

**Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Brasserie Labatt  
(CSN) et Brasserie Labatt du Canada, s.c.s. (grief collectif)**

**2015 QCTA 119**

## **TRIBUNAL D'ARBITRAGE**

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2015-1879

Date : Le 15 février 2015

---

**DEVANT L'ARBITRE : Me Nathalie Faucher**

---

**Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Brasserie Labatt (CSN)**

Ci-après appelé(e) « le syndicat »

Et

**La Brasserie Labatt du Canada S.C.S.**

Ci-après appelé(e) « l'employeur »

Plaignant(e) : Collectif empaquetage

Grief(s) : n° du syndicat 3712

Convention collective : Janvier 2010 - décembre 2016

---

**SENTENCE ARBITRALE**  
(Article 100 C. tr.)

---

[1] Le 5 février 2014, j'ai été nommée par les parties afin d'entendre et disposer du présent grief par lequel le syndicat conteste la décision de l'employeur d'afficher les photos des salariés sur des tableaux situés à leurs postes de travail sans leurs consentements. Il allègue que ce geste constitue une violation à la convention collective ainsi qu'aux lois d'ordre public du Québec (*Charte des droits et libertés de la personne*<sup>1</sup>, *Code civil du Québec*<sup>2</sup>, *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*<sup>3</sup>). Il demande le retrait de ces photos et un dédommagement pour toutes sommes perdues ou à être perdues.

[2] Les parties ont convenu que la procédure de grief a été suivie, que l'arbitre est valablement saisie du présent litige et qu'elle a juridiction pour trancher la question qui lui est soumise.

[3] Le syndicat a fait entendre M. Paul Duval, mécanicien d'entretien ainsi que M. Sylvain Moreau, opérateur de camion à fourches et président du syndicat. L'employeur a quant à lui fait entendre Mme Marie-Ève Bibeau, spécialiste du système de gestion, M. Vincent Massé, directeur adjoint relations de travail pour l'est du Canada et M. Jacques Bérubé, gestionnaire général des opérations.

## **LES FAITS**

[4] L'employeur produit et distribue de la bière commercialisée sous différentes marques. 1500 employés travaillent pour l'employeur au Québec que ce soit dans l'usine de brassage ou dans les centres de distribution. Deux syndicats détiennent des accréditations soit les Teamsters représentant les employés en province, les employés des ventes, de la qualité ainsi que des laboratoires et la CSN qui représente les employés du brassage et de l'emballage. L'usine de Montréal emploie 500 employés excluant les cadres.

[5] S'agissant d'une entreprise du secteur alimentaire, l'accès en est contrôlé. Seules les personnes détentrices d'une carte d'accès peuvent pénétrer dans l'usine.

---

<sup>1</sup> *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c C-12.

<sup>2</sup> *Code civil du Québec*, RLRQ c C-1991.

<sup>3</sup> *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*, RLRQ c P-39.1.

Les employés reçoivent donc une carte magnétique avec leur photographie à leur embauche. Cette carte sert à pénétrer dans l'usine et le stationnement. Elle est également utilisée à des fins de contrôle de la présence au travail puisque les employés doivent poinçonner à l'aide de celle-ci. Des étudiants, des stagiaires et des «trainees» i.e. des personnes en formation pour devenir des cadres, ont accès à l'usine mais il s'agit d'employés embauchés par la compagnie.

[6] Des employés de sous-traitants ont également accès à l'usine. Ce sont souvent les mêmes personnes qui sont appelées à faire des travaux dans l'usine. Ces fournisseurs de services sont approuvées et qualifiées pour entrer dans l'usine. Ceux-ci reçoivent également une carte d'accès.

[7] Les employés ne travaillant pas dans l'usine (par exemple, les employés de bureau) n'y ont en principe pas accès. Leur carte d'employé ne leur permet pas d'y pénétrer. Toutefois, il appert qu'il existe une porte à partir du laboratoire laquelle n'est pas contrôlée. Selon M. Massé, l'accès au laboratoire est par contre contrôlé par carte. Ce dernier ne connaît pas d'autres portes non contrôlées donnant accès à l'usine. Il ignore si des visiteurs peuvent être admis dans l'usine, cela ne relève pas de lui. M. Bérubé témoigne quant à lui que les dernières visites des familles et amis d'employés remontent à deux ou trois ans. Il admet qu'il peut y avoir eu quelques enfants qui sont venus sur la passerelle de l'usine après l'opération de nettoyage des berges. De cette passerelle, on ne peut pas voir les photos ni les PI des employés. La plupart des personnes présentes à cette activité étaient des employés de la compagnie.

[8] L'entreprise appartient au groupe ABInBev, lequel est une société brassicole internationale. Cette société possède en effet, des installations dans vingt pays que ce soit en Europe, en Asie ou en Amérique. Elle possède environ 140 à 150 usines. Cette société a développé un système de gestion lequel s'applique dans toutes les usines du groupe, partout dans le monde, incluant l'employeur. Ce système a l'avantage de permettre la comparaison des usines les unes par rapport aux autres et ainsi de s'améliorer. De plus, ABInBev possède ainsi une seule culture, une seule façon de faire à travers le monde. Ceci facilite donc la gestion de l'entreprise. Un cadre

transféré dans une autre usine du groupe peut être très rapidement efficace compte tenu que le même modèle de gestion est en place partout.

[9] Ainsi, le Voyager Plant Optimisation ou plan d'optimisation des brasseries (ci-après «VPO») constitue une manière standard de travailler dans le groupe ABInBev. Selon M. Bérubé, ce système est non-négociable. Quand une entreprise est acquise par le groupe ABInBev, le système VPO est mis en application, cela fait partie de la transaction.

[10] Le VPO a été adopté en 2005. Lors de l'implantation de ce système, l'usine pilote en Amérique du Nord a été celle de Montréal. Au départ, il a été implanté au niveau des cadres, de la direction, des gestionnaires. La plupart des opérateurs et des techniciens n'étaient pas concernés à l'époque. Le volet de visualisation en litige n'existait pas encore.

[11] Le VPO est constitué de sept piliers soit les ressources humaines, la sécurité, l'environnement, la qualité, la maintenance, la logistique et, finalement, la gestion. Chaque pilier comporte des exigences minimales auxquelles toutes les usines dans le monde doivent se conformer.

[12] De plus, chaque pilier inclut des outils d'amélioration de procédés ainsi que des indicateurs de performance clés (Key performance indicator ou «KPI») lesquels sont à leur tour composés de plusieurs indicateurs de performance (ci-après «PI»). Les KPI visent en général la direction départementale alors que les PI se rattachent plutôt aux procédés ou à l'équipement. Le KPI est la résultante d'une multitude de petites choses i.e. de PI. Par exemple, un KPI du département de l'entretien et maintenance peut viser les coûts d'entretien et consisterait donc à suivre les dépenses par rapport au budget total. Si les dépenses sont plus élevées que prévues, les PI permettront de déterminer si cela provient d'une ligne de production en particulier ou d'une machine particulière.

[13] La rémunération des salariés comporte une composante de rémunération variable en fonction de l'atteinte des KPI par département. Selon M. Bérubé, les

salariés ont alors un but commun à réduire les pertes et à dépasser les objectifs départementaux.

[14] L'employeur a identifié les points qui nécessitent plus de suivi. Chaque indice de performance (PI) ainsi identifié sera attribué à un opérateur en particulier lequel devra alors en faire le suivi. Il en est le propriétaire. Ce dernier devra donc s'approprier l'indice de performance qui lui est assigné afin d'atteindre l'objectif fixé. Par exemple, un opérateur peut être attiré à suivre le pourcentage de rejets de bouteilles à l'étiqueteuse. Plusieurs facteurs peuvent influencer ce pourcentage comme, par exemple un manque d'étiquette de cou ou de corps, le volume de remplissage, etc. L'opérateur chargé de suivre ce PI pourra ainsi être appelé à rapporter le pourcentage de rejets selon une certaine fréquence. Si celui-ci constate une situation problématique, l'employeur s'attend à ce qu'il réagisse. Il ne peut pas se contenter de simplement le noter. Cela peut, par exemple, signifier qu'il utilise un SIC (suivi à intervalle court) afin d'évaluer la répétition du problème et en déterminer la source. Selon cette source, il se peut que l'opérateur doive arrêter l'étiqueteuse et faire appel au mécanicien ou à un électricien selon le cas. Si le problème est plus complexe, il existe un plan d'escalade. Il pourra alors faire appel à son supérieur et cela peut se rendre jusqu'au directeur de l'usine.

[15] En d'autres termes, le but de cette nouvelle façon de faire n'est pas qu'un employé rapporte un problème mais qu'il applique plutôt les indicateurs de performance alors que l'entreprise lui donne les outils pour corriger la situation par lui-même. Si chaque opérateur améliore son PI, cela aura un effet sur les KPI donc sur la rémunération variable.

[16] Les outils sont sous forme graphique de couleur afin de permettre à l'opérateur de visualiser aisément le suivi à effectuer. Par ailleurs, ce système permet au gestionnaire de premier niveau de pouvoir coacher son équipe dans un contexte d'amélioration continue. Ce coaching est une des clés qui fait la différence.

[17] Si un problème est constaté à la fin du quart de travail, l'opérateur doit en aviser les employés du quart suivant au SHO meeting (shift handover meeting). Il peut véhiculer le message lui-même ou le faire véhiculer par un autre opérateur.

[18] Tous les opérateurs sont responsables d'au moins un PI mais certains peuvent être responsables de plusieurs PI. À l'empaquetage, il peut arriver que plus d'un opérateur soit responsable d'un même PI. En effet, comme il y a trois quarts de travail, trois opérateurs travaillent avec le même équipement. Ceux-ci seront responsables de suivre ledit PI sur 24 heures.

[19] En 2012, le programme Optech a été mis en place dans la zone Amérique du Nord i.e. que l'entreprise a décidé d'implanter le VPO au niveau des opérateurs et des techniciens. Cette implantation s'est effectuée de façon graduelle. Ainsi, les départements du brassage, du contrôle de la qualité, les utilités et la ligne d'empaquetage des grosses canettes se sont qualifiés pour l'implantation des étapes niveau (tier) 1 et 2. Les autres lignes d'empaquetage devaient seulement réaliser l'étape niveau 1 en 2012.

[20] Un processus de communication et de formation est alors mis sur pied. Cette formation fut dispensée par Mme Bibeau. Le livret Optech a été remis à tous les employés à compter du printemps 2013 jusqu'en 2014 selon la progression des formations. Mme Bibeau a participé à la confection de celui-ci. Elle mentionne que le but était de présenter les outils de travail et elle admet qu'il n'y est pas question des photos.

[21] Les photographies accompagnées des tableaux de PI et de SIC ont fait leur apparition dans l'usine en mars 2013. Il s'agit du volet de visualisation d'Optech. Ce volet comporte quatre éléments: 1) l'affichage de bannières; 2) l'affichage des tableaux visuels des directeurs de département comprenant leurs photos ainsi que leurs KPI; 3) l'affichage des tableaux visuels des superviseurs comprenant leurs photos, leurs KPI ainsi que les photos, les PI et les SIC des opérateurs et techniciens qu'ils supervisent; 4) présentation du BEM (brewing excellence program). Ce dernier volet est présenté sur un écran de télévision. Ainsi, on peut y voir le positionnement de l'usine de

Montréal par rapport aux autres usines de la zone. Selon Mme Bibeau, cela illustre l'atteinte des VPO i.e. la performance de l'usine.

[22] Le présent grief conteste de façon plus spécifique la présence des photographies des employés sur les tableaux de PI et de SIC affichés dans les départements. Notons que ces documents sont de taille 8½ x 14 et sont apposés sur un écrioire à pince. La photo est d'une dimension de 2 x 3 pouces.

[23] Ce volet de visualisation devait être achevé avant la fin de l'année 2013. Toutefois, la communication de ce volet d'Optech avait été réalisée fin mars 2013 dans le cadre de rencontres annuelles en comité de gestion. Selon Mme Bibeau, il a clairement été mentionné que les PI seraient sous forme de tableau et que ceux-ci seraient affichés au poste de travail avec la photographie du salarié concerné. Cette information fut initialement mentionnée aux membres de l'exécutif syndical puis lors des deux rencontres de tous les salariés des trois quarts de travail. Ainsi, tous les salariés syndiqués CSN de tous les quarts de travail ont été rencontrés et ont été avisés du projet de visualisation Optech. En outre, un vidéo réalisé à l'usine de Newark fut présenté. Mme Bibeau explique que l'on pouvait y voir des opérateurs en action et utilisant les outils VPO. Notamment, on pouvait voir des opérateurs remplir leur PI, mettre un point sur leurs tableaux, utiliser les 5 P, etc. En somme, ce vidéo illustre le fait que les collègues américains maîtrisaient les divers outils que l'employeur voulait implanter.

[24] L'employeur a aussi offert aux salariés de rafraichir leur photo. Les nouvelles photos ont été prises dans leur environnement de travail. Par contre, il n'a pas demandé aux employés s'ils consentaient à l'usage des photos sur les tableaux de PI ou de SIC. Le but recherché par l'affichage des photos était de créer un sentiment d'appartenance, que l'employé se sente propriétaire de son PI. De surcroît, cette photo permet de savoir quelle est la personne responsable de cette donnée, de cette opération. Selon M. Bérubé, cela facilite les opérations et la communication notamment lors des changements de ligne lors de baisses de production ou lors de temps supplémentaire. M. Bérubé admet cependant que lorsqu'une personne change de

ligne, elle n'apporte pas son PI et photo avec elle. Il reconnaît aussi que les employés temporaires, les stagiaires et les étudiants n'ont pas de PI, ni de photos. Cela s'explique par leur statut d'employés temporaires. Selon M. Bérubé, on ne peut pas leur demander la même implication qu'à un employé régulier.

[25] Mme Bibeau a aussi profité de la journée de santé et sécurité au travail d'avril 2013 pour faire une nouvelle communication à ce sujet.

[26] Au départ, seules des photos de gestionnaires furent affichées. Ainsi, la photographie du directeur d'usine, M. Bérubé fut affichée dans le corridor principal en entrant dans l'usine. Derrière ce corridor, se trouve les casiers des employés et à la gauche, le département de maintenance.

[27] Par la suite, le directeur du département du contrôle de la qualité a affiché sa photo puis l'ensemble de l'équipe suivra peu après. Cette équipe est composée du directeur de la qualité, de deux spécialistes contrôle de qualité (un à l'emballage et l'autre au brassage) et de huit techniciens syndiqués Teamsters.

[28] En avril 2013, les départements du brassage et des utilités affichent aussi les photos et les PI. Le département du brassage se compose d'un maître-brasseur (directeur du département) de trois superviseurs, d'un spécialiste au brassage et d'opérateurs syndiqués CSN. Les salariés du département des utilités sont aussi syndiqués CSN. Selon Mme Bibeau, les mécaniciens attirés au brassage devaient nécessairement circuler dans les lieux où ces photos ont été affichées puisque celles-ci étaient affichées près des salles de contrôle.

[29] Il n'y a eu aucune difficulté lors de l'implantation des PI avec photos dans le département du contrôle de la qualité non plus que dans celui des utilités. Au brassage, deux employés se sont opposés à ce que leurs photos soient affichées. Ils n'ont pas donné de raison pour expliquer ce refus. Après quelques semaines, lors de la réimpression des feuilles, M. Delisle a demandé à leur superviseur d'ajouter leurs photos ce qui a été fait. Ces deux personnes ont alors accepté cet ajout et n'ont pas fait de grief.

[30] En septembre 2013, l'employeur commence l'implantation de l'affichage des PI avec photos dans les départements de l'emballage et de la maintenance.

[31] Mme Bibeau rapporte qu'il n'y a pas eu de problème lors de l'implantation des PI dans le secteur de l'emballage. Cependant, un emballageur s'est levé lors de la présentation faite aux employés de ce département en avril afin de manifester son mécontentement à ce que sa photo apparaisse sur le suivi des PI. La raison de son intervention était qu'il n'aimait pas les photos et qu'il n'en avait même pas chez lui. Ce dernier est intervenu en ayant un ton élevé et avec agressivité. Voulant désamorcer cette situation afin d'éviter un effet boule-de-neige, Mme Bibeau témoigne lui avoir répondu que s'il ne voulait pas mettre sa photo, celle-ci n'y sera pas.

[32] Toutefois, Mme Bibeau mentionne que dans la réalité, mettre la photo des employés n'est pas un choix mais une exigence de l'entreprise. Elle était prête à accepter des accommodements au début car il y a toujours des personnes qui sont réticentes aux changements. Elle explique qu'il lui semblait plus important de mettre l'emphase sur le fond du changement que sur le comment. Comme cette réforme exigeait des employés qu'ils assument des responsabilités supplémentaires elle voulait qu'ils s'approprient des PI et non qu'ils portent leur attention sur les photos. En d'autres termes, elle voulait procéder étape par étape. Elle explique que ce n'est pas la première fois qu'elle est impliquée dans un processus de changement et qu'elle est très prudente à cet égard en raison du phénomène de résistance au changement. Elle prend parfois un peu de liberté avec les demandes de la zone car elle comprend qu'il faut parfois y aller graduellement. Toutefois, l'objectif final doit être atteint. Il faut que la brasserie de Montréal atteigne les standards exigés par la compagnie.

[33] Mme Bibeau dépose une série de photos de différentes affiches prises dans l'usine. On peut notamment y voir le tableau des ressources humaines lequel comprend les KPI mensuels des sections emballage et logistique i.e. leurs objectifs variables, les objectifs KPI des départements du brassage, de la maintenance et des utilités et, finalement, les reconnaissances hebdomadaires d'employés s'étant démarqués ainsi que la liste des anniversaires de services d'employés. Il est à noter

que les KPI étaient affichés depuis la signature de la dernière convention collective suite à l'introduction de la rémunération variable. Ce qui changeait avec le volet de visualisation est l'ajout des photos des employés. De plus, les reconnaissances hebdomadaires et la liste des anniversaires existaient préalablement à l'implantation d'Optech.

[34] Dans le département de l'entretien, l'implantation ne se passe pas bien.

[35] Mme Bibeau est témoin d'un échange entre un employé du département et son superviseur. Elle explique que le superviseur travaillait avec la photo d'un employé syndiqué lorsqu'un autre employé est arrivé. Ce dernier exprime alors son mécontentement et demande à ce que sa photo ne se retrouve pas sur la feuille de PI. Il revendiquait d'être exclu comme cela avait été mentionné lors de la formation. Mme Bibeau dit être alors intervenue afin de laisser savoir à cet employé qu'elle avait été rappelée à l'ordre par ses supérieurs suite à la réunion de formation et que l'exigence de la photo était obligatoire et qu'il s'agissait d'une exigence de la zone.

[36] Mme Bibeau admet que des photographies d'employés de la maintenance ont fait l'objet de vandalisme que ce soit par l'apposition de post it, des trous percés à la place des yeux ou encore par des dessins réalisés sur les photos (ex: ajout de moustaches), etc. Cela n'existe pas dans les autres départements.

[37] M. Paul Duval est mécanicien au département de l'entretien et ce, depuis 1989. Il avait à l'époque été photographié dans le but d'établir une carte d'identité lui permettant d'avoir accès à l'usine. À l'époque, il devait exhiber cette carte au gardien à l'entrée de l'usine. Par la suite, sa carte a été modifiée par l'ajout d'un code barre. Cette carte lui permet d'accéder à l'usine, d'ouvrir certaines portes et lui permet de poinçonner ses heures de travail.

[38] Il y a un an, il a constaté que l'employeur avait utilisé cette photo dans le cadre du programme Optech. Selon sa version des faits, il est arrivé un matin et la feuille contenant son indice de performance avec sa photo était installée sur un panneau. Des affichages semblables avaient eu lieu dans tout le département et dans les corridors.

Personne ne lui avait dit que sa photo serait sur les tableaux de performance. Des amis l'ont nargué au sujet de sa photo.

[39] Lors du contre-interrogatoire, il affirme n'avoir jamais vu les affichages dans les autres départements et ce, même s'il travaille dans le département du brassage. Il n'a pas non plus remarqué les tableaux concernant les cadres de l'entreprise. Il a assisté aux rencontres d'information en avril mais il ne se rappelle pas qu'il ait été question des photos à cette occasion.

[40] Il explique qu'il doit inscrire dans le tableau de performance les résultats de sa machine. Le tableau en question comprend trois couleurs: vert, jaune et rouge. Selon les résultats, son inscription pourra se retrouver dans l'une des trois sections colorées et permet de voir en un coup d'œil s'il rencontre les exigences de son PI.

[41] M. Duval témoigne ne jamais avoir consenti à cet usage de sa photo d'employé. De plus, il explique que si sa photo est attitrée à une machine et que celle-ci ne fonctionne pas bien, c'est lui qui sera publiquement identifié comme étant le responsable. Toutes les personnes entrant dans l'usine (livreur, sous-contractant, public), peuvent donc faire ce constat. Selon lui, il n'est pas nécessaire que la photo soit sur le document en question. Son nom aurait suffi. Il estime que si l'employeur voulait utiliser sa photo, il devait demander son consentement. Or, cela n'a pas été fait.

[42] Malgré le fait que M. Duval ne souhaite pas que ces gens voient ses photos sans sa permission, il admet posséder une page Facebook et doit constater que ses photos y sont accessibles à tous. Il y a d'ailleurs affiché le logo de la compagnie.

[43] M. Moreau est opérateur de camion à fourches dans le département de l'expédition. Il explique qu'un beau jour il est entré dans l'usine et a vu les affiches avec photos. Plusieurs travailleurs sont venus le rencontrer pour qu'il conteste ces fiches. Selon sa version, le syndicat n'avait pas été informé par l'employeur que les photos seraient affichées. Il explique avoir alors confectionné une pétition car il voulait avoir un son de cloche de la part de ses membres. Entre 50 et 100 personnes l'ont signée.

Devant cette situation, il a décidé de déposer un grief collectif. Selon lui, les photos sont visibles pour toutes les personnes appelées à circuler dans l'usine.

[44] M. Moreau témoigne qu'il a approché l'employeur suite au dépôt du grief mais qu'on lui a répondu qu'il avait les mains liées puisqu'il s'agissait d'une politique de ABInBev. Selon lui, le fait d'afficher les photos des travailleurs n'apporte rien de plus à l'employeur.

[45] Certaines photos affichées dans l'usine ne font pas partie du volet de visualisation d'Optech. Selon Mme Bibeau, ce genre d'affichage existait déjà quand elle a été embauchée. Par exemple, un opérateur est photographié pendant qu'il effectue une portion d'une procédure de travail et ce, pour illustrer une bonne pratique de travail. Des photos prises à l'occasion d'évènements sociaux peuvent être affichées sur les babillards tout comme la photo des personnes membres de divers comités (ex: comité de santé et de sécurité au travail), des photos d'employés sont aussi publiées sur le site intranet de la compagnie, etc. L'affichage de ces photos n'est pas visé par le présent grief. Diverses informations personnelles sont également accessibles dans les départements. Par exemple, la liste des numéros de téléphone des employés peut être accessible aux fins du temps supplémentaires ou de remplacements. La liste d'ancienneté est affichée dans le corridor principal. Le nom des employés est inscrit sur leur uniforme. Les employés ayant un ordinateur à leur disposition disposent des adresses courriels de leurs collègues. Les horaires de travail sont affichés tout comme la liste de vacances, etc.

[46] Mme Bibeau n'a pas connaissance que quelqu'un ait demandé à ne pas avoir sa photo publiée sur l'intranet. Si quelqu'un ne veut pas être photographié dans le cadre d'une activité, il n'a qu'à s'éloigner.

[47] M. Massé, directeur adjoint des relations de travail pour l'Est du Canada a tenté d'avoir des explications au sujet du grief. Il ne comprenait pas pourquoi le fait d'utiliser des photos soit problématique, ayant travaillé dans d'autres entreprises où les photographies des employés étaient utilisées sans problème. Selon lui, la réaction première du syndicat était de faire état du problème de vandalisme sur les photos. Il

estimait que ce problème en était un de comportement lequel pouvait se régler par l'imposition de mesures disciplinaires.

[48] En creusant un peu, il a constaté que le syndicat considérait qu'il existait divers irritants dans le département de l'entretien. Plusieurs éléments furent identifiés tels les nominations à des postes permanents, la sous-traitance, les tâches faites par des cadres, etc. Il y avait près de 90 griefs pendants alors qu'il n'y en avait eu que dix l'année précédente. Devant ces faits, la direction décida qu'il fallait agir et une réunion avec les dirigeants syndicaux fut convoquée. Le véritable problème fut identifié comme étant un problème d'ambiance et de communication ce qui n'avait donc rien à voir avec les photos. Suite à ce constat, des actions visant à régler les griefs et les irritants furent entreprises. Malgré ce qui précède, le présent grief ne fut pas réglé.

[49] Selon M. Massé, le problème lié aux photos se situait dans l'atelier mécanique et à l'entretien. De plus, il a constaté que les tableaux de PI posaient aussi problème. Les employés devaient les remplir et il y avait de la résistance. M. Massé témoigne qu'il a été question d'une pétition mais qu'il en a appris l'existence à l'audience. Il n'est pas au courant qu'un problème de vandalisme ait aussi existé à l'expédition.

[50] M. Moreau explique, quant à lui, que le sujet de discussion lors des rencontres avec M. Massé était le problème de vandalisme sur les photos et qu'il n'était pas question du grief comme tel. Il admet qu'il ne l'a jamais informé de l'existence de la pétition. Cette pétition a été signée avant même que les PI et les photos ne soient installés à l'entretien et à l'expédition. Celle-ci démontre que le problème n'était pas circonscrit à l'entretien. Il précise ne pas être allé dans les départements où le programme était déjà en place. Voyant le mécontentement, il a préféré arrêter. Il admet que les employés de l'emballage, du brassage et des utilités n'ont pas demandé au syndicat de déposer de griefs.

## ARGUMENTATION

### *Plaidoirie du Syndicat*

[51] Le syndicat soumet que la législation québécoise accorde une grande importance au droit à la vie privée. Il s'agit d'un droit fondamental protégé par la *Charte des droits et libertés de la personne*. Le *Code civil* comporte aussi des dispositions portant sur le respect de la vie privée. Le droit à l'image et son utilisation constitue une composante du droit à la vie privée. Selon lui, Même lorsqu'il est au travail, le salarié conserve une expectative de vie privée. Il a également droit à des conditions de travail justes et raisonnables.

[52] Le syndicat plaide qu'une photographie constitue un renseignement personnel permettant d'identifier un salarié au sens de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*. Cette loi précise qu'une entreprise privée ne peut collecter un renseignement personnel que dans la mesure où ce dernier est nécessaire à l'objet du dossier pour lequel il est collecté. L'article 12 de cette loi stipule que l'utilisation d'un renseignement personnel n'est permis qu'avec le consentement de la personne concernée. Ce consentement doit être libre, éclairé et être donné à des fins spécifiques. De plus, il faut que cet usage soit conforme à l'objet pour lequel le renseignement personnel avait été recueilli.

[53] Selon le syndicat, la preuve a démontré que l'employeur a obtenu la photographie de ses employés à leur embauche et ce, pour assurer un accès contrôlé à ses installations, pour des questions de sécurité. Le consentement donné à cette occasion l'a été à cette fin uniquement. Cela ne signifie pas que l'employeur peut faire ce qu'il veut avec cette photo. En l'espèce, il a utilisé les photos sur des tableaux de productivité alors que les salariés n'ont jamais consenti à cet usage. En conséquence, le syndicat estime qu'un tel usage est contraire aux lois ci-haut mentionnées. Même si cette politique est suivie mondialement, cela ne constitue pas un argument valable. En effet, l'entreprise doit suivre les lois en vigueur.

[54] Par ailleurs, le syndicat estime que l'usage des photos n'est pas nécessaire, ce qui contrevient également à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Selon lui, l'argument voulant que cet usage ait pour effet de créer un effet d'appartenance ne tient pas la route et cette prétention n'a pas été démontrée. Cet usage a choqué les gens tel qu'il appert de la pétition.

[55] Les images sont accessibles à toutes personnes ayant accès à l'usine incluant des sous-traitants qui ne sont pas des employés de la compagnie. Il peut également y avoir des visites publiques de l'usine.

[56] Lors de l'audience, il a été question de photos sur Facebook ou encore de photos prises lors d'activités sociales. Selon le syndicat, ces situations ne peuvent en aucune façon se comparer avec l'usage en litige puisque dans ces cas, ce sont les salariés qui, volontairement, consentent à diffuser ces photographies. Le fait que les noms des employés apparaissent dans certains documents dans l'usine n'est pas non plus contesté car ils ne mettent pas en cause le droit à l'image.

[57] Le syndicat demande à l'arbitre de faire droit au grief et d'ordonner le versement d'un montant de 5000,00 \$ à titre de dommages exemplaires.

#### *Plaidoirie de l'Employeur*

[58] L'employeur soutient que les principes soulevés par le syndicat ne s'appliquent pas dans un cas comme en l'espèce. En effet, il n'existe pas en l'espèce de publication ou de diffusion des photos dans le public. Celles-ci restent entre les murs de l'usine. Le droit à l'image des salariés ne serait donc pas compromis en l'absence de publication «publique» des photos. Aucun public n'a accès à l'usine.

[59] Le droit à l'image n'est pas un droit absolu. Ainsi, la jurisprudence a reconnu que l'employeur peut, par exemple, faire suivre un de ses salariés s'il a des motifs raisonnables de croire que ce dernier s'adonne à des activités incompatibles avec son état de santé allégué. De même, il peut être fondé d'installer des caméras dans l'usine, même dans les toilettes, afin de contrer un problème de vandalisme ou de vol au travail. Le milieu de travail n'est pas un lieu où un salarié peut avoir une pleine attente de vie

privée. Son expectative de vie privée y est plus limitée puisque l'employeur contrôle le travail en vertu du lien de subordination. Il appartient à l'employeur d'imposer des méthodes de travail et cela n'est ni contraire à la convention collective, ni aux lois québécoises. Il a été démontré que cette méthode est implantée mondialement dans toutes les usines de ABInBev et constitue une mesure de performance. Selon l'employeur, le caractère raisonnable et nécessaire de cette méthode de travail a été prouvé.

[60] En l'espèce, il a été démontré que plusieurs informations personnelles, touchant les salariés, notamment leurs noms, sont utilisés partout dans l'usine. Par exemple, les listes d'ancienneté, les horaires de travail, les listes des membres des divers comités, etc. Leur prénom est même inscrit sur leur uniforme de travail. Malgré le fait que ces informations soient personnelles au sens du *Code civil*, il ne s'agit pas d'atteinte à la vie privée des salariés en raison du contexte. L'employeur plaide donc qu'il n'y a aucune différence entre ces situations et l'affichage des photos et des PI dans l'usine. Il n'y a en l'espèce, aucune fouille, aucune surveillance induite, etc. L'usage des PI avec photo constitue une méthode de travail laquelle n'atteint pas la sphère de solitude de la personne.

[61] De plus, la preuve démontre que dans le passé les photos ont toujours été utilisées dans l'usine, par exemple, lors de la retraite d'un employé, sans que l'employeur n'ait demandé le consentement des employés. Les photos en question étaient beaucoup plus grosses que celles qui sont imprimées sur les PI. Aucune plainte, aucun grief, n'ont été déposés suite à cet usage. Il y avait donc consentement implicite. Or, le présent affichage a été annoncé plusieurs mois avant le dépôt du grief sans aucune contestation. Il a été mis en place dans plusieurs départements sans contestation non plus. Dans ce contexte, la pétition déposée n'a aucune valeur. Selon l'employeur, le syndicat ne s'est pas déchargé de son fardeau de prouver que le présent affichage constituait une atteinte illicite à la vie privée contrairement aux autres affichages. Il n'a pas non plus démontré que cet affichage constituait une condition de travail déraisonnable. La photo d'un employé n'est pas un fait, une donnée ou un

renseignement porté à la connaissance de quelqu'un. Elle ne révèle aucun renseignement en soi. Le visage d'un employé est connu de ses collègues de travail. Partant la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* ne s'applique pas.

[62] L'employeur soumet qu'en matière de dommages, il faut faire la preuve de dommages et établir un lien de causalité. Or, il estime que le syndicat ne s'est pas déchargé de ce fardeau et qu'il n'a pas démontré qu'il ait subi quelques dommages que ce soit.

### **DÉCISION ET MOTIFS**

[63] L'employeur a adopté un système de gestion uniforme dans toutes ses usines à travers le monde. Il s'agit du système VPO. Ce système a notamment pour but d'introduire un système d'amélioration continue et, grâce aux indicateurs de performance, de connaître à la fois la performance de l'usine parmi les autres usines du groupe, la performance de chaque département voire même la performance de chaque employé. Une composante de la rémunération des employés est d'ailleurs dépendante de ces résultats. Ce système est composé de plusieurs volets dont Optech. Le présent grief conteste une partie d'Optech soit le volet de visualisation i.e. l'utilisation des photographies des employés sur les tableaux de PI affichés à leur poste de travail respectif. Soulignons que les photos utilisées sont celles ayant été prises à l'embauche ou plus récemment aux fins de la confection de la carte d'employé donnant notamment accès à l'usine ou servant au contrôle de l'assiduité. Par ailleurs, il est admis que l'employeur n'a pas requis le consentement des employés avant d'utiliser et d'afficher ces photos dans le cadre d'Optech.

[64] Il est indéniable que l'employeur possède, en vertu de ses droits de direction, le pouvoir d'adopter et de mettre en place des politiques, des directives, des façons de faire qui sont de nature à régir sa production et l'efficacité de ses opérations. Cependant, ces politiques, directives, ou façons de faire doivent respecter les dispositions de la convention collective ainsi que, bien évidemment, les lois et

règlements applicables au Québec. Avec égard, j'estime que le fait que la politique soit appliquée mondialement n'est pas un élément qui justifie une limitation à un droit fondamental protégé par une loi en vigueur au Québec. Même si une entreprise possède des établissements partout dans le monde, elle doit néanmoins se conformer aux lois applicables dans chacun des pays où elle fait affaire.

[65] Le présent grief n'a pas pour assise une violation des dispositions de la convention collective mais allègue essentiellement que l'utilisation des photographies des salariés, donc de leur image, et l'affichage de celles-ci aux postes de travail sans le consentement des personnes concernées constituent une violation au droit à la vie privée enfreignant ainsi les dispositions de la *Charte*, du *Code civil* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*. Les dispositions législatives pertinentes applicables sont les suivantes:

***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.

9.1. Les libertés et droits fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec.

La loi peut, à cet égard, en fixer la portée et en aménager l'exercice.

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:***

3. Toute personne est titulaire de droits de la personnalité, tels le droit à la vie, à l'inviolabilité et à l'intégrité de sa personne, au respect de son nom, de sa réputation et de sa vie privée.

Ces droits sont incessibles.

35. Toute personne a droit au respect de sa réputation et de sa vie privée.

Nulle atteinte ne peut être portée à la vie privée d'une personne sans que celle-ci y consente ou sans que la loi l'autorise.

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

1° Pénétrer chez elle ou y prendre quoi que ce soit;

2° Intercepter ou utiliser volontairement une communication privée;

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

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

5° Utiliser son nom, son image, sa ressemblance ou sa voix à toute autre fin que l'information légitime du public;

6° Utiliser sa correspondance, ses manuscrits ou ses autres documents personnels.

37. Toute personne qui constitue un dossier sur une autre personne doit avoir un intérêt sérieux et légitime à le faire. Elle ne peut recueillir que les renseignements pertinents à l'objet déclaré du dossier et elle ne peut, sans le consentement de l'intéressé ou l'autorisation de la loi, les communiquer à des tiers ou les utiliser à des fins incompatibles avec celles de sa constitution; elle ne peut non plus, dans la constitution ou l'utilisation du dossier, porter autrement atteinte à la vie privée de l'intéressé ni à sa réputation.

***Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé:***

2. Est un renseignement personnel, tout renseignement qui concerne une personne physique et permet de l'identifier.

12. L'utilisation des renseignements contenus dans un dossier n'est permise, une fois l'objet du dossier accompli, qu'avec le consentement de la personne concernée, sous réserve du délai prévu par la loi ou par un calendrier de conservation établi par règlement du gouvernement.

13. Nul ne peut communiquer à un tiers les renseignements personnels contenus dans un dossier qu'il détient sur autrui ni les utiliser à des fins non pertinentes à l'objet du dossier, à moins que la personne concernée n'y consente ou que la présente loi ne le prévoie.

14. Le consentement à la collecte, à la communication ou à l'utilisation d'un renseignement personnel doit être manifeste, libre, éclairé et être donné à des fins spécifiques. Ce consentement ne vaut que pour la durée nécessaire à la réalisation des fins pour lesquelles il a été demandé.

Un consentement qui n'est pas donné conformément au premier alinéa est sans effet.

[66] Le législateur n'a pas défini le concept de vie privée mais a énuméré à l'article 36 du *Code civil* une liste non exhaustive d'actions pouvant constituer une atteinte à la vie privée.

[67] Le concept de vie privée est difficile à cerner puisqu'il n'est pas toujours simple de distinguer entre ce qui participe à la sphère d'autonomie individuelle de la personne ou à la sphère publique et collective. Ainsi, une personne peut se trouver en public et néanmoins revendiquer un espace de vie privée dont l'intensité variera selon les circonstances de l'espèce. L'affaire *Aubry*<sup>4</sup> en est un bon exemple. Rappelons que dans cette affaire, une photographie de Mme Aubry prise dans un lieu public sans sa permission avait été publiée dans une revue. La Cour a considéré que cette publication (et non la prise de photo) constituait une atteinte à la vie privée de la plaignante et à son droit à l'image. Ainsi, comme le soulignait le juge La Forest dans l'affaire *Dyment*<sup>5</sup>, le droit à la vie privée protège la personne mais non le lieu où elle se trouve. Il est donc inexact d'affirmer que le droit à la vie privée ne s'applique qu'au domicile ou sur une propriété appartenant à la personne.

[68] Le présent litige se situe dans le cadre d'une relation d'emploi régie par une convention collective. Les salariés sont subordonnés au contrôle et aux droits de direction de l'employeur. Ce simple fait ne suffit pas pour conclure à une renonciation implicite à la protection de la vie privée tel que la Cour d'appel l'a précisé dans l'affaire *Bridgestone Firestone*<sup>6</sup>. De plus, la relation de dépendance dans l'exécution du travail ne permet pas d'induire un consentement du salarié au sens de l'article 35 C.c.Q., à toute atteinte à sa vie privée. Il existe donc toujours une sphère d'autonomie personnelle même en étant au travail, notamment durant les temps de pause, de repas ou d'activités d'hygiène. Toutefois, il faut préciser que celle-ci est évidemment plus limitée qu'à l'extérieur du milieu de travail. Lorsqu'il effectue ses tâches, le salarié ne s'adonne en principe pas à une activité relevant de sa vie privée. Il ne se situe pas

---

<sup>4</sup> *Aubry c. Éditions Vice-Versa inc.*, [1998] 1 RCS 591.

<sup>5</sup> *R. c. Dyment*, [1988] 2 RCS 417.

<sup>6</sup> *Bridgestone/Firestone Canada inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bridgestone/Firestone de Joliette* D.T.E. 95T-716.

dans sa sphère d'autonomie personnelle et il n'a généralement pas à y faire des choix de nature fondamentalement privée ou personnelle. Il peut évidemment survenir des situations particulières qui mettent en cause cette sphère personnelle et ce, pendant l'exécution du travail auquel cas, l'analyse devra être effectuée en fonction du cas d'espèce.

[69] La Cour d'appel affirme dans l'affaire *Valiquette*<sup>7</sup> que le droit à la vie privée comprend trois volets à savoir, le droit à la solitude, le droit à l'anonymat et le droit au secret et à la confidentialité:

Il est possible cependant de relever les composantes du droit au respect de la vie privée, lesquelles sont relativement précises. Il s'agit du droit à l'anonymat et à l'intimité ainsi que le droit à l'autonomie dans l'aménagement de sa vie personnelle et familiale ou encore le droit au secret et à la confidentialité (voir R. c. Dymont, [1988] 2 R.C.S. 417 ; R. c. Duarte, [1991] 1 R.C.S. 30 (46)). On inclut le droit à l'inviolabilité du domicile, à l'utilisation de son nom, les éléments relatifs à l'état de santé, la vie familiale et amoureuse, l'orientation sexuelle.

En fait, la vie privée représente une «constellation de valeurs concordantes et opposées de droits solidaires et antagonistes, d'intérêts communs et contraires»<sup>(4)</sup> évoluant avec le temps et variant d'un milieu culturel à un autre.

Le droit à la solitude et le droit à l'anonymat sont reconnus de façon constante, comme éléments essentiels de la vie privée<sup>(5)</sup>.

[70] Il peut être porté atteinte au droit à l'anonymat à deux conditions. Premièrement, par la diffusion dans le public d'informations concernant la vie privée d'une personne et deuxièmement, en l'absence de son consentement. L'expression «diffusion publique» implique nécessairement une action de distribuer ou divulguer l'information dans le public, de la faire connaître au public. Cette diffusion peut prendre différentes formes. En voici quelques exemples non exhaustifs: la publication d'une photo dans un média écrit (journal, revue, etc.) ou dans un média électronique à titre d'illustration pour un article ou encore à titre d'annonce publicitaire; la diffusion d'un reportage télévisuel,

---

<sup>7</sup> *The Gazette c. Valiquette*, 1996 CanLII 6064 (QC CA).

vidéographique, cinématographique transmis sur un réseau public, dans une salle de cinéma ou autre lieu public, etc. La diffusion pourrait aussi consister à placer la photographie d'une personne dans un lieu public (vitrine, mur, présentoir, etc.), sur un panneau publicitaire, dans du matériel promotionnel bref à un endroit où tout un et chacun pourrait la voir. L'exemple le plus fréquemment rencontré dans la jurisprudence réside dans la publication dans un média d'une photographie d'une personne sans son consentement. Les affaires *Aubry* précitée et *Malo*<sup>8</sup> en sont de bons exemples. Par ailleurs, une personne peut renoncer à son droit à l'anonymat, par exemple, en donnant volontairement une entrevue à un journaliste. Dans un tel cas, le consentement à la publication s'infère des agissements de la personne<sup>9</sup>.

[71] Il m'apparaît que l'on ne saurait qualifier l'usage et l'affichage des photos des salariés aux postes de travail à ce titre. Selon moi, l'affichage d'une photo à un poste de travail dans une usine ne saurait être assimilée à une diffusion publique. En effet, on ne saurait en aucune façon considérer que l'usine de l'employeur est un lieu ouvert au public. La preuve a plutôt démontré que les personnes ayant accès au lieu de travail sont limitées et, dans la très grande majorité, se composent de différentes catégories d'employés (employés réguliers, stagiaires, étudiants, cadres, etc.). Même si des sous-traitants peuvent avoir accès à l'usine, cet accès demeure limité et est aussi contrôlé. Quant aux visites du public, celles-ci sont très rares (il n'y en a pas eu depuis environ 3 ans) ou ont lieu à partir de la passerelle à partir de laquelle les photos ne sont pas visibles. Par ailleurs, les photos ne sont pas non plus publiées dans un média.

[72] J'estime donc que l'usage et l'affichage en cause ne constitue pas une atteinte au droit à l'anonymat. Les employés de l'usine se connaissent et savent qui travaille aux différents postes de travail. Ils connaissent également plusieurs informations personnelles lorsqu'elles sont nécessaires au travail ou à l'application des dispositions de la convention collective (ex: ancienneté, numéros de téléphone pour les rappels au

---

<sup>8</sup> *Laoun c. Malo*, 2003 CanLII 24556 (QC CA).

<sup>9</sup> *Journal de Québec (Le), division de Communications Québecor inc. c. Beaulieu-Marquis*, [2002] R.R.A. 797 (C.A.).

travail, etc.) Il ne peut y avoir d'expectative d'anonymat ou de discrétion quant à leur identité dans le milieu de travail.

[73] Même si à des fins de discussion je retenais que l'affichage des photos au lieu de travail constituait une forme de diffusion publique, j'estime qu'il n'y aurait de toute façon pas lieu de considérer qu'il y a une atteinte à la vie privée des salariés en raison d'une renonciation de leur part au droit à la vie privée. Je m'explique.

[74] Il faut rappeler que les photographies en question ont été prises non pas à des fins de sécurité comme l'a laissé entendre le syndicat mais plutôt à des fins d'identification. Cette prémisse est importante. Ainsi, initialement les salariés devaient exhiber leur carte à un gardien de sécurité pour pouvoir entrer dans l'usine. Il y avait donc un contrôle visuel comme quoi la personne dont le visage apparaissait sur la carte était bel et bien un employé de l'usine et était autorisée à y pénétrer. Désormais, cette carte contrôle l'accès à l'usine de façon électronique et sert aussi au contrôle de l'assiduité au travail. Ainsi, M. Duval a affirmé qu'il utilisait sa carte pour «puncher». L'ordinateur valide alors l'identité de la personne à son entrée au travail et lui permet d'accéder à son lieu de travail. C'est donc dire que cette carte et la photo servent toujours à identifier les employés au travail et à comptabiliser le temps de travail propre à chacun d'eux.

[75] Or, tous les employés ont consenti à ce que leur photo soit utilisée à cette fin.

[76] En l'espèce, le but du volet de visualisation ici contesté est d'identifier l'employé responsable du résultat d'un segment d'opération (PI). C'est donc dire que l'usage des photographies s'inscrit dans le même objet pour lequel celles-ci ont été prises i.e. à des fins d'identification des employés concernés dans le contexte d'une politique de gestion de la production.

[77] Dans ce cas précis, j'estime qu'il n'était pas nécessaire pour l'employeur d'obtenir un nouveau consentement de la part des employés. Ceux-ci avaient déjà consenti à ce que cette photo serve à leur identification au travail. Évidemment, ma décision n'aurait pas été la même si l'employeur avait utilisé les photos dans un autre

but que l'identification des employés, par exemple, dans du matériel promotionnel ou même dans la réalisation d'un vidéo de formation. Dans de tels cas, il va de soi qu'un consentement aurait été nécessaire en présence d'un objet aussi différent. Je suis tout à fait d'accord avec le juge Pelletier dans l'affaire *Beaulieu-Marquis* précitée pour dire que «le consentement à la prise d'une photo n'emporte pas nécessairement un acquiescement à tout usage quel qu'il soit». Cela étant dit, un tel consentement n'est pas nécessaire lorsqu'une photo a été prise dans un but d'identification avec le consentement de la personne visée et que celle-ci est utilisée ultérieurement entre les mêmes parties toujours dans le même but d'identification. Il y a alors un consentement explicite à cet usage ou à tout le moins tacite.

[78] Le second volet du droit à la vie privée est celui du droit à la solitude i.e. le droit d'être protégé contre une intrusion injustifiée dans la sphère d'autonomie de la personne. Dans l'arrêt *Godbout*<sup>10</sup>, la Cour suprême décide que cette sphère d'autonomie personnelle comprend le droit de prendre des décisions fondamentalement personnelles sans influence externe indue. Selon elle, la Ville de Longueuil ne pouvait pas exiger de ses employés permanents qu'ils résident sur son territoire pendant toute la durée de leur emploi sans ainsi contrevenir au droit à la vie privée. Elle estime que le droit de choisir son lieu de résidence repose sur des motifs personnels et est une décision essentiellement privée. Elle ajoute que la sphère d'autonomie protégée est limitée car «seuls les choix de nature fondamentalement privée ou intrinsèquement personnelle bénéficieront d'une protection».

[79] Je ne vois pas en quoi cette sphère d'autonomie personnelle ou quels choix de nature privée pourrait être affectée par le volet de visualisation d'Optech. En effet, cette politique vise la productivité de l'usine et établit un mécanisme d'améliorations continues de la production et ne concerne en rien des choix personnels ou privée que pourraient faire les salariés.

[80] Cette politique ne remet pas non plus en cause le droit au secret ou à la confidentialité pouvant être une autre facette du droit à la vie privée.

---

<sup>10</sup> *Godbout c. Longueuil (Ville)*, [1997] 3 R.C.S. 844

[81] Ainsi, même si j'en étais venue à la conclusion que l'usage des photos des salariés constituait une atteinte à leur droit à l'anonymat, ce qui n'est pas le cas rappelons-le, j'en viens à la conclusion qu'il y a eu renonciation de la part des salariés au droit à la vie privée en raison du consentement de leur part à ce que cette photo serve à des fins d'identification. Comme c'est précisément l'usage qui a été fait dans le cadre de la politique Optech, j'estime qu'il ne s'agit pas d'un geste contrevenant à la *Charte* ou aux dispositions du *Code civil*.

[82] Puisque j'en viens à la conclusion que les salariés ont consenti à l'usage de leur photo à des fins d'identité, j'estime que l'affichage en litige ne contrevient pas non plus à la *Loi sur la protection des renseignements dans le secteur privé*. Un renseignement personnel peut en effet être utilisé avec le consentement de la personne concernée. Au surplus, j'estime que l'usage dont il est ici question est de toute façon pertinent au dossier pour lequel ils ont été recueillis. Les photos ont été recueillies à des fins d'identification et elles ont été utilisées dans ce même but. Soulignons que l'article 13 de la *Loi sur la protection des renseignements dans le secteur privé*, n'interdit pas un usage des renseignements personnels à des fins pertinentes au dossier pour lequel ils ont été recueillis comme c'est le cas en l'espèce.

[83] En somme, j'estime que la politique ici contestée est conforme à la législation québécoise. Il y donc lieu de rejeter le grief.

## **DISPOSITIF**

### **POUR TOUS CES MOTIFS L'ARBITRE**

**REJETTE** le grief

---

Me Nathalie Faucher

3712

PAGE : 26

Pour le syndicat : Me Robert Fuoco

Pour l'employeur : Me Isabelle Gosselin

Date(s) d'audience : 8 octobre, 29 octobre 2014

Représentations  
écrites employeur: 9 novembre 2014

Représentations  
écrites syndicat: 14 novembre 2014