vie privée est associée à un endroit public auquel s'ajoute le lien de subordination et de l'application du droit de gérance de l'employeur. Nous référons le tribunal aux décisions dans les affaires *JPM Marquis* et *Vifan Canada*.
3. La surveillance continue par vidéo de ses salariés par un employeur constitue généralement une atteinte à la vie privée qui serait contraire à la Charte. C'est l'enseignement que nous retenons des décisions dans les affaires *Vifan Canada*, *Fabrimet* et *Puretex Knitting*.
4. La décision d'un employeur d'utiliser une surveillance vidéo et audio de ses employés peut être motivée par un objectif légitime et raisonnable. Ce paramètre est défini clairement dans la décision de la Cour d'appel dans *Bridgestone/Firestone* ainsi que par la jurisprudence des juridictions de *common law* en ce qui a trait au test de la raisonabilité dont font état les décisions dans les affaires *Doman*, *Toronto Transit Commission* et *McKesson Canada*.
5. La surveillance par vidéo et audio par un employeur appliqué à ses employés doit avoir un lien rationnel avec l'objectif légitime et raisonnable défini au paragraphe 4 ci-devant.

6. L'utilisation de la surveillance vidéo et/ou audio doit apparaître comme le seul moyen efficace et raisonnable d'atteindre des objectifs fixés par l'employeur et constitue le moyen le moins invasif, mais efficace mis à sa disposition. Encore là, il s'agit d'enseignement tiré de la décision de la Cour d'appel dans *Bridgestone/Firestone* de ses applications en matière d'arbitrage.

[62] Appliquant ces paramètres aux faits de la présente affaire, l'employeur insiste tout particulièrement sur son obligation d'assurer la protection de la santé, de la sécurité et de l'intégrité physique de ses salariés en rappelant à nouveau la nature de ses opérations et des risques inhérents au transport de matières dangereuses aussi bien pour les travailleurs à son emploi que pour le public en général. C'est pourquoi « *l'Employeur considère la réduction et l'élimination des blessures, maladies ou incidents liés au travail comme étant la pierre angulaire de sa politique de santé, sécurité, environnement et qualité (SHEQ)* ».

[63] Pour déterminer le degré d'expectative de protection de la vie privée des salariés, l'employeur assimile l'habitacle du camion au lieu de travail du chauffeur. Dès lors, l'expectative de vie privée y est faible. Il soutient que l'analyse adoptée par les arbitres des juridictions de *common law* rejoint celle retenue par la Cour d'appel dans l'arrêt *Bridgestone/Firestone* et que son application doit entraîner le rejet du grief pour les raisons suivantes :

(1) « *[L]'Employeur avait un motif raisonnable de mettre en place un système « Drive Cam » compte tenu des obligations qui lui sont conférées par la LSST ou encore le Code civil à l'effet d'assurer la santé et la sécurité de ses travailleurs dans le contexte du transport de matières dangereuses* ».

(2) « *[L]es moyens utilisés constituent une intrusion raisonnable dans la vie privée des salariés* » compte tenu du fait que « *[c]e système ne peut sauvegarder des événements que s'il est activé par un événement tels un freinage brusque, un changement de voie rapide ou un impact quelconque et ce, pour une période de 12 secondes, soit 8 secondes avant et 4 secondes après ledit événement* » et « *qu'aucune autre sauvegarde d'événements n'est possible sauf s'il est déclenché manuellement par le chauffeur* ». Ces enregistrements sont d'abord visionnés par des représentants de DriveCam qui transmettent à l'employeur ceux qui peuvent faire l'objet d'un coaching. Malgré le fait que le système soit en opération 24 heures sur 24, selon la pièce E-5, il appert que 518 événements ont été transmis à l'employeur entre le 1<sup>er</sup> août 2013 et le 30 avril 2014, dont un seul a fait l'objet d'un coaching. Cette surveillance représente 6216 secondes d'enregistrement, « *laissant une moyenne de 690 secondes par mois réparties sur 33 chauffeurs, soit un grand total de 21 secondes par mois par chauffeur en moyenne* ». Selon l'employeur, bien que la caméra filme l'intérieur de l'habitacle, « *le chauffeur qui n'est pas en devoir a accès à une aire de repos et de détente à l'arrière de la cabine de conduite* ». Celle-ci est séparée par un rideau fermé



avec un aimant, ce qui empêche la caméra de capter la partie arrière de l'habitacle, de telle sorte que sa vie privée est préservée.

(3) Il existe un lien entre l'objectif de sécurité par le biais de la prévention poursuivi par l'employeur et le moyen mis en place, le système Drive Cam, car il permet à l'Employeur de s'assurer efficacement du respect des règles qu'il impose à ses chauffeurs dans la conduite des véhicules, et ce, « *en évitant d'assurer une surveillance constante des chauffeurs par un cadre ou un superviseur qui serait constamment sur place pour exercer une telle surveillance.* »

(4) Aucun moyen alternatif, raisonnablement efficace, n'existe hormis la présence constante d'un superviseur dans la cabine du conducteur pour l'employeur pour assurer la sécurité de ses travailleurs et rencontrer ses obligations en lien avec le transport de matières dangereuses. Selon lui, « [I]e système « Drive Cam » est un incitatif très clair pour tous les chauffeurs et constitue un renforcement de la part de l'Employeur auprès de ceux-ci de respecter les codes de conduite mis en place par l'entreprise. Il en est ainsi du port de la ceinture de sécurité, de la non-utilisation d'un téléphone portable, de l'attention constante portée à la conduite et autres éléments de cette nature qui constituent la règle d'art et la priorité absolue de l'entreprise. » Ce système pourra aussi constituer « un moyen pour le chauffeur impliqué dans un événement quelconque de bien démontrer la qualité de sa conduite et l'impossibilité de prévenir un quelconque événement déclencheur. »

[64] Répliquant à l'argumentation syndicale, l'employeur retient que n'eût été l'espace arrière de la cabine, « le système « Drive Cam » ne constituerait pas une condition de travail déraisonnable non plus qu'une atteinte à la vie privée du chauffeur ». Or, il rappelle que la preuve a démontré que la caméra ne capte pas cet espace fermé de telle sorte que l'équipier au repos voit son intimité préservée tant qu'il demeure dans la partie arrière du véhicule. Par ailleurs, lorsque celui-ci choisit d'occuper le siège du passager, il se trouve à la vue du public et son expectative de vie privée en est d'autant réduite. Elle se compare alors à celle de son collègue qui conduit le véhicule.

[65] En ce qui concerne les conclusions subsidiaires recherchées par le syndicat, l'employeur réitère que « la sécurité ne peut être renforcée que temporairement, elle doit être permanente, elle ne peut être ponctuelle ». La dangerosité des matières transportées « fait de la sécurité dans la conduite des véhicules une question essentielle et le besoin de prévention demeure toujours présent ».

[66] En outre, il soutient que pour faire droit aux conclusions subsidiaires du syndicat, il faudrait que la convention collective fournisse à l'arbitre une assise « qui lui permettrait d'intervenir dans la décision de l'Employeur d'implanter ce système qui serait par contre conforme à la Charte ». Or, la convention collective ne comporte pas

de limites aux droits de direction de l'employeur sur laquelle l'arbitre pourrait s'appuyer. Dès lors, l'arbitre contreviendrait à l'article 8.6 de la convention collective qui lui interdit de modifier ou d'amender la convention collective.

[67] Enfin, l'employeur s'inscrit en faux contre la proposition syndicale visant à ne conserver que la caméra avant du système DriveCam, car cela aurait pour effet d'empêcher l'atteinte des objectifs de l'employeur lorsqu'il a décidé d'installer ce système.

[68] Pour tous ces motifs, l'employeur demande le rejet du grief.

#### **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 reliés 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.

[77] Pour sa part, l'employeur s'appuie sur ce même article 2087 C.c.Q. en insistant non pas sur la protection de la dignité du salarié, mais bien sur la protection de santé et de sa sécurité. Il invoque d'ailleurs à cet égard l'article 51 LSST qui réitère son obligation de protéger la santé et la sécurité de ses employés. Cet article se lit comme suit :

51. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment:

1° s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur;

2° désigner des membres de son personnel chargés des questions de santé et de sécurité et en afficher les noms dans des endroits visibles et facilement accessibles au travailleur;

3° s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur;

4° contrôler la tenue des lieux de travail, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenable et faire en sorte que les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques;

5° utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur;

6° prendre les mesures de sécurité contre l'incendie prescrites par règlement;

7° fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;

8° s'assurer que l'émission d'un contaminant ou l'utilisation d'une matière dangereuse ne porte atteinte à la santé ou à la sécurité de quiconque sur un lieu de travail;

9° informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié;

10° afficher, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs, les informations qui leur sont transmises par la Commission, l'agence et le médecin responsable, et mettre ces informations à la disposition des travailleurs, du comité de santé et de sécurité et de l'association accréditée;

11° fournir gratuitement au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuels choisis par le comité de santé et de sécurité conformément au paragraphe 4° de l'article 78 ou, le cas échéant, les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs déterminés par règlement et s'assurer que le travailleur, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens et équipements;

12° permettre aux travailleurs de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la présente loi et des règlements;

13° communiquer aux travailleurs, au comité de santé et de sécurité, à l'association accréditée, au directeur de santé publique et à la Commission, la liste des matières dangereuses utilisées dans l'établissement et des contaminants qui peuvent y être émis;

14° collaborer avec le comité de santé et de sécurité ou, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements et leur fournir tous les renseignements nécessaires;

15° mettre à la disposition du comité de santé et de sécurité les équipements, les locaux et le personnel clérical nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions.

[Nos soulignements.]

[78] Ces obligations s'inscrivent dans le cadre d'une loi d'ordre public à laquelle aucune disposition d'une convention collective ne saurait déroger sous peine de nullité absolue de cette disposition :

4. La présente loi est d'ordre public et une disposition d'une convention ou d'un décret qui y déroge est nulle de nullité absolue.

Cependant une convention ou un décret peut prévoir pour un travailleur, une personne qui exerce une fonction en vertu de la présente loi ou une association

accréditée des dispositions plus avantageuses pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du travailleur.

[79] Cette même loi confère certains droits et impose certaines obligations aux salariés eux-mêmes. On y lit en effet ce qui suit :

9. Le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

10. Le travailleur a notamment le droit conformément à la présente loi et aux règlements:

1° à des services de formation, d'information et de conseil en matière de santé et de sécurité du travail, particulièrement en relation avec son travail et son milieu de travail, et de recevoir la formation, l'entraînement et la supervision appropriés;

2° de bénéficier de services de santé préventifs et curatifs en fonction des risques auxquels il peut être exposé et de recevoir son salaire pendant qu'il se soumet à un examen de santé en cours d'emploi exigé pour l'application de la présente loi et des règlements.

[...]

49. Le travailleur doit :

1° prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable;

2° prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;

3° veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;

4° se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la présente loi et des règlements;

5° participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail;

6° collaborer avec le comité de santé et de sécurité et, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements.

[Nos soulignements.]

[80] La soussignée est donc appelée à décider du droit de l'employeur d'installer une caméra de surveillance filmant ce qui se passe à l'intérieur des camions servant au transport d'hydrogène en tenant compte de droits fondamentaux qui semblent s'opposer : droit à la vie privée et droit à des conditions de travail raisonnables, d'une part, et droit à la santé, sécurité et intégrité physique des travailleurs, d'autre part.

[81] Le juge LeBel qui signe l'arrêt de la Cour d'appel dans l'affaire *Bridgestone/Firestone*, précitée, s'est attardé à définir la portée de l'article 5 de la Charte non sans rappeler ce qui suit :

Selon l'article 9.1, ce droit s'exerce "dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec. "

[82] Il ne faudra pas perdre de vue cet article 9.1 dans l'analyse des droits et obligations des parties selon la présente convention collective. Il ne faudra pas non plus perdre de vue que le juge LeBel a clairement indiqué que la Cour n'était pas appelée à statuer de façon définitive sur la portée de l'article 5 de la Charte québécoise. Ce dont la Cour était saisie était la question de la légalité de la filature ou surveillance effectuée à la demande de l'employeur d'un salarié absent du travail. Cette surveillance qui s'est faite dans des lieux à la vue du public a été jugée légitime eu égard à l'ensemble des circonstances de l'affaire, même si celle-ci constituait à première vue une atteinte à la vie privée du salarié.

[83] Pour en arriver à une telle conclusion, le juge LeBel s'est inspiré des arrêts de la Cour suprême rendus en matière criminelle portant sur la légalité des fouilles et perquisitions. Il a aussi pris appui sur un avis de la Commission des droits de la personne du Québec pour proposer des critères devant permettre de déterminer si la surveillance était illicite ou non. Il écrit aux pages 44 à 46 :

En substance, bien qu'elle comporte une atteinte apparente au droit à la vie privée, la surveillance à l'extérieur de l'établissement peut être admise si elle est justifiée par des motifs rationnels et conduite par des moyens raisonnables, comme l'exige l'article 9.1 de la Charte québécoise. Ainsi, il faut d'abord que l'on retrouve un lien entre la mesure prise par l'employeur et les exigences du bon fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement en cause (A. Lajoie, loc. cit., supra, p. 191). Il ne saurait s'agir d'une décision purement arbitraire et appliquée au hasard. L'employeur doit déjà posséder des motifs raisonnables avant de décider de soumettre son salarié à une surveillance. Il ne saurait les créer **a posteriori**, après avoir effectué la surveillance en litige.

Au départ, on peut concéder qu'un employeur a un intérêt sérieux à s'assurer de la loyauté et de l'exécution correcte par le salarié de ses obligations, lorsque celui-ci recourt au régime de protection contre les lésions professionnelles. Avant d'employer cette méthode, il faut cependant qu'il ait des motifs sérieux qui lui permettent de mettre en doute l'honnêteté du comportement de l'employé.

Au niveau du choix des moyens, il faut que la mesure de surveillance, notamment la filature, apparaisse comme nécessaire pour la vérification du comportement du salarié et que, par ailleurs, elle soit menée de la façon la moins intrusive possible. Lorsque ces conditions sont réunies, l'employeur a le droit de recourir à des procédures de surveillance, qui doivent être aussi limitées que possible :

**In suspicious circumstances surrounding the medical condition of the grievor, the employer has every right to conduct a full investigation but only as a last step should it choose the intrusive alternative of invading the employee's privacy by conducting surveillance. (Re Alberta Wheat Pool and Grain Workers' Union, Local 333, 48 (L.A.C.) (4th) 341, p. 345, arbitre B. Williams)**

L'exécution de la surveillance doit ainsi éviter des mesures qui porteraient atteinte à la dignité d'un salarié. Un exemple d'intervention abusive est cité par l'avis de la Commission des droits de la personne, qui évoquait un cas où l'on s'était permis de filmer le salarié dans la chambre à coucher de son domicile (voir avis de la Commission, p. 2).

[84] Tout en reconnaissant aux chauffeurs conduisant des véhicules munis de caméras DriveCam qu'ils ont à première vue un droit à la vie privée auquel le système porte atteinte, il reste donc à déterminer si la décision de l'employeur est néanmoins raisonnable ou s'il faut au contraire conclure que ses droits de direction ne lui permettent pas de recourir à un tel système de surveillance.

[85] Il faut constater qu'une seule décision ayant trait au système DriveCam a été produite. Il s'agit de l'affaire *BFI Canada Inc.* citée par le syndicat, mais dont il invite l'arbitre à s'écarter au motif que la situation des chauffeurs de camion destinés à la collecte des ordures ménagères se distingue de celle des salariés de l'employeur. Il soutient que l'expectative de vie privée des chauffeurs effectuant des trajets de longue distance est nettement plus grande, puisque chez BFI Canada « *les chauffeurs en question ne passaient pas 21 heures par jour dans leur camion lors de leurs quarts de travail. Au surplus, ils ne dormaient pas dans leur véhicule.* »

[86] En regard de leur expectative de vie privée, il faut sans doute distinguer la situation du salarié qui est en pause de celle du salarié qui est au volant du véhicule, bien qu'il soit difficile de prétendre que le salarié en pause ne se trouve pas sur un « *lieu de travail* » selon la définition de cette expression qui se retrouve à l'article 1 LSST, à savoir : « *un endroit où, par le fait ou à l'occasion de son travail, une personne doit être présente* ».

[87] Ceci dit, si ce salarié se trouve dans la partie couchette de l'habitacle et qu'il prend soin de refermer le rideau matelassé qui l'isole de l'avant du véhicule, la caméra ne captera aucune image de lui. Il n'y a donc aucun risque que l'employeur le voie en



sous-vêtement advenant qu'un incident routier entraîne l'enregistrement d'une séquence filmée par la caméra.

[88] Toutefois, s'il se trouve à l'avant du véhicule assis dans le siège du passager, il pourrait être filmé au même titre que le conducteur. C'est une conséquence inévitable du fait que la caméra balaye tout l'habitacle afin de fournir des informations sur ce qui pourrait expliquer un incident ayant déclenché l'enregistrement.

[89] L'expectative de vie privée du salarié occupant le siège du passager est nettement moindre que celle qu'il peut revendiquer lorsqu'il se repose dans la cabine aménagée à cette fin, puisqu'il se trouve alors à la vue du public. Elle se compare à celle du conducteur qui, quant à lui, est au travail et soumis aux directives de l'employeur pour l'exécution de ses tâches.

[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 Itée*, 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 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 :

38. L'employeur invoque, au soutien de ce motif lié à la protection des biens, un extrait de la décision de mon collègue Jean-Pierre Lussier dans l'affaire *Vifan* (précitée). Dans cette décision, l'employeur avait, entre autres, installé une caméra afin de filmer « le rouleau de trempe pour déceler des défauts de production avant que le polypropylène ne soit agrandi par la machinerie » (par. 35). D'autres caméras avaient été installées dans l'usine, mais étaient dirigées soit vers les accès à l'usine et ne filmaient pas les salariés de façon continue (par. 31), soit vers le poinçon où il y avait eu un problème de vandalisme (par. 38-39).

39. L'arbitre Lussier a estimé que la caméra visant le rouleau de trempe ne soulevait pas de difficulté eu égard à l'article 46 de la *Charte*. À ce titre, il a retenu qu'il n'y avait aucun poste de travail auprès de ce rouleau, que des opérateurs ne s'y rendaient qu'à quelques reprises pendant un quart de travail (cinq ou six minutes à chaque fois, pour un total d'environ trente minutes par jour), que les images filmées n'étaient vues, la plupart du temps, que par des opérateurs et non par des cadres de l'entreprise et que la caméra visant la machine en question pouvait être désactivée (par 35 et 36). De cette preuve, l'arbitre Lussier dira qu'on « est loin d'une surveillance constante des faits et gestes d'un travailleur » (par. 35) et rejeta, en conséquence, la contestation syndicale.

40. Il n'est pas nécessaire d'insister, à mon avis, sur les nombreuses différences entre cette affaire et le dossier à l'étude. En l'espèce, les deux caméras ne visent pas que les deux machines acquises récemment. Du fait de leur installation au centre de l'usine, leur champ de vision est beaucoup plus large et permet de voir – clairement, selon la preuve – d'autres postes de travail que les deux machines visées, y incluant leurs opérateurs, les toilettes situées sur le plancher, etc. Bref, contrairement à l'affaire *Vifan*, les deux caméras ne font pas que filmer des pièces d'équipement et, à l'occasion (soit, tout au plus, 30 minutes par jour et ce, en cinq ou six périodes), des opérateurs qui s'en approchent, mais, en l'espèce, les caméras incluent, en permanence, dans leur champ de vision, les opérateurs des deux nouvelles machines ainsi qu'un certain nombre d'autres salariés qui travaillent, eux aussi de façon continue, dans l'aire couverte par les caméras.

41. De plus, dans *Vifan*, la caméra, dirigée exclusivement vers le rouleau de trempe, avait été installée « parce qu'on a éprouvé des problèmes de production et qu'on pouvait déceler à même la salle de contrôle s'il y avait des défauts dans le polypropylène avant qu'il ne soit étiré par les machines en long et en large. » (par. 13) Par le biais d'une surveillance électronique de cette machine, des opérateurs, se trouvant dans la salle de contrôle, pouvaient déceler les défauts de production de celle-ci avant que le matériel produit ne passe à une autre étape (par.35)

42. La situation à l'étude est nettement distincte. Selon la preuve, les caméras ne visent pas à contrôler la qualité des produits fabriqués par la machinerie, ne s'inscrivent pas dans un processus de supervision de la production à partir d'une salle de contrôle, etc. De plus, rien à la preuve n'indique comment les caméras, situées à distance des deux pièces d'équipement et, dans les deux cas, n'en couvrant pas la totalité (S-3a), peuvent permettre de déceler les causes des bris de ces machines.

43. L'employeur a également invoqué que les caméras lui permettent de s'assurer des aspects sécuritaires de l'opération des deux machines. Puisque la preuve a révélé que l'employeur n'assure pas un visionnement constant des images captées par les caméras – en une année, le directeur dit n'avoir fait qu'environ cinq séances de visionnement – il faut comprendre que l'objectif de l'employeur n'est pas d'intervenir dans les opérations quotidiennes afin de signaler aux salariés des problèmes de sécurité dans l'opération des deux

machines, mais plutôt de visionner, à la suite d'un incident, les bandes afin d'identifier les causes de celui-ci. C'est d'ailleurs la démarche qui a été empruntée dans le cadre de l'accident du travail relaté en preuve : ce n'est qu'après la survenance de l'accident que le directeur a voulu visionner l'événement. Cependant, la caméra n'était plus en opération depuis environ 6 semaines. En fait, l'employeur a réussi à reconstituer les causes de l'accident par le biais de divers témoignages. Des mesures correctrices ont été subséquemment apportées à la machinerie concernée.

44. Cette dernière preuve illustre bien le cadre sous-jacent au troisième motif invoqué par l'employeur : les deux caméras pourraient être utiles afin d'expliquer les circonstances d'un incident lié à la sécurité du travail. J'emploie le conditionnel car il est toujours possible que la caméra soit défectueuse ou qu'elle ne capte pas – comme dans l'incident du feu – l'endroit précis où les gestes ont été posés. Cependant, et la preuve l'indique, la reconstitution d'un événement est également possible par d'autres moyens : les témoignages des personnes impliquées, ceux des personnes qui ont vu ou observé la scène, les relevés techniques, etc.

45. Bref, à l'égard de ce troisième motif, je retiens que si la surveillance vidéo peut, dans certains cas, contribuer à comprendre un événement survenu dans l'usine, celle-ci est loin, selon la preuve, de constituer le seul moyen, ou même le moyen le plus efficace pour y arriver. De plus, je note que rien à la preuve n'indique que l'entreprise ferait l'objet d'un nombre important d'accidents du travail ou de problèmes de sécurité particuliers et sérieux pouvant justifier une surveillance constante de certaines pièces d'équipement.

46. L'employeur a invoqué, en plaidoirie, deux décisions, dont l'affaire Vifan discutée et distinguée précédemment. La décision rendue par mon collègue Nicolas Cliche, dans l'affaire *Poulies Maska inc. et Syndicat des employés de Poulies Maska inc.*, D.T.E. 2001T-620, a également été soulevée par l'employeur.

47. Dans cette affaire, l'employeur avait établi, afin de soutenir la légalité de la présence de seize (16) caméras à l'intérieur de son usine, les particularités de l'entreprise en matière de recherche et développement, les secrets industriels qu'elle détenait et donc l'importance de « sécuriser l'usine (...) pour éviter par exemple, qu'il y ait des visiteurs non autorisés qui circulent sans autorisation » (p.4). Des témoins ont indiqué qu'il fallait que l'entreprise protège son équipement « d'un éventuel espionnage électronique, d'un espionnage extérieur » et qu'à ce titre, il importait de « sécuriser l'entreprise, contrôler l'accès de l'usine et être capable de voir ce qui se passe sur les machines » (p.5) L'employeur voulait « prévenir la présence d'étrangers, pour préserver les équipements et les secrets industriels que la compagnie possède. » (p.5) La preuve révélait que l'employeur, Poulies Maska, est le seul manufacturier de poulies au Canada. (p.5)

48. L'arbitre Cliche estime que la « présence d'un système de sécurité qui vise à protéger les locaux de la compagnie, son équipement et les secrets industriels »

et ce, pour « faire en sorte qu'il soit impossible ou plus difficile pour les étrangers de circuler dans l'usine » (p.10) pouvaient justifier, au sens de l'article 46 de la charte, l'installation de caméras dans l'usine (p.10)

49. Je suis d'avis que la décision *Pouliès Maska inc.* ne peut soutenir, en l'espèce, la position patronale. Il apparaît très clairement, à la lecture de cette sentence, que l'employeur avait démontré l'importance de sécuriser ses installations en raison de la nature spécifique de son activité : il avait développé, par exemple, ses propres robots et détenait des secrets industriels qu'il voulait absolument mettre à l'abri de regards extérieurs. (p.5) L'objectif de l'employeur ne consistait donc pas seulement à protéger de l'équipement, mais, d'une façon plus large, il visait essentiellement, par un système de sécurité développé, à éviter que des secrets industriels et de production ne fassent l'objet d'un espionnage extérieur. Je note qu'aucune preuve de cette nature n'a été soumise dans le présent dossier.

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.

[Nos soulignements.]

[96] Pour sa part, l'employeur a cité, outre les affaires *Pouliès Maska*, *Vifan* et *Fabrimet*, deux autres sentences arbitrales québécoises qui illustrent des situations où il a été décidé que le recours à de la surveillance vidéo et l'utilisation à des fins disciplinaires des images en résultant ne portaient pas atteinte aux droits fondamentaux des salariés en cause.

[97] Dans l'affaire *Syndicat des travailleurs de l'aluminium d'Alma, métallos, section locale 9490 – et – Rio Tinto Alcan*, sentence arbitrale du 27 septembre 2011, AZ-50834277, D.T.E. 2012T-226, l'arbitre Jean-Guy Clément, tout en reconnaissant que les salariés avaient une expectative raisonnable de vie privée lorsqu'ils sont en pause à la cafétéria, a néanmoins conclu que l'utilisation ponctuelle d'une caméra afin de surveiller les employés participant à une manifestation collective, alors que l'employeur les avait avisés qu'il désapprouvait de telles manifestations et qu'il entendait sévir si cela se reproduisait, constituait une atteinte minimale aux droits fondamentaux des salariés.

[98] Il faut dire que la caméra utilisée par l'employeur se trouvait déjà dans la cafétéria. Elle y avait été installée dans le but de protéger les biens de la compagnie et les lunchs des employés pendant le quart de nuit alors que la cafétéria était fermée. Les images captées par cette caméra étaient conservées pendant 30 jours. Cependant, l'employeur avait indiqué au syndicat qu'il n'entendait les visionner qu'en cas de vol ou de vandalisme. En rejetant le grief, tout au plus l'arbitre Clément a-t-il conclu que l'employeur devait aviser clairement les salariés que la cafétéria était protégée par une caméra.

[99] Dans l'affaire *Gouvernement du Québec (Sécurité publique) – et – Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec*, sentence arbitrale du 14 octobre 2010, Me François Blais, arbitre, AZ-50680039, D.T.E. 2010T-758, ce qui était en cause cette fois était l'utilisation en preuve des images captées par une caméra de surveillance installée dans un établissement de détention. L'employeur avait congédié un agent des services correctionnels qui avait usé de violence à l'endroit d'une personne incarcérée. En invoquant l'article 2858 C.c.Q., le syndicat avait fait une objection relativement à la recevabilité en preuve de la bande vidéo qui avait capté l'incident.

[100] Après avoir rappelé que « *la jurisprudence est à l'effet que sur les lieux de travail l'expectative de vie privée est considérablement réduite* » (par. 185) et qu'elle « *reconnait le droit de l'employeur de surveiller les lieux de travail, dans la mesure où le système de surveillance n'a pas pour objet de surveiller directement la prestation de travail des salariés* » (par. 186), l'arbitre Blais note que « *la Commission des relations du travail a déjà décidé que lorsqu'un système de surveillance est connu de tous les employés, ceux-ci ne peuvent prétendre au droit à la protection de leur vie privée en ce qui concerne l'objet ou le lieu visé par la surveillance* » (par. 187).

[101] Il constate également que le plaignant savait qu'il y avait une caméra de surveillance. Or, celle-ci « *n'avait pas pour objet* », selon l'arbitre, « *d'apprécier sa prestation globale de travail, puisque le plaignant n'a été filmé que quelques minutes durant sa journée de travail* » (par.189). Il conclut enfin que « *la preuve a démontré que l'employeur ne prenait connaissance des bandes vidéo que lorsqu'un incident était rapporté, ce qui milite en faveur de la conclusion selon laquelle la surveillance vidéo [...]*

*ne portait pas atteinte au droit du plaignant au respect de sa vie privée »* (par. 191). Il rejette en conséquence l'objection du syndicat.

[102] Il se dégage de toute cette jurisprudence qu'un exercice d'équilibre doit être effectué dans chaque cas pour déterminer si l'installation d'une caméra de surveillance brime le droit à la vie privée des salariés ou leur droit à des conditions de travail justes et raisonnables d'une manière telle qu'elle entraîne une violation de leurs droits fondamentaux, lesquels ne sont pas absolus. Il faut tenir compte des raisons qui ont motivé la décision de l'employeur d'installer le système de surveillance, du positionnement de la caméra, des règles concernant le visionnement des images enregistrées par le système et de l'utilisation que l'employeur souhaite en faire.

[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.

[106] Le moyen choisi par l'employeur comporte un lien rationnel avec le but poursuivi. En effet, le système DriveCam est ainsi conçu qu'il permet à l'employeur d'exercer une supervision du travail des chauffeurs de ses véhicules et de prendre les mesures qui

s'imposent, le cas échéant, pour leur fournir de la formation ou du coaching en vue d'améliorer leur performance de conduite et minimiser ainsi les risques d'accident. Vu la nature de leurs tâches, il serait impossible pour l'employeur d'exercer un contrôle de leur prestation de travail en recourant à un contremaître, comme il pourrait le faire auprès de travailleurs affectés à la production.

[107] Bien que les caméras du système DriveCam filment de façon continue tout ce qui se passe aussi bien dans le véhicule qu'à l'extérieur de celui-ci, on ne saurait prétendre pour autant que l'employeur exerce une surveillance constante de la prestation de travail de ses chauffeurs. En effet, seules les images captées au moment d'un incident lié à la conduite du véhicule seront enregistrées et analysées.

[108] Il serait donc impossible pour l'employeur de visionner d'autres séquences que celles qui ont été ainsi enregistrées, soit 12 secondes par occurrence. De plus, l'employeur ne visionnera pas nécessairement toutes les séquences qui auront été filmées, puisqu'un premier filtre est effectué par les analystes de DriveCam. Ceux-ci ont l'habitude de décoder ce que révèlent les sons et les images captés au moment d'un incident afin d'en expliquer les causes probables. Ce sont eux qui en déterminent la gravité de chaque incident enregistré et qui pointent à l'employeur ce qui pourrait faire l'objet d'une formation. Ils lui signalent également les violations de ses règles et politiques qui peuvent être constatées sur les images enregistrées lors d'un incident.

[109] Le syndicat a plaidé que l'ordinateur de bord ainsi que la présence d'une caméra qui filme ce qui se passe à l'avant du véhicule suffisent amplement pour permettre à l'employeur de comprendre ce qui a pu se passer lorsqu'un incident entraîne le déclenchement d'un enregistrement, de telle sorte que la présence de la caméra filmant ce qui se passe dans l'habitacle constitue une condition de travail déraisonnable. Or, on voit mal comment ces outils, dont l'utilisation n'est pas contestée par le syndicat, permettraient à l'employeur de détecter certains comportements à risque de ses chauffeurs. Pensons aux exemples suivants tirés des documents de présentation du système DriveCam préparé par l'employeur (pièce E-10 et E-11) : état de fatigue involontaire du chauffeur qui pourrait s'expliquer par un problème d'apnée du sommeil inconnu du salarié lui-même, utilisation du téléphone cellulaire pendant la conduite du véhicule, violation des règles concernant le port de la ceinture de sécurité. Ce sont là des facteurs de risque qui ne peuvent être détectés que par la caméra qui filme ce qui se passe à l'intérieur de l'habitacle.

[110] L'usage du téléphone cellulaire ainsi que l'omission de porter la ceinture de sécurité semblent être des problèmes bien réels chez l'employeur, puisqu'il a anticipé que des questions pourraient lui être posées à ce sujet lors de la présentation du système DriveCam à ses employés. Il a en effet préparé une réponse-type à une question faisant état de préoccupations quant à la manière dont seraient traitées « *les violations des politiques, particulièrement celles de l'utilisation du téléphone cellulaire et le port de la ceinture de sécurité?* » L'employeur y précise qu'il y aura un rappel et une clarification des politiques avant que le système soit mis en application. Par la suite, des



chauffeurs démontrant un comportement à risque recevront d'abord une rétroaction verbale et un coaching pour favoriser leurs compétences de conduite préventive, tandis que des mesures disciplinaires pourraient être imposées pour contrer des comportements à risque qui se manifesteraient de manière répétée.

[111] Les conclusions recherchées subsidiairement par le syndicat permettent de comprendre que le risque pour un chauffeur de subir une mesure disciplinaire pour une violation des règles de l'entreprise qui passerait inaperçue en l'absence de caméra est une préoccupation des salariés, peut-être même la préoccupation majeure qui explique le dépôt du grief.

[112] Or, comme en a décidé l'arbitre Clément dans l'affaire *Rio Tinto Alcan*, à partir du moment où les salariés sont bien conscients du fait que leur conduite peut être filmée et que l'employeur se réserve le droit d'utiliser les enregistrements pour fins disciplinaires, ce n'est pas en soi une raison pour conclure qu'il s'agit d'une violation de leurs droits à des conditions de travail justes et raisonnables. Il n'y a certainement pas lieu pour l'arbitre de faire droit à cette conclusion subsidiaire qui, du reste, porterait atteinte indûment aux droits de direction de l'employeur.

[113] D'ailleurs, ce ne serait pas le seul milieu de travail où l'employeur installe des caméras de surveillance pour des raisons légitimes et où les images captées par celles-ci peuvent servir à des fins disciplinaires. L'affaire *Gouvernement du Québec (Sécurité publique)* qui concerne le milieu carcéral nous en donne un bon exemple.

[114] Il importe de rappeler encore une fois que l'article 46 de la Charte québécoise confère aux salariés le droit à des conditions de travail justes et raisonnables, tout en précisant que celles-ci doivent également respecter leur droit à la santé, la sécurité et à l'intégrité physique.

[115] Au plan du choix des moyens, l'installation d'une caméra à l'intérieur de l'habitacle est donc la seule façon pour l'employeur de détecter certains comportements à risque. La soussignée est d'avis que la présence de cette caméra dont l'enregistrement des images qu'elle capte ne s'effectue qu'en cas d'incident déclencheur et pour 12 secondes seulement ne constitue pas une atteinte sérieuse à la dignité des chauffeurs.

[116] En revanche, dans la mesure où la présence du système DriveCam est susceptible d'amener les conducteurs à adopter des pratiques de conduite plus sécuritaires encore qu'en l'absence d'un tel système, selon ce qui est indiqué au document de présentation de celui-ci (pièce E-11, p.17), il faut en conclure qu'il s'agit d'un puissant outil de prévention des risques aussi bien pour le salarié derrière le volant que pour son coéquipier. Leur sécurité à tous deux s'en trouve augmentée, puisque le chauffeur, se sachant sous surveillance vidéo, adoptera une conduite encore plus sécuritaire qu'il ne le ferait s'il ne l'était pas. Ainsi, il hésitera sans doute à utiliser son téléphone cellulaire pendant qu'il conduit son véhicule. Comme la caméra balaye tout

l'habitacle, les deux salariés seront également incités à respecter les règles concernant le port de la ceinture de sécurité.

[117] Advenant que des incidents enregistrés dénotent chez un chauffeur des pratiques de conduite qui pourraient être améliorées par un coaching, cela contribuera à lui assurer, ainsi qu'à son coéquipier, une plus grande sécurité dans l'exécution de leur travail. Cela vaut bien une petite atteinte à leur droit à la vie privée, d'autant plus que, comme on l'a vu, les arbitres sont d'avis qu'elle est assez limitée sur les lieux du travail. Elle l'est encore plus lorsque le travail s'exécute à la vue du public.

[118] La soussignée fait sienne la conclusion de l'arbitre Germaine dans l'affaire *BF/Canada Inc.* qui s'applique tout aussi bien dans la présente affaire, malgré qu'elle s'inscrive dans le cadre d'un autre système juridique que le nôtre :

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 all 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.

[119] Il est par ailleurs intéressant de constater à la lecture du paragraphe 28 de cette décision que cette entreprise qui exerce aussi ses activités de collecte des ordures ménagères au Québec y a installé le système DriveCam sur ses véhicules dès 2009. Si les intérêts de cette entreprise justifie l'installation de ce système, ceux de l'employeur le justifient encore plus, les enjeux de sécurité étant nettement plus importants vu la nature de ses activités et les risques qu'elles comportent aussi bien pour ses salariés que pour la population en général.

**PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

***Rejette le grief 12234.***

---

**LOUISE VIAU**  
Arbitre de grief [C.a.q.]

Pour le syndicat : Me Pierre-Marc Hamelin  
Schneider Gaggino Avocats

Pour l'employeur : Me Jean Denis Boucher, CRIA  
Robinson Sheppard Shapiro S.E.N.C.R.L. L.L.P.

Date d'audience : 27 mai 2014

Réception des  
notes et autorités  
du syndicat : 24 juillet 2014

Réception des  
notes et autorités  
de l'employeur : 25 août 2014

## LISTE DES AUTORITÉS

## I AUTORITÉS DE LA PARTIE SYNDICALE

*Charte des droits et libertés de la personne*, art. 4, 5 et 46

*Code civil du Québec*, art. 35, 36, 2085 et 2087

*The Gazette c. Valiquette*, 1996 CanLII 6064 (C.A.Q.)

*Bridgestone-Firestone Canada Inc. c. Trudeau*, [1999] R.J.D.T. 1075, 1999 CanLII 13295 (C.A.Q.)

*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

*L'Association internationale des machinistes et des travailleurs et 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

*BFI Canada Inc. and Teamsters, Local Union N° 213*, sentence arbitrale du 11 juin 2012, Rod Germaine, arbitre (Colombie-Britannique), non rapportée

## II AUTORITÉS DE LA PARTIE PATRONALE

*Loi sur les normes du travail*, L.R.Q. ch. N-1.1, art. 81.18

*Code civil du Québec*, art. 35, 36, 2087

*Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q., ch. S-2.1, art. 51

*Charte des droits et libertés de la personne*, art. 5 et 46

*Bridgestone-Firestone Canada Inc. c. Trudeau*, [1999] R.J.D.T. 1075, 1999 CanLII 13295 (C.A.Q.)

*Ste-Marie c. Placements JPM Marquis Inc.*, AZ-50305595, D.T.E. 2005T-389 (C.A.Q.)

*Pouliès Maska Inc. – et – Syndicat des employés de Pouliès Maska Inc.*, sentence arbitrale du 3 mai 2001, Me Nicolas Cliche, arbitre, AZ-01141163, D.T.E. 2001T-620

*Vifan Canada Inc. – et – Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada inc. (CSN)*, sentence arbitrale du 20 juillet 2007, Me Jean-Pierre Lussier, arbitre, AZ-50445314, D.T.E. 2007T-698

*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

*Syndicat des travailleurs de l'aluminium d'Alma, métallos, section locale 9490 – et – Rio Tinto Alcan*, sentence arbitrale du 27 septembre 2011, Me Jean-Guy Clément, arbitre, AZ-50834277, D.T.E. 2012T-226

*Gouvernement du Québec (Sécurité publique) – et – Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec*, sentence arbitrale du 14 octobre 2010, Me François Blais, arbitre, AZ-50680039, D.T.E. 2010T-758

*Re Puretex Knitting Co. Ltd. – and – Canadian Textile and Chemical Union*, sentence arbitrale du 29 mai 1979, S.R. Ellis, arbitre (Ontario), 23 L.A.C. (2d) 14

*Re Doman Forest Products Ltd., New Westminster Division – and – International Woodworkers, Local I-357*, sentence arbitrale du 17 mai 1990, D.H. Vickers, arbitre (Colombie-Britannique) 13 L.A.C. (4th) 275

*BFI Canada Inc. and Teamsters, Local Union N° 213*, sentence arbitrale du 11 juin 2012, Rod Germaine, arbitre (Colombie-Britannique)

*Re Toronto Transit Commission – and – Amalgamated Transit Union, Local 113*, sentence arbitrale du 17 mai 1999 (Ontario), 95 L.A.C. (4th) 402

*Centre for Addiction and Mental Health – and – Ontario Public Service Employees Union*, sentence arbitrale du 1<sup>er</sup> septembre 2004 (Ontario), 131 L.A.C. (4th) 97

*McKesson Canada – and – Teamsters Chemical, Energy and Allied Workers Union, Local 424*, 2004 CarswellOnt 10230