

**Syndicat des travailleurs et travailleuses de Sysco-Québec-
CSN et Sysco Services alimentaires du Québec (grief
collectif)**

2016 QCTA 455

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2016-4050

Date 12 mai 2016

ARBITRE : Francine Beaulieu

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Sysco-Québec-CSN

Ci-après appelé « le Syndicat »

Et

SYSCO SERVICES ALIMENTAIRES DU QUÉBEC

Ci-après appelé « l'Employeur »

Plaignant : **Collectif**

Grief : n° du Syndicat Y1313

Nature du grief : Installation d'un système de caméra DriveCam

Convention collective : SYSCO SERVICES ALIMENTAIRES DU QUÉBEC
Et
Le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Sysco-
Québec-CSN

SENTENCE ARBITRALE

[1] Les parties ont désigné l'arbitre soussignée pour entendre le grief mentionné en rubrique. Au début des audiences, elles ont admis que la procédure de griefs avait été suivie conformément aux règles prévues à la convention collective, que le Tribunal était valablement saisi et avait compétence pour décider de cette affaire.

[2] Le **procureur patronal** demande des précisions quant aux clauses de la convention collective qui auraient été violées et quant aux dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne* qui n'auraient pas été respectées.

[3] La **procureure syndicale** mentionne que l'Employeur a contrevenu aux articles 4, 5, 46 et 49 de la *Charte des droits et libertés de la personne* et aux clauses 3.01 et 25.01 de la convention collective.

[4] Le grief, déposé le 25 février 2013, est ainsi libellé (pièce S-1):

Description du grief : En vertu de la convention collective et de la Charte des droits et libertés de la personne, nous contestons que l'employeur nous impose des conditions de travail injuste et déraisonnable en utilisant un système de caméra drive Cam.

Description de la réclamation : Nous réclamons que cesse immédiatement cette pratique, 50\$ par jour où ce système continue d'être utilisé et tous les autres droits que nous donne la convention collective de travail, ainsi que tous dommages réels, moraux ou exemplaires, et ce, rétroactivement avec intérêts au taux prévu au Code du travail, sans préjudices aux autres droits dévolus.

LA PREUVE DES PARTIES

La preuve du Syndicat

[5] **Serge Monette** travaille comme chauffeur-livreur chez l'Employeur depuis 20 ans. Il a été à l'emploi de Denixo pendant 12 ans comme chauffeur-livreur. Il s'agit du seul poste qu'il a occupé dans sa carrière. Il détient un permis de la classe 1.

[6] Il est président de l'exécutif syndical depuis deux ans. Il l'avait été pendant quatre ans auparavant ayant pris une pause avant de revenir à cette fonction. Son rôle, entre autres choses, consiste à présider les assemblées générales, établir un lien entre la direction et les employés, participer aux colloques et fournir de l'information aux membres.

[7] L'unité couvre trois départements, celui du bureau, celui de l'entrepôt de jour et de nuit et celui du transport. Il y a environ 200 employés dont 70 sont chauffeurs-livreurs. Plusieurs chauffeurs ont beaucoup d'ancienneté, jusqu'à 35 ans, et une vingtaine ont été embauchés dans les derniers 18 mois. Les chauffeurs de Montréal font davantage de livraisons. Le témoin travaille à Montréal.

[8] Sysco est une entreprise de distribution alimentaire. Elle achète, revend et distribue cinq jours par semaine aux hôpitaux, aux prisons et aux chaînes de restauration rapide. Le siège social est à Rivière-des-Prairies. Il y a aussi des

camions qui sont à l'extérieur de la maison-mère. Des livraisons se font également la nuit.

[9] Au siège social, il y a le bureau administratif, mais également les congélateurs. Toute la marchandise y est reçue et les commandes sont gérées avant qu'elles ne soient distribuées dans les camions. Les premières routes montées sont celles de l'extérieur. La réception de la marchandise est effectuée le jour, mais les commandes sont complétées la nuit. Les chauffeurs partent de 18h00 à 4h00. Les premiers quittent à 2h00. À 5h00, les derniers chauffeurs arrivent sur place pour partir avec les derniers camions.

[10] L'Employeur possède une flotte d'une cinquantaine de camions ayant entre 32 et 53 pieds de longueur. Les chauffeurs vont cueillir la marchandise avec les camions de 53 pieds puisque tous les fournisseurs ne livrent pas. Les camions de 32-33 pieds servent à la livraison chez les clients. Ils sont lettrés à pleine grandeur ce qui les rend distinctifs. Les remorques sont identifiées différemment des tracteurs. Tous les camions sont identifiés au nom de SYSCO comme les remorques (pièces S-3, en liasse). Il n'y a des caméras que dans les équipements de Sysco.

[11] Le superviseur au transport est le répartiteur Karoly Inwersen qui travaille pour l'Employeur depuis dix ans et est cadre depuis un an. Il répartit les routes en commençant par celles à l'extérieur. Il travaille seul. Il agit rapidement car les camions doivent partir rapidement. Il commence sa journée de travail à 16h00 pour aider les employés qui s'occupent des commandes. Il décide quel camion transportera telle marchandise. Les chauffeurs lui parlent habituellement à leur retour pour ajuster la route si nécessaire.

[12] Les chauffeurs reçoivent une feuille de répartition différente tous les matins (pièce S-4). On y retrouve les informations sur les routes, la marchandise à livrer, le nombre d'arrêts, le numéro du tracteur à utiliser et l'heure du départ. Il y a également les informations sur les chauffeurs assignés aux routes ainsi que sur les autres chauffeurs disponibles qui ne sont attachés à aucune route. Ces derniers peuvent remplacer les chauffeurs malades, effectuer du travail supplémentaire ou agir en double avec un chauffeur sur une longue route.

[13] Le deuxième superviseur est Marco Ayotte qui travaille pour l'Employeur depuis 2007. Il est chauffeur et superviseur depuis 18 mois. Il commence sa journée de travail à 4h00. Il vérifie les messages spéciaux sur la feuille de route, met en branle les routes et règle les problèmes. Il quitte vers 12h30 lorsque l'autre superviseur arrive.

[14] Le troisième superviseur est Benoît Jobin qui a commencé chez l'Employeur en 2007. Il était déjà superviseur à son arrivée. Il s'occupe du service à la clientèle et de l'entretien de la flotte de camions. Il commence sa journée à 10h00 et termine à 19h00. Il répond au téléphone et aux chauffeurs en cas de besoin. Il peut parler aux chauffeurs pour ajouter une livraison.

[15] Depuis peu, il y a un quatrième superviseur. C'est Jocelyn Poirier qui était chauffeur pour une autre entreprise auparavant. Il a été formé au Centre de

formation des travailleurs routiers. Il s'est promené sur plusieurs quarts de travail pour observer toutes les relèves. Il a embarqué avec certains chauffeurs pour observer leur travail. Le Syndicat n'a reçu aucun retour de ces observations. Ce superviseur travaille de 10h00 à 18h00 ou 19h00.

[16] Comme président du Syndicat, le témoin discute avec François Côté, directeur des opérations et responsable de l'entrepôt et du transport, mais son expertise concerne davantage l'entrepôt.

[17] Le témoin travaille quatre jours de plus de dix heures par semaine dont trois jours de 13h20. D'autres chauffeurs travaillent cinq jours par semaine pour 8, 9 ou 10 heures par jour. En arrivant au travail, à 4h15, le témoin poinçonne sa carte et entre dans le bureau du transport pour récupérer sa feuille de route (pièce S-4). Si sa route est la route #41, il se rend au casier #41 pour prendre les factures des clients qu'il devra faire signer et le trajet à faire (pièce S-5 appelée *driver manifest*). Sur ce document, il y a le numéro de son camion, le nom des clients, leur nombre et le nombre de boîtes à livrer ainsi que l'heure d'arrivée idéale pour chaque client. Il connaît ainsi en détail la journée qu'il aura. Il questionne néanmoins son superviseur sur les choses spéciales qui pourraient survenir au cours de la journée. Les superviseurs ont la même feuille de route et savent ainsi où sont les chauffeurs.

[18] Chaque chauffeur a ces documents. Ils doivent tous écrire l'heure d'arrivée chez le client et l'heure de départ. Ils indiquent s'il y a eu une perte de temps. S'ils attendent plus de 15 minutes, ils doivent en aviser le superviseur. Comme l'Employeur cumule des informations grâce à ce document, ils doivent être le plus précis possible.

[19] Une fois ces documents en mains, le témoin inspecte son camion et sa remorque pour vérifier les possibles problèmes mécaniques. S'il y en a un, il le note et avise le superviseur qui décidera si le camion peut partir. Il remplit un rapport d'inspection préliminaire pour chaque inspection même s'il en fait cinq dans la journée (pièce S-7). Il conserve une copie du rapport et en remet une au superviseur. L'inspection dure entre 15 et 20 minutes.

[20] Les chauffeurs utilisent aussi un STS qui s'avère être une autre supervision de camion (pièce S-6).

[21] Après l'inspection, le témoin recule le camion vers une porte du dock pour prendre son équipement pour la livraison et la marchandise congelée s'il y en a. Il a à bord un chariot élévateur électrique et un petit chariot à deux roues. Il ne garde pas les mêmes outils de travail tous les jours alors que certains de ses collègues gardent les mêmes. Pendant quatre mois, il conserve les mêmes clients. Parfois, l'Employeur change la route.

[22] La nuit, des navettes vont porter la marchandise aux camions stationnés dans les cours satellites.

[23] Le témoin livre essentiellement sur l'île de Montréal. Le lundi, il fait toujours la même chose. Il se rend chez le client en s'annonçant préalablement. Il *scanne* la marchandise avant de la remettre au client. Une fois la livraison

terminée, le client signe sa facture et paie s'il y a lieu. Il livre à environ une dizaine de clients par jour. Par la suite, il retourne à l'entrepôt. S'il revient beaucoup plus tôt que prévu, il doit appeler son superviseur qui lui dira de récupérer de la marchandise si nécessaire. À l'entrepôt, il recule son camion devant une porte pour vider les données de son ordinateur de bord et son STS. Il termine son rapport d'inspection et fait le ménage de son camion et de la remorque avant d'entrer dans l'entrepôt.

[24] Il avise alors le superviseur s'il a récupéré de la marchandise en route ou s'il a rencontré quelques difficultés comme un accident ou un accrochage verbal avec un client. Tous les événements de la journée sont répertoriés. Le camion est alors vidé. Ensuite, il configure le STS et remet à Benoît Pépin, attiré à la réception des chauffeurs, les clés du camion ainsi que le *driver manifest*. Benoît Pépin vérifie la journée de chaque chauffeur et ferme la journée de travail.

[25] Jocelyn Poirier accompagne parfois des chauffeurs, mais habituellement ceux-ci travaillent seuls dans leur camion.

[26] Selon le témoin, le travail nécessite une bonne condition physique et un permis de conduire de classe 1. Le permis démontre que les détenteurs possèdent une formation de routier professionnel. Ainsi, la Société d'automobile du Québec (SAQ) détient des données sur chaque chauffeur. L'Employeur peut vérifier ces données auprès de la SAQ.

* * * * *

[27] La **procureure syndicale** dira que l'Employeur filme en continu ses chauffeurs dans leur camion alors qu'ils sont triés sur le volet.

* * * * *

[28] L'Employeur vérifie si le candidat a un dossier criminel. À une certaine époque, il y avait un test de drogue.

[29] La durée de la probation d'un nouveau chauffeur est de 480 heures. Le chauffeur, alors en formation, est accompagné d'un chauffeur d'expérience pendant deux à quatre semaines selon la vitesse d'apprentissage du nouveau chauffeur, sauf s'il a déjà de l'expérience. Le témoin a déjà fait de l'accompagnement. Il ne s'agit pas d'évaluer le nouveau chauffeur, mais de lui montrer comment se présenter chez un client, livrer la marchandise, utiliser l'équipement et remplir les différents documents. On peut donner des trucs pour accélérer le travail et éviter les erreurs. Tranquillement, les nouveaux chauffeurs sont laissés à eux-mêmes. Évidemment, les accompagnateurs donnent leur avis aux superviseurs sur la progression des nouveaux chauffeurs. Il n'y a pas nécessairement de l'accompagnement durant les 480 heures.

[30] Les chauffeurs ne reçoivent pas beaucoup de formation continue. Ils en ont reçu une à la fin du mois d'avril 2014 sur le programme DASH pour standardiser tout le processus de livraison. Le témoin a appris en comité de relations de travail que le programme DASH serait implanté. La formation a été donnée par des employés de l'Employeur. Une autre formation est prévue en juin 2014. Il a eu une formation à la carte au cours de l'été 2013 nommé *Mon corps*,

mon outil ainsi qu'une autre sur la vérification avant un départ sur la route. Ces formations sont offertes, mais ne sont pas obligatoires. Toutefois, l'ensemble des chauffeurs était présent au cours de ces deux demi-journées de formation. Elles étaient données par une entreprise privée externe.

[31] Jean-Claude Bertrand, membre du personnel, passe aussi des journées complètes avec des chauffeurs pour les observer et les évaluer. Les résultats de l'observation sont remis aux chauffeurs, à l'Employeur et au témoin comme président du Syndicat. Dans l'ensemble, les commentaires sont plutôt élogieux.

[32] Tous les chauffeurs ont droit à une pause payée de 15 minutes le matin et une autre de 15 minutes en après-midi ainsi qu'une pause non payée de 30 minutes chaque jour. Souvent, le témoin prend sa pause le midi dans son camion parce que les clients ont fermé leur entreprise.

[33] Les chauffeurs ont aussi comme équipement un scanneur STS, remis en septembre 2013 aux chauffeurs et un ordinateur de bord XATA (pièces S-6, S-8A et S-8B). Le scanneur sert à arrimer la facturation à une imprimante pour obtenir une version papier et une autre numérique. Chaque chauffeur doit entrer son nom, le numéro de son camion et de sa remarque. Le nom des clients est déjà inscrit dans l'appareil. La facturation sera ainsi complétée. L'ordinateur de bord est une boîte de dialogue qui rapporte la journée de chaque chauffeur. Il donne le numéro du chauffeur, le numéro de la route et le déroulement de la journée. Les chauffeurs peuvent ainsi connaître ce qu'ils doivent faire et quand ils doivent le faire. Ils confirment leur arrivée chez le client et inscrivent leurs pauses et dîners. Comme l'information circule en temps réel, l'Employeur peut le voir sur son écran d'ordinateur en tout temps. L'ordinateur XATA récupère beaucoup de données de chaque client, mais il possède également une fonction de messages textes qui permet à l'Employeur de contacter les chauffeurs. Tous les camions de l'Employeur sont pourvus de cet appareil. Le témoin a aussi un téléphone cellulaire fourni par l'Employeur.

[34] Pour lui, avec l'équipement que les chauffeurs utilisent, ils sont suivis pas à pas par l'Employeur.

[35] Avec la Loi 430, les chauffeurs doivent remplir un carnet de bord nommé *Log Book* s'ils roulent plus de 160 km par jour (pièce S-9). Comme il n'effectue pas autant de distance chaque jour, le témoin ne remplit pas ce document, mais il devra le faire éventuellement. Les chauffeurs doivent comptabiliser leurs heures de route effectuées.

[36] Avec la SAQ, les chauffeurs de véhicule lourd comme le témoin doivent arrêter au contrôle routier.

[37] À l'automne 2012, il a entendu parler pour la première fois, lors d'un comité de relations de travail, des caméras qui seraient installées dans les camions. L'Employeur a alors avisé le témoin que des caméras seraient éventuellement installées. Pour l'Employeur au Québec, il s'agit d'une mesure corporative alors qu'aux États-Unis tous les camions en sont munis. Au Québec, il y a l'assurance sans égard à la responsabilité (*no fault*). L'Employeur a vanté le

principe de sécurité et l'idée de se disculper des poursuites ajoutant qu'il y aurait une formation. Un document a été remis aux chauffeurs, mais le témoin ne sait pas s'il a été présenté lors de ce comité.

[38] Le 15 novembre 2012, l'Employeur a informé tous les chauffeurs, par un communiqué écrit, de l'installation du DriveCam (pièce S-10). Une fiche d'information a été mise à leur disposition (pièce S-11). Dans le communiqué, il est mentionné qu'une vidéo explicative de 15 minutes sera présentée à cinq occasions à ceux qui aimeraient la voir au courant de la semaine suivante (pièce S-10). Dans les faits, cela ne s'est pas déroulé ainsi. Le témoin a visionné la vidéo de façon informelle au bureau du directeur des opérations. Il ne sait pas combien de chauffeurs l'ont vue. Il ne connaît pas les formations DDC et Smith System dont il est question dans le communiqué concernant des *programmes d'éducation et de formation à la sécurité des chauffeurs*.

[39] Toujours selon le même document, le système DriveCam n'enregistre que les événements particuliers comme une embardée, une collision ou un freinage brusque. En réalité, le témoin dira que la caméra démarre à n'importe quel moment. Les chauffeurs voient le bouton rouge d'enregistrement s'allumer alors qu'il n'y a pas d'événement exceptionnel. La caméra n'enregistre que 12 secondes, soit 8 secondes avant l'événement et 4 après. Les informations sont acheminées à DriveCam et transmises au superviseur de l'Employeur si nécessaire. Il n'y a pas eu d'encadrement ou de rencontre formelle pour expliquer le fonctionnement de ce système de caméra.

[40] Le témoin sait que des chauffeurs ont été filmés. François Côté lui a montré quelques vidéos. D'autres membres de l'exécutif syndical en ont vues ainsi que, probablement, quelques chauffeurs. Il a vu des images de la caméra tournée vers l'extérieur et il est difficile d'y voir quelque chose.

[41] L'Employeur affirme que les caméras ont été installées pour des raisons de sécurité. Il n'y a pas eu de mesure disciplinaire imposée à la suite du visionnement des vidéos. Tous les superviseurs, le répartiteur et le directeur des opérations ont accès aux vidéos. Le témoin a vu François Côté en visionner avec un superviseur.

[42] Dès le vendredi suivant la rencontre du comité des relations de travail, la caméra a été installée et le lundi suivant, elle était fonctionnelle. Pourtant, l'Employeur n'avait parlé que d'une éventualité.

[43] Le témoin a photographié la caméra qui fonctionne 24 heures sur 24 (pièce S-12, en liasse). La qualité des images et du son est bonne et le champ de vision est large. Elle a une dimension un peu plus grande que la main du témoin. La lumière rouge indique qu'un événement est enregistré. La caméra est visible de l'extérieur du camion.

[44] Après l'installation des caméras, les chauffeurs se sont plaints au témoin de se sentir surveiller. Ils se sentaient intimidés. Le Syndicat a discuté avec l'Employeur et a demandé par voie de grief de les retirer.

[45] Dans la fiche d'information du DriveCam, il est indiqué que le chauffeur reçoit en temps réel des informations sur un événement soudain (pièce S-11). Selon le témoin, la seule information que les chauffeurs recevaient était qu'il venait d'être filmé.

[46] Le témoin ajoute que la caméra installée dans le pare-brise gêne la vue du chauffeur. Il lui est aussi arrivé de quitter la route des yeux pour regarder la caméra qui démarrait un enregistrement.

[47] DriveCam explique dans sa fiche informative que la caméra permet aux chauffeurs d'avoir des preuves tangibles des événements pour ainsi les exonérer de responsabilité et les protéger des demandes frauduleuses. On n'a jamais rapporté au témoin que les fausses déclarations et les demandes frauduleuses pouvaient être une problématique ou que le nombre d'accidents avait augmenté. Ainsi, il ne comprend pas la nécessité d'installer une caméra dans les véhicules. De plus, le Syndicat demande déjà aux chauffeurs de déclarer tous les accidents.

[48] **En contre-interrogatoire**, Serge Monette réitère que la caméra ne fournit pas d'informations en temps réel aux chauffeurs. Elle n'indiquera pas que le camion se trouve trop près du véhicule qui le précède ni ne lui dira comment agir.

[49] De la fin novembre 2012 à aujourd'hui, le témoin a visionné une dizaine de cas impliquant des collègues. Des collègues en ont également visionnés sans que le témoin ne soit présent, mais il ne sait pas combien. La plupart du temps, ce qu'il regardait était visible. Le système DriveCam a permis de disculper un collègue chauffeur en montrant ce dernier au moment où il perdait conscience. Il y a peut-être vu d'autres cas similaires, mais le témoin ne s'en souvient pas.

[50] Le témoin a eu un accident à l'école des Hautes études commerciales (HEC). Il s'est dit non responsable et l'Employeur l'a considéré en tant que tel. Son véhicule a causé des dommages, mais il ne sait pas si l'Employeur a remboursé les dommages ou si l'école a demandé de l'argent. Il a expliqué les événements à François Côté à l'effet qu'il avait perdu le contrôle de son véhicule vu la présence de glace sous les roues.

[51] Selon le témoin, la lumière rouge de la caméra s'allumait au moins trois fois par jour pour rien. Entre la fin novembre 2012 et le dépôt du grief, il ne sait pas combien de fois elle a démarré sans raison. Des collègues et lui ont pris des notes dans des calepins au sujet de la caméra. Ils notaient le nombre de fois que la caméra démarrait. Le témoin a informé François Côté du démarrage impromptu de la caméra, mais il ne lui a pas montré les calepins. Il sait que la mauvaise qualité de la chaussée pouvait enclencher la caméra.

[52] Il a pris les photos de la caméra au cours du même jour la semaine avant son témoignage devant ce Tribunal (pièces S-12A, S-12B et S-12C). Il a également photographié son STS le jour même (pièce S-6). Les autres photos ont été prises deux jours plus tard.

[53] Il croit avoir vu la vidéo sur le système DriveCam lors d'une réunion du comité des relations de travail, mais il se peut que ce soit lors d'une réunion du

comité de santé et sécurité au travail L'Employeur a l'habitude d'amener les employés à la cafétéria pour visionner des vidéos. Le témoin ne sait pas combien de chauffeurs ont vu la vidéo, mais il croit qu'il n'y en n'a pas beaucoup.

[54] Depuis plusieurs années, tous les camions sont munis d'un ordinateur fixe de bord XATA. Les chauffeurs utilisent un scanner STS pour scanner les produits une fois chez les clients depuis la fin de l'été 2013. Il n'y a pas eu de grief lors de l'instauration de ces appareils.

[55] La lumière de la caméra de DriveCam peut demeurer verte pendant trois heures et, soudainement, devenir rouge et démarrer un enregistrement. Lorsqu'elle est rouge, la caméra enregistre huit secondes avant un événement et quatre secondes après. L'Employeur a affirmé, qu'en théorie, les vidéos non enregistrées ne sont pas transmises à l'Employeur ou ne peuvent être visionnées. La caméra n'est pas rotative ni ne peut être enlevée du camion. L'installation des caméras a débuté le vendredi suivant une rencontre du comité des relations de travail et s'est poursuivie le lundi suivant.

[56] Le témoin n'a jamais assisté à un comité de transport. Il a néanmoins lu les comptes rendus affichés sur le tableau d'affichage. Quelques chauffeurs et quelques superviseurs y participent, mais il ne sait pas qui. Les chauffeurs font des recommandations sur la sécurité et sur leurs problèmes quotidiens. S'il y avait un élément important à discuter, on en parlait au témoin.

[57] Il ne reconnaît pas le document intitulé *Minutes du comité directeur SST* tenu le 7 novembre 2012 (pièce E-3).

[58] En novembre 2012, le témoin a rencontré François Côté pour discuter du principe du *no-fault*. Le directeur des opérations a expliqué que l'Employeur insistait sur la sécurité.

[59] **Réinterrogé**, Serge Monette ne sait pas depuis quand existe le comité de transport, probablement depuis 20 ans. Le comité a été formé, est disparu et est revenu. Il n'a jamais été membre de ce comité. Concernant les chauffeurs qui y participent, il croit que ces derniers s'y inscrivent d'eux-mêmes.

[60] Le comité directeur est un comité conventionné. Ce n'est pas un comité très suivi. Il est conventionné pour la nomination de ses membres. Les dates de réunion sont décidées par la direction pendant les rencontres et la fréquence se compte en mois. Le témoin y participe, en tant que président du Syndicat, ainsi que François Sénéchal. Les *Minutes* qui en découlent sont rédigées par la direction et le témoin en reçoit une copie, parfois à la rencontre suivante. Il a participé à deux ou trois occasions à ce comité même s'il est en poste depuis deux ans. Les réunions du comité directeur n'ont plus lieu depuis cinq ou six mois.

[61] Le comité des relations de travail est également un comité conventionné qui revient aux six semaines environ. Des *Minutes* rédigées par Josiane Saint-Jean en découlent. Le témoin en reçoit une copie le matin de la réunion. La conseillère syndicale y est constamment présente alors qu'elle n'est pas présente au comité directeur. En fait, tout l'exécutif du Syndicat est présent.

[62] Le témoin conduit depuis 30 ans. Il n'a jamais eu de caméra DriveCam dans son camion avant 2012. Il a eu quelques accrochages au fil du temps et un accident plus important à l'école des Hautes études commerciales. Il n'a jamais eu de conséquences à ces accidents. Il n'a jamais été poursuivi ni été sanctionné. Il travaillait chez Sysco pour certains de ces accidents.

[63] L'horaire des projections de la vidéo de 15 minutes sur la DriveCam n'a pas été affiché (pièce S-10). La DriveCam est munie d'une caméra à grand angle qui permet de voir presque l'entièreté de la cabine du chauffeur. Le plancher n'est cependant pas visible.

[64] **Bernard Gélinas** travaille comme chauffeur-livreur depuis près de 10 ans chez l'Employeur. Il a auparavant conduit d'autres types de camions pendant une dizaine d'années. Il travaille quatre jours de 10 heures. Il fait partie de l'exécutif syndical depuis cinq ans comme secrétaire. Dans ses fonctions, il rédige les ordres du jour et les procès verbaux des assemblées générales. Il accompagne aussi des membres à des rencontres disciplinaires avec l'Employeur.

[65] Il a fait partie d'un projet de *coaching*. François Côté lui avait demandé d'y participer ainsi qu'à Marco Drouin et à un autre collègue. Il accompagnait des chauffeurs sur la route afin d'évaluer leur conduite, leur façon de travailler et leur manipulation des marchandises. Il leur remet ensuite un rapport. Cet accompagnement aidait les employés à s'améliorer dans leur travail et à se sentir mieux dans leur environnement afin d'éviter les accidents.

[66] Bernard Gélinas a appris l'installation des caméras DriveCam lors d'un comité de relations de travail en novembre 2012. L'Employeur a informé les participants que des caméras seraient bientôt installées. Le témoin a été surpris que l'installation ait commencé le lundi suivant. En aucun temps, l'Employeur ne les a consultés. La caméra leur a été imposée. Les chauffeurs étaient pour la plupart mécontents.

[67] Le Syndicat en a discuté en comité exécutif et en assemblée générale. Il a distribué des calepins aux chauffeurs afin qu'ils notent les détails du déclenchement de la caméra ou s'ils étaient contactés par l'Employeur. Certains chauffeurs plaçaient leur casquette sur la caméra pour la cacher ou des rubans adhésifs. Un chauffeur a avisé Bernard Gélinas qu'il a été invité à rencontrer un cadre. Un autre que lui l'a accompagné.

[68] Le témoin a assisté à trois visionnements de vidéos. La première fois, il s'agissait de Raymond Boucher, mais il n'était pas présent. Il n'y avait que François Côté et Bernard Gélinas. Sur la vidéo, Raymond Boucher était au volant et a freiné quand les voitures en avant de son camion ont freiné. François Côté a dit au témoin que le chauffeur aurait dû freiner moins brusquement.

[69] Le second visionnement concernait Patrick Harnois qui lui avait demandé de l'accompagner. François Côté a affirmé qu'il voulait seulement faire du *coaching* en visionnant la vidéo. Sur la vidéo, Patrick Harnois avait un téléphone à la main alors qu'il conduisait. La caméra a été déclenchée par un nid-de-poule. François Côté lui a demandé à qui il parlait et le chauffeur a répondu qu'il

discutait avec un superviseur qui lui demandait pourquoi il n'était pas encore arrivé chez le client.

[70] Le troisième visionnement a permis de voir Giorgio Marin entrer chez un client. La caméra a été déclenchée, mais il n'avait pas de véhicule devant lui. Le témoin croit qu'elle a été déclenchée par l'impact de la dénivellation de la rue. François Côté a expliqué au chauffeur qu'il aurait dû entrer chez le client plus lentement.

[71] Des rencontres concernant la caméra ont souvent eu lieu, mais le témoin ne peut toutes les énumérer. Il y en a eu avant et après le dépôt du grief, mais elles ont cessé au mois de janvier 2013.

[72] Il y en a eu une le 14 mai 2014. Alors qu'il revenait de sa route, François Côté l'a informé qu'il voulait le rencontrer. Le témoin lui a dit qu'il souhaitait être accompagné d'un témoin puisqu'aucun délégué syndical n'était disponible. Il a choisi Jeffrey Moniz. Ils ont visionné une bande vidéo dans laquelle on le voyait au volant avec Yan Langlois qui était nouvellement embauché comme chauffeur. Il formait ce dernier à la demande du superviseur du matin. Il conduisait le camion dans la voie de droite. La voiture qui le précédait se trouvait dans la voie de gauche. Alors qu'il s'apprêtait à changer de voie, la voiture qui le précédait à freiner sur un feu vert. Il a alors freiné également. Il se trouvait à une bonne distance. François Côté lui a dit qu'il aurait dû anticiper le freinage sur le feu vert de la voiture qui le précédait. Le témoin lui a demandé si, lui, il l'aurait anticipé. François Côté a répondu qu'il voulait juste faire du *coaching*.

[73] Le témoin n'a jamais travaillé avec des caméras dans son camion ailleurs que pour l'Employeur. Il a déjà eu quelques accidents mineurs et majeurs; même comme chauffeur pour l'Employeur avant comme après l'installation des caméras. Il n'a jamais été poursuivi au civil, reçu de points d'inaptitude ni été sanctionné.

[74] Avec les caméras à bord, le témoin se sent épié dans son travail et cela peut causer une modification dans sa façon de conduire. Il est possible qu'il regarde la caméra afin de vérifier si elle a démarré plutôt que de garder les yeux sur la route.

[75] **En contre-interrogatoire**, Bernard Gélinas explique qu'il a regardé environ 10 secondes la bande vidéo le 14 mai 2014. Avec François Côté, ils ont visionné trois ou quatre fois la bande vidéo. On le voyait freiner, ce qui suppose qu'il regardait la route sinon il n'aurait pas freiné. Le feu était vert complet, et non pas clignotant, mais le témoin ne sait pas pourquoi la voiture qui le précédait a freiné brusquement. Il ne croit pas que le feu était clignotant et, qu'en voyant le feu cesser de clignoter, le conducteur du véhicule a freiné. Il y avait néanmoins des véhicules qui arrivaient en sens inverse. Ils étaient visibles sur les 10 secondes de la vidéo.

[76] Le témoin a visionné les vidéos de Patrick Harnois, Raymond Boucher et Giorgio Marin. Le premier visionnement s'est fait en 2012, avant le dépôt du grief en février 2013, et les deux autres, en 2013. Il ne sait pas s'il y a eu d'autres

visionnements entre février et décembre 2013. Pour lui, elles ont recommencé soudainement en décembre 2013. Il ne sait pas s'il y a toujours un délégué syndical présent au visionnement. Aucun chauffeur ne lui a dit qu'il était accompagné d'un témoin.

[77] Le témoin ne se souvient pas avoir visionné la vidéo explicative de la DriveCam. Il l'a vue sur l'ordinateur de François Côté comme membre de l'exécutif syndical. Des collègues l'ont avisé qu'ils l'avaient visionnée avec des collègues américains.

[78] **Pascal Bélanger** travaille comme chauffeur-livreur depuis le 10 juin 2013. Il n'a jamais été chauffeur auparavant. Il travaille cinq jours par semaine environ huit heures par jour. Il conduit des camions semi-remorques et des petits camions de ville. Il a suivi sa formation en transport routier au Centre de formation en transport routier de Joliette.

[79] Le 30 avril 2014, il a visionné la vidéo d'un événement filmé par la caméra de son camion. L'événement datait de septembre 2013, soit au moment de son embauche. Il n'avait d'ailleurs pas encore reçu les vêtements aux couleurs de l'Employeur. Il a été convoqué au bureau de François Côté. La porte du bureau est demeurée ouverte. Des employés ont pu entendre la conversation.

[80] Sur la vidéo, on le voyait baisser les yeux vers son tableau de bord et, quand il les a relevés, il a constaté que le véhicule le précédant freinait. Il a alors freiné brusquement en déclenchant ses lumières clignotantes pour aviser les véhicules qui le suivaient de sa manoeuvre. Il s'est assuré que sa remorque le suivait correctement. Il n'y a pas eu de collision. François Côté lui a dit que, selon la vidéo, il conduisait trop près des autres véhicules et que, par conséquent, il avait dû freiner brusquement, plus brusquement qu'un freinage normal. Le témoin a indiqué qu'aucun véhicule en avant du sien n'avait freiné avant qu'il ne baisse les yeux. Il n'y a eu aucun suivi de cette rencontre. Le témoin était seul avec François Côté.

[81] Il n'avait pas d'expérience sur l'utilisation de ce genre de caméra. À son embauche, on lui a expliqué, mais rapidement. Il a également visionné la vidéo informative sur ce qu'il ne fallait pas faire.

[82] La caméra à bord du camion le rend agressif car il craint de se faire reprocher sa conduite. Il est également distrait par elle. Il la regarde aussitôt que l'enregistrement est déclenché. Ainsi, pendant une seconde ou deux, il n'a plus les yeux sur la route.

[83] L'enregistrement s'est déclenché à plusieurs reprises lorsque son camion a roulé dans un nid-de-poule, lorsqu'il reculait à une rampe de chargement et lorsqu'il freinait subitement. Il pouvait également démarré lorsqu'il y avait beaucoup d'essence dans le réservoir et que le camion faisait un soubresaut ou reculait.

[84] **En contre-interrogatoire**, Pascal Bélanger raconte que l'Employeur lui a projeté des capsules de quelques secondes de camionneurs dans l'exercice de

leur fonction. Il n'y a pas eu de suivi à la suite de sa rencontre de visionnement du 30 avril 2014.

* * * * *

[85] Le **procureur patronal** souligne que le témoin aurait visionné une vidéo en octobre ou novembre 2013 pour un événement de freinage brusque et que c'est à ce moment-là que le témoin ne portait pas les vêtements de l'entreprise.

* * * * *

[86] Le témoin ne se souvient pas que le visionnement du 30 avril 2014 concerne un événement survenu le 8 avril précédent. Il demeure convaincu qu'il a visionné un événement survenu entre son embauche et le mois de septembre 2013. Il est certain qu'il ne s'agissait pas du 8 avril 2014 puisqu'il ne portait pas les vêtements de l'entreprise. Il ne se souvient pas d'une journée de travail durant laquelle il n'aurait pas porté son costume de travail depuis qu'on lui a remis en septembre 2013.

[87] Il ne savait pas que l'Employeur ne conservait les vidéos que trois mois.

La preuve de l'Employeur

[88] **Julie Stevens** est directrice programmeur pour LYTX, une entreprise pour laquelle elle travaille depuis 10 ans. L'entreprise offre un programme qui sert à vérifier la conduite d'un véhicule à l'aide d'une caméra DriveCam qui enregistre des événements. La caméra offre une vue à la fois de l'intérieur et de l'extérieur du véhicule. L'intention de l'entreprise est d'offrir de la formation aux chauffeurs afin d'améliorer la sécurité et de sauver des vies. Le processus a été développé par DriveCam. LYTX offre la révision des événements, l'identification des événements jugés non sécuritaires et les solutions.

[89] Le siège social de LYTX est basé à San Diego. C'est à cet endroit que tous les enregistrements et toutes les données de tous les véhicules sont acheminés.

[90] Julie Stevens a visionné la vidéo informative préparée par DriveCam concernant l'utilisation de la caméra dans les véhicules pas plus tard que la veille de son témoignage devant le Tribunal. La copie originale provient d'elle (pièce E-1). Dans cette vidéo, il est possible de voir un chauffeur frappé un trottoir avec son camion alors qu'il s'était endormi au volant. Cet événement n'est pas survenu au Québec.

[91] Un chauffeur voit la caméra à son bord lorsqu'il conduit. Il peut ainsi voir la lumière verte de mise sous tension tournée au rouge lors de l'enregistrement d'un événement (pièce S-12). La lumière clignote du vert au rouge avant de passer au rouge et y demeurer. Le bouton bleu permet au chauffeur de déclencher manuellement un enregistrement. Lors d'un enregistrement vidéo, le son est également enregistré afin de bien comprendre la situation. La caméra fonctionne constamment et enregistre en boucle jusqu'à ce qu'un événement survienne. La caméra enregistre et sauvegarde alors les 8 secondes précédant l'événement ainsi que les 4 secondes subséquentes pour un total de

12 secondes. Seules les 12 secondes enregistrées peuvent être visionnées, sauf s'il y a un autre événement enregistré.

[92] Les caméras sont munies d'un GPS qui permet d'enregistrer la vitesse de déplacement et l'emplacement du véhicule. La sensibilité du système est ajustée en fonction du véhicule. Ainsi, un freinage brusque peut mener à un enregistrement ainsi qu'un nid-de-poule, selon la force de l'impact. Il arrive qu'un enregistrement ne révèle aucune problématique. Une accélération peut déclencher la caméra. Il faut tout de même une bonne force pour la déclencher. La lumière de la caméra clignotera seulement si la force dépasse le seuil établi. La lumière rouge cessera de clignoter après l'événement.

[93] La DriveCam fonctionne selon un algorithme qui détermine si l'enregistrement doit être déclenché. Par exemple, un impact dû à un nid-de-poule peut ne pas être enregistré s'il ne rencontre pas les critères de l'algorithme. Les paramètres sont établis par DriveCam en fonction du type de véhicule.

[94] Les vidéos enregistrées peuvent être visionnées pendant 90 jours. Ensuite, elles sont archivées pendant 275 jours avant d'être supprimées. Sysco n'a pas le droit de supprimer des événements avant les 90 jours suivant les événements. On peut alors faire une demande, moyennant des frais, pour visionner une vidéo d'un événement qu'on veut revoir.

[95] Un événement enregistré demeure sur la mémoire de la caméra jusqu'à minuit du même jour. Ensuite, il est téléchargé sur le serveur de LYTX à San Diego en utilisant le système sans fil. Sysco ne peut visionner la vidéo qu'une fois acheminée au siège social de LYTX. Il y a environ deux minutes de vidéos enregistrées par mois, donc six secondes par jour.

[96] Les vidéos permettent d'apprécier les comportements des chauffeurs lors des événements et de déterminer les fausses déclarations de témoins.

[97] Les analystes de LYTX étudient les événements enregistrés afin de déterminer un comportement de conduite risqué ou dangereux. Il existe un ensemble de comportements, environ une cinquantaine, qui sont étudiés par les analystes. Chaque événement est évalué et classifié. Il existe des définitions pour chaque comportement. Certains sont résolus immédiatement et ne sont pas acheminés au client.

[98] Sysco reçoit un compte-rendu des événements quotidiennement. C'est l'Employeur qui détermine quel comportement nécessite un accompagnement ou une session de formation. Un système d'alerte est mis en place grâce aux consignes de l'Employeur qui a déterminé ce qu'il considère comme étant problématique ou comme étant une erreur de jugement. Par exemple, il a demandé d'être avisé si un camion heurte un trottoir. Ainsi, à chaque événement préétabli comme étant problématique, l'Employeur sera informé sauf si LYTX conclut qu'il n'y a pas de comportement répréhensible. L'Employeur ne peut changer l'appréciation d'un comportement afin qu'il soit considéré comme étant à risque. Il doit choisir parmi la cinquantaine de comportements à risque établis par

LYTX. Il peut néanmoins ajouter des comportements problématiques parmi sa liste.

[99] Dans le vidéo de présentement de la caméra, vers 12 :53, on peut voir un événement survenu alors que le véhicule est arrêté. Il y a des informations enregistrées comme la force d'accélération ou de décélération et la force venant du côté du véhicule.

* * * * *

[100] La **procureure syndicale** se demande pourquoi l'Employeur présente des données des États-Unis alors que la situation au Québec est bien différente. De plus, les données datent de 2014 et le grief a été déposé en 2012.

[101] Le **procureur patronal** explique que les données sur les effets de l'installation de la caméra ont été transmises à l'Employeur pour lui démontrer l'utilité du système. Les enregistrements de la caméra permettent de constater les erreurs de conduite et d'offrir de la formation adaptée aux chauffeurs.

* * * * *

[102] DriveCam a préparé un document contenant des statistiques concernant l'utilisation du système chez Sysco aux États-Unis et au Canada (pièce E-2, prise sous réserve). Au Canada, il y a eu une amélioration de 38 % quant à la sévérité des événements à risque.

[103] Entre l'installation des caméras en novembre 2012 et le dépôt du grief en février 2013, il y a eu une amélioration de la sévérité des événements par véhicule ainsi qu'une diminution du nombre d'événements à risque par véhicule. Pourtant, durant cette période, le nombre de véhicule a augmenté. Durant la période, parmi les 20 sites les plus élevés en termes de sévérité, 11 ont vu leur niveau diminué et ainsi devenir plus sécuritaire. Cinq sites seulement ont vu le niveau de sévérité augmenté. Cette tendance s'est poursuivie au cours de l'année 2013.

[104] Entre mars et décembre 2013, les comportements non sécuritaires ont été réduits considérablement allant jusqu'à 40 % d'amélioration comme ce fut le cas avec la conduite trop rapprochée.

[105] Les tableaux fonctionnent selon un nombre de points attribués dépendamment du risque en fonction des données statistiques qui ont donné lieu à ces collisions. Par exemple, si on a 13 points, on aura un risque de 33.

[106] Entre novembre 2012 et février 2013, il y a eu une amélioration au niveau de la sévérité du risque de 17 %. Il y avait néanmoins des problématiques par rapport à la ceinture de sécurité qui n'était pas toujours attachée et le téléphone cellulaire qui était utilisé durant les déplacements.

[107] LYTX n'a pas d'autres clients au Québec que l'Employeur.

[108] **En contre-interrogatoire**, Julie Stevens mentionne qu'elle a un baccalauréat en sciences et technologies. Sa formation se concentre surtout sur les nouvelles technologies pour mieux les comprendre et les enseigner. Elle n'est

pas statisticienne. Elle travaille pour DriveCam depuis 10 ans, mais comme « program-manager » depuis un an et demi. Elle a déjà donné de la formation sur l'utilisation du système offert par sa compagnie.

[109] L'entreprise américaine DriveCam a été fondée en 1998 et a environ 200 salariés aux États-Unis à son emploi. Elle a beaucoup de clients aux États-Unis et une division au Royaume-Uni. D'autres entreprises font la distribution de leurs produits dans d'autres pays. DriveCam s'est implanté au Canada vers 2008-2009. Elle avait probablement des clients auparavant. Elle a l'Employeur comme client depuis 2011-2012.

[110] La surveillance par caméra ne se fait pas que dans les camions. Elle peut se faire également dans les autobus, les ambulances, les taxis, les camions de déchets et autres.

[111] Le document statistique ne concerne que Sysco aux États-Unis et au Canada (pièce E-2). Julie Stevens sait que Sysco a acheté le système DriveCam, mais elle ne sait pas s'il y a deux contrats, un pour les États-Unis et un pour le Canada.

[112] Aux États-Unis, le concept du *no-fault* n'existe pas. Quand un camion de Sysco entre en collision avec un autre véhicule, les risques de poursuite sont plus grands.

[113] La caméra dans les camions a une dimension de huit pouces par quatre pouces. Il est possible que l'enregistrement d'un événement dure 20 secondes. C'est le cas dans les transports en commun.

[114] Chaque client a un nom d'utilisateur Internet et un mot de passe sécurisé qui lui permet d'avoir accès à son compte. Chez l'Employeur, c'est Robert Léonard qui a accès au compte au complet. François Côté a accès à toutes les vidéos enregistrées, celles de la journée, mais également celles des derniers 90 jours. Il bénéficie d'alertes si elles ont été configurées.

[115] En visionnant les vidéos enregistrées, les analystes de DriveCam font un tri selon les alertes demandées pour éviter à François Côté de regarder toutes les vidéos tous les jours. S'il désire une vidéo datant de plus de 90 jours, François Côté doit en faire une demande spécifique. Après 90 jours, les vidéos sont conservées pendant 275 jours et pas uniquement celles comportant des alertes. François Côté peut télécharger les vidéos et les conserver lui-même.

[116] Les transferts de caméra peuvent être faits à d'autres moments qu'à minuit le soir-même des événements si, par exemple, il y a un problème de connexion entre la caméra et le système. Lors du transfert, une lumière clignote.

[117] Il n'y a pas de montage fait dans les vidéos pour montrer la réalité. Les analystes sont formés par DriveCam.

[118] Les statistiques ont été comptabilisées à partir de données de DriveCam. Elles n'ont pas été vérifiées par une firme indépendante. Les statistiques ont été préparées par une équipe d'analystes de DriveCam. Julie Stevens ne sait pas s'ils y avaient des statisticiens parmi l'équipe.

[119] Pour arriver à une amélioration de 64 % aux États-Unis quant à la sévérité des risques, les analystes ont additionné les pointages durant la première période de trois mois commençant en novembre 2012 et ont divisé le résultat par le nombre de véhicules. Ils ont ensuite soustrait le nouveau résultat à une autre période de trois mois.

[120] L'âge des véhicules, l'état des routes, l'état du conducteur et l'expérience du conducteur n'ont pas été pris en compte dans les résultats. Pourtant, selon le témoin, les comportements risqués peuvent dépendre de plusieurs facteurs. Ainsi, les jeunes chauffeurs sont plus à risque que les plus expérimentés. Selon Julie Stevens, les analystes se sont concentrés uniquement sur les comportements identifiés comme étant risqués.

[121] La formation dont elle a fait mention et qui peut provenir de l'utilisation du système de caméra DriveCam est celui offert par les clients à leurs salariés. DriveCam n'offre pas de formation auprès des entreprises.

[122] **Réinterrogée**, Julie Stevens explique que, lorsque le transfert échoue à la suite d'un problème de connexion avec la caméra, DriveCam réessaie le transfert 24 heures plus tard. Lors d'un enregistrement, la lumière rouge à droite de la caméra s'allume. Elle clignote après l'enregistrement avant de retourner au vert une fois l'enregistrement complètement terminé. Dans le document statistique, l'abréviation *ER* veut dire enregistreur d'événement. Pour faire partie des régions plus à risque, il fallait obtenir au moins trois enregistrements par entreprise.

[123] **De nouveau en contre-interrogatoire**, Julie Stevens croit qu'elle a conçu le document statistique de Sysco en mai 2014 sans en être certaine (pièce E-2).

* * * * *

[124] Selon le **procureur patronal**, elle a reçu une demande à cet effet de Robert Léonard le 28 avril 2014. Une demande a ensuite été faite par le procureur patronal.

* * * * *

[125] LYTX offre un service d'installation de caméras dans les véhicules et un programme d'analyse des vidéos pour des questions de sécurité. Les clients choisissent ce programme afin de faire un entraînement adéquat auprès de leurs conducteurs. LYTX n'offre pas le service d'entraînement. L'entreprise a remarqué une amélioration dans les comportements des conducteurs de façon générale quand l'entraînement est appliqué.

[126] Chez Sysco, aux États-Unis, l'installation des caméras a été faite partout en même temps. Des essais ont été entrepris en 2009. Au Canada, l'installation a été effectuée de façon progressive.

[127] Quand le document statistique a été préparé, les analystes n'ont pas tenu compte de la législation applicable dans chacune des régions, de l'expérience des conducteurs, des caméras utilisées ni des conditions météorologiques

particulières. Ils ne se sont fiés qu'aux événements enregistrés et aux comportements à risque.

[128] Lors de l'installation, DriveCam normalise les réglages des caméras en fonction du type de véhicule et de sa taille.

[129] Dans les statistiques, entre les premiers trois mois et les derniers trois mois de l'analyse, la sévérité des événements a diminué de 64 % aux États-Unis et de 38 % au Canada. Julie Stevens explique cet écart entre les deux pays par l'instauration plus récente du système DriveCam au Canada, mais aussi parce que la durée de l'échantillon n'était pas la même.

[130] Entre octobre et décembre, il y a eu une baisse considérable parce qu'il y a eu une hausse dans le nombre de véhicules et que la sévérité des événements n'a pas suivi la même tendance alors qu'elle aurait dû. Habituellement, plus il y a de véhicules, plus il y a de risque d'événements. Julie Stevens ne sait pas pourquoi une hausse a été remarquée entre juillet et octobre.

[131] À la demande de l'Employeur, les données sur la sévérité et la fréquence par véhicule ont été analysées sur 10 mois, soit de mars à décembre 2013.

[132] Il y a beaucoup de raisons qui entraînent des fluctuations dans les tableaux (pièce E-2). Il faut analyser les données pour mieux les comprendre.

[133] **François Côté** a travaillé comme directeur des opérations à l'entrepôt, au transport et au bâtiment pour l'Employeur entre le 9 janvier 2012 et le 7 octobre 2014. Depuis cette date, il a quitté Sysco.

[134] En 2013, il y a eu un changement dans son équipe. Au transport, le répartiteur, Stéphane Lalonde, a quitté en février 2013 entraînant un changement dans les postes. Au début, il a été difficile à remplacer. Les superviseurs et le témoin ont dû se partager ses fonctions.

[135] L'installation de la caméra dans tous les camions s'est faite sur deux ou trois fins de semaines.

[136] Il a organisé une rencontre pour annoncer l'installation de la caméra le 7 novembre 2012. Frantz Rock, vice-président, Robert Léonard, directeur des ressources humaines, Maryse Surprenant, des ressources humaines et Marc Rattel étaient présents pour l'Employeur ainsi que Serge Monette et François Sénéchal pour le Syndicat.

[137] Le témoin a indiqué que le système DriveCam serait fonctionnel le 23 novembre suivant (pièce E-3). L'Employeur l'annonçait officiellement pour la première fois au Syndicat. Frantz Rock en avait déjà glissé un mot au Syndicat. Le témoin a présenté une vidéo d'introduction au système. Il y a eu très peu de réaction à la suite du visionnement parce que l'emphase était mise sur la sécurité et la formation.

[138] Des documents sur le système DriveCam ont été déposés dans les casiers des chauffeurs (pièce E-4, en liasse). La vidéo explicative était également disponible pour visionnement. Aucun horaire de projection n'a finalement été établi, alors que cela avait été mentionné dans l'un des

documents (pièce E-4A). L'Employeur a demandé aux chauffeurs de visionner la vidéo après leur quart de travail. Un horaire était difficile à organiser puisque les chauffeurs ne revenaient pas tous en même temps de leurs livraisons. De plus, l'Employeur ne voulait pas retarder le départ le matin.

[139] Il n'y a que quelques chauffeurs qui ont visionné la vidéo, environ une douzaine sur plus d'une cinquantaine. Le témoin croit que personne ne l'a questionné sur la fiche d'information (pièce E-4).

[140] Les enregistrements permettent d'offrir aux chauffeurs de la formation adaptée afin de corriger certaines habitudes ainsi que de les disculper en cas d'accident non responsable. Habituellement, les formations sont données par les superviseurs mais à Montréal, c'était le témoin qui les donnait. En compagnie des chauffeurs, ils visionnaient les enregistrements afin d'échanger sur l'événement en cause.

[141] Pour avoir accès aux enregistrements, François Côté se rendait sur le portail informatique de DriveCam. Il essayait de regarder toutes les vidéos au moins une fois par semaine. Toutes les vidéos ne menaient pas à une formation. Il n'y a qu'environ 15 % à 20 % qui ont nécessité une formation. Le témoin décidait selon l'événement. Par exemple, un nid-de-poule qui déclenchait la caméra ne méritait pas une rencontre avec un chauffeur même si ce dernier ne portait pas sa ceinture. Le port de la ceinture était une préoccupation d'ordre général. Aussi, si une voiture coupait un camion ce qui entraînait un freinage brusque, le témoin ne rencontrait pas le chauffeur si ce dernier avait conservé une distance de quatre secondes entre son camion et la voiture qui le précédait.

[142] La météo peut jouer un rôle dans un événement. Le témoin évaluait le comportement du chauffeur pour déterminer s'il était adéquat dans les circonstances.

[143] Parfois, un événement banal, comme un nid-de-poule, permettait, par hasard, d'observer un chauffeur qui ne respectait pas les règles comme celles de ne pas texter en conduisant, de conduire trop près des autres voitures ou d'effectuer des virages trop brusques.

[144] Dans les premiers temps, un membre exécutif du Syndicat accompagnait les chauffeurs lors des rencontres individuelles puis, par la suite, il était présent uniquement si les chauffeurs en faisaient la demande. François Côté n'était pas accompagné d'un collègue puisqu'il s'agissait d'une rencontre de formation et non disciplinaire. Plus tard, les chauffeurs ont recommencé à demander la présence d'un collègue ou d'un membre de l'exécutif syndical.

[145] François Côté croit que les vidéos sont gardées pendant 90 jours avant que DriveCam ne les archive. Il ne sait pas combien de temps elles demeurent archivées. Il sait qu'il y a un coût pour visionner des vidéos archivées. Entre novembre 2012 et octobre 2014, il n'a pas demandé de vidéos archivées.

[146] Après le visionnement, la vidéo n'est pas déposée dans le dossier individuel du chauffeur parce qu'il ne s'agit que d'un outil de formation.

[147] Chaque semaine, François Côté visionnait près de 60 vidéos. Il pouvait y avoir jusqu'à 12 enregistrements par jour. Il évaluait si les événements découlait d'un comportement inadéquat des chauffeurs ou non.

[148] Un événement impliquant Serge Monette est apparu sur le portail des vidéos. Sur la vidéo, on voyait ce dernier installer son camion sur le chemin de la Côte-Sainte-Catherine devant l'école des Hautes études commerciales (HEC) pour effectuer sa livraison. Pendant la manoeuvre, il parlait au téléphone. Comme il se trouvait en haut d'une pente et qu'il y avait de la glace, son camion a glissé. François Côté a constaté que le déneigement du HEC n'avait pas été fait consciencieusement. Il aurait dû y avoir du sel ou du sable afin d'éviter les glissades. Le camion n'a pas subi beaucoup de dommages, mais en a causé de plus importants au bâtiment. Le témoin a choisi de ne rien faire auprès de Serge Monette vu que ce dernier ne pouvait rien faire dans les circonstances. Dans ce cas précis, la caméra a permis de disculper un chauffeur. Serge Monette lui a raconté l'événement avant qu'il ne le voit sur vidéo. Ils ont probablement regardé la vidéo ensemble. Le témoin lui a dit qu'il n'aurait rien pu faire pour éviter l'accident.

[149] François Côté a aussi visionné une vidéo dans laquelle il a vu une dame qui a heurté le côté droit du camion de Martial Bonnaire alors que ce dernier avait commencé une manoeuvre pour tourner à droite. La dame avait emprunté une voie réservée aux autobus alors qu'elle n'aurait pas dû s'y retrouver. Martial Bonnaire ne pouvait pas le prévoir et n'a donc pu éviter l'accident. Le camion a subi des dommages. Le chauffeur a raconté les événements immédiatement après l'accident. Le témoin a demandé à voir la vidéo. La vidéo a confirmé le témoignage du chauffeur.

[150] Une rencontre du comité de transport est organisée une fois par mois entre des membres de l'unité de négociation et des représentants de l'Employeur. Un de ces comités a eu lieu en novembre 2012. Il a été question du système DriveCam et de son implantation (pièce E-5). Ils ont regardé la vidéo informative. Il n'y a pas eu beaucoup de commentaires négatifs de la part des employés. Il a davantage été question de l'accident impliquant un autobus scolaire qui avait été visionné. Même si les chauffeurs de l'Employeur ont, en général, de l'expérience, ils leur arrivent de faire quelques erreurs de conduite.

* * * * *

[151] La **procureure syndicale** s'oppose au visionnement d'une vidéo basant son argumentation sur l'absence de pertinence, la violation de la *Charte des droits et libertés de la personne* et parce qu'on ne peut justifier un geste après le fait. Le **procureur patronal** soumet qu'il n'y a pas de violation de la *Charte*, qu'il n'y a pas eu de filature et que le visionnement est fait dans un bon objectif. Le **Tribunal** prend l'objection sous réserve et le visionnement est présenté.

* * * * *

[152] Une dizaine de situations impliquant les chauffeurs sont présentées.

[153] **En contre-interrogatoire**, François Côté souligne, qu'à l'entrepôt, il gérait les superviseurs et les gérants. Il s'assurait du meilleur fonctionnement au meilleur coût. Il devait donc maximiser la rentabilité des opérations. Il donnait les directives principales aux superviseurs et, si nécessaire, il les rencontrait. Les superviseurs n'étaient pas syndiqués. Entre 100 et 130 employés travaillaient à l'entrepôt.

[154] Il avait le même rôle au département du transport. Dans ce secteur, il y avait un manque de personnel entraînant une plus grande gestion au jour le jour. Il devait aussi répondre au téléphone. Il gérait les trois superviseurs, le répartiteur et le gérant.

[155] Les superviseurs agissaient comme lien direct entre les employés et l'Employeur. Le témoin intervenait auprès des employés lorsqu'il était question de mesures disciplinaires graves comme une suspension ou un congédiement.

[156] Au moment de l'installation du système DriveCam, le département du transport comptait une cinquantaine de chauffeurs qui effectuaient des semaines de 40 à 60 heures.

[157] Avant l'installation des caméras, l'Employeur donnait de la formation par l'entremise de chauffeurs syndiqués expérimentés comme Bernard Gélinas et Stéphane Poirier.

[158] François Côté a été informé de l'installation du système DriveCam vers la fin de l'été 2012. En octobre, il en a été question lors d'une réunion à Toronto. Il n'a pas vu le contrat signé avec DriveCam et n'a pas été consulté concernant son installation.

[159] Le témoin a rencontré Serge Monette à la suite de l'accident de ce dernier aux HEC. Ils ont simplement regardé la vidéo de l'événement. Il avait été informé de l'incident par un superviseur. Le camion avait dérapé compte tenu de la présence de glace sur la chaussée. Il n'y a pas eu de poursuite de la part de l'école. Il ne croit pas qu'il y ait eu un rapport de police. Il croit que les HEC ont eu la vidéo de l'accident, mais pas par lui.

[160] Martial Bonnaire avait trois ou quatre années d'expérience comme chauffeur chez l'Employeur lorsqu'il a eu un accident impliquant une dame conduisant une Mercedes. Il y a eu un rapport de police. La dame n'a pas poursuivi l'Employeur. Le chauffeur avait lui même rapporté l'événement à l'Employeur. Les deux vidéos des accidents ont été conservées.

[161] Le témoin dira que le procureur patronal a choisi les vidéos présentées devant ce Tribunal. Il s'est rendu chez l'Employeur et a obtenu l'autorisation pour les avoir.

[162] La fiche d'information sur le système DriveCam a probablement été mise dans les casiers le 16 novembre 2012 par Robert Léonard (pièce E-4).

[163] Le document sur le comité de transport où il est question de DriveCam n'est pas daté puisqu'il n'y avait pas de secrétaire (pièce E-5).

[164] **Robert Léonard** est directeur des ressources humaines pour l'Employeur depuis le mois d'août 2007. Il a été mis au courant de l'installation du système DriveCam vers la fin de l'été 2012. Il ne s'y est pas opposé puisqu'il s'agissait d'une mesure pour améliorer la sécurité des chauffeurs et pour permettre de les disculper en cas d'accidents où ils n'étaient pas responsables.

[165] Le témoin a participé au comité directeur SST du 7 novembre 2012 (pièce E-3). Ce comité fait partie intégrante du programme de santé et sécurité au travail. Ces rencontres sont donc formelles. Il se souvient que la vidéo explicative du système Drive Cam a été présentée.

[166] À la suite du dépôt du grief, une rencontre avec le Syndicat a été organisée conformément à la convention collective. Il s'agissait d'un comité de relations de travail qui s'est tenu au printemps 2013. Il a alors été question de la notion de *no fault*. Néanmoins, François Côté et lui ont expliqué que le système DriveCam avait été implanté dans tous les établissements aux États-Unis et au Canada pour promouvoir les comportements sécuritaires au volant.

[167] L'Employeur est auto-assuré. Ainsi, si un chauffeur a un accident, c'est l'Employeur qui paie les dommages.

[168] **En contre-interrogatoire**, Robert Léonard admet qu'il ne sait pas trop comment fonctionne le système d'assurance de l'Employeur. Il sait qu'une compagnie gère les accidents et les réclamations. Le témoin ne donne pas de sanction disciplinaire.

L'ARGUMENTATION DES PARTIES

L'argumentation du Syndicat

[169] La procureure syndicale rappelle que l'entreprise Sysco est un distributeur alimentaire dont la flotte de camion comprend environ 50 véhicules. *La plupart des chauffeurs-livreurs oeuvrent dans la région métropolitaine, mais certains se rendent jusqu'à Québec* (page 3 de l'argumentation écrite). Tous les véhicules affichent le nom de la compagnie, *sauf ceux fournis par les agences et les locations court terme* (page 3 de l'argumentation écrite). Les caméras DriveCam ne sont installées que dans les véhicules de l'Employeur.

[170] L'Employeur a trois superviseurs qui se partagent le travail et répondent aux besoins des chauffeurs-livreurs.

[171] Comme outils de travail ces derniers reçoivent à chaque jour un *driver manifest* (pièce S-5) qui *indique la route à faire, le temps approximatif de livraison, le nombre de boîtes à livrer, le nombre de clients ainsi que diverses notes particulières* (page 4 de l'argumentation). Ce document est remis au superviseur à la fin de chaque journée de travail permettant ainsi de vérifier le temps de livraison de chaque chauffeur-livreur. Celui-ci remplit, avant chaque journée de travail, un rapport d'inspection préliminaire de son véhicule (pièce S-7).

[172] Il a également un scanneur STS (pièce S-6) ainsi qu'un ordinateur de bord XATA (pièce S-8). Les données sont transmises en temps réel. Les camions sont munis de GPS et tous les chauffeurs peuvent être rejoints sur leur téléphone cellulaire fourni par l'Employeur. De plus, la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) s'apprête à exiger que chaque chauffeur tienne un *log book* à jour.

[173] La cabine des chauffeurs constitue leur lieu de travail. Ils y passent entre 40 et 60 heures par semaine. Ils y prennent leurs pauses et leurs dîners car la remorque ne se barre pas.

[174] La procureure souligne que l'Employeur n'embauche pas n'importe qui comme chauffeur-livreur. Il exige un permis de conduire de classe 1 et demande une autorisation pour vérifier les antécédents criminels et le dossier de conduite à la SAAQ de chaque candidat. Les candidats doivent se soumettre à une entrevue d'embauche, à un test médical ainsi qu'à un test de dépistage de drogues. De plus, les chauffeurs-livreurs nouvellement embauchés ont une période de probation de 480 heures et suivent une formation de parrainage d'une durée de deux à quatre semaines avec des chauffeurs d'expérience.

[175] Depuis une dizaine d'années, l'Employeur offre moins de formation à ses employés. Par ailleurs, de la formation est offerte selon les besoins. Le superviseur Poirier fait aussi des visites surprises pour observer la conduite des chauffeurs-livreurs.

[176] Au niveau de l'annonce de l'installation des caméras DriveCam, le témoignage de Serge Monette n'a pas été contredit sauf sur un point. L'Employeur a annoncé l'installation au Syndicat en novembre 2012. Ce dernier a alors appris qu'il s'agissait d'une mesure corporative au sein de Sysco International. François Côté a présenté une vidéo explicative aux salariés qui, selon la procureure syndicale, s'avérait être davantage une vidéo promotionnelle. Malgré la règle du *no fault*, l'Employeur disait que c'était un outil pour être plus sécuritaire. Pourtant, l'Employeur n'a jamais mentionné aux chauffeurs ou au Syndicat qu'il y avait une problématique particulière d'accidents.

[177] La caméra filme en continu. Pour le Syndicat, l'enregistrement de la caméra se déclenche à n'importe quel moment. Julie Stevens, Bernard Gélinas et Pascal Bélanger l'ont confirmé. Serge Monette a même ajouté que la lumière rouge d'enregistrement pouvait s'allumer sans raison.

[178] Une fois le grief déposé, l'Employeur a cessé les rencontres de formation et de *coaching*. Elles ont repris en avril 2014.

[179] Le Syndicat comprend que *la caméra filme à l'avant du véhicule et toute la cabine du chauffeur, mais pas l'arrière du camion (pièce S-12, en liasse)* (page 7 de l'argumentation écrite. Le Syndicat peut comprendre que l'extérieur du véhicule peut être filmé, mais pas que les chauffeurs dans leur cabine soient filmés. La preuve veut même qu'il puisse y avoir un risque pour les chauffeurs qui peuvent être distraits lorsque la lumière rouge de la caméra s'allume et qu'ils la regardent. Pour la procureure, il y a donc un caractère nuisible à son

utilisation. Au surplus, dira-t-elle, l'Employeur n'a aucunement fait la preuve de problèmes particuliers nécessitant l'installation d'une caméra.

[180] Il faut environ 48 heures pour que l'Employeur ait accès à la vidéo d'un événement. Tous les chauffeurs qui ont eu un accident après l'installation de la caméra ont avisé leurs supérieurs dans les minutes qui ont suivi l'accident. Dans chaque cas, le chauffeur n'était clairement pas responsable comme ce fut le cas quand le camion de Serge Monette a glissé sur un sol glacé.

[181] Bernard Gélinas est chauffeur-livreur depuis 10 ans. Il a donc beaucoup d'expérience et a donné de la formation pour prévenir les accidents chez les chauffeurs-livreurs. Il dira, en témoignage, qu'à la suite de l'installation de la caméra, il y a eu beaucoup de plaintes des chauffeurs et même que certains d'entre eux ont mis une casquette sur la caméra.

[182] L'Employeur disait que les vidéos étaient conservées 90 jours, alors que Pascal Bélanger a été rencontré par l'Employeur pour un événement survenu plus de 90 jours avant.

[183] La procureure mentionne que trois témoins ont souligné le caractère intimidant d'être filmé en continu.

[184] DriveCam, selon Julie Stevens, *permet d'identifier les conduites non sécuritaires et de les corriger en captant des images de l'extérieur et de l'intérieur du véhicule* (page 11 de l'argumentation écrite. Pour la partie syndicale, il s'agit plutôt d'une façon de promouvoir son objet de vente. De plus, mentionne la procureure, ce témoin a éprouvé des difficultés à expliquer les données américaines et canadiennes. La période d'analyse s'étendait sur 10 mois tout comme il était impossible de savoir si les résultats seraient demeurés les mêmes sur une période de deux ans.

[185] Dans la section sur les comportements (pièce E-2), on constate l'absence de constance dans les comportements dangereux. La procureure syndicale se questionne sur la pertinence de ces données. Julie Stevens a d'ailleurs indiqué que le document ne pouvait pas expliquer la variation des données.

[186] Ainsi, comment peut-on prétendre, à la lecture du document statistique, que le contexte de travail est meilleur avec les caméras que sans elles si on ne peut expliquer pourquoi les risques ont changé.

[187] Le Syndicat pensait que François Côté aurait pu donner devant ce Tribunal les motifs sérieux menant à l'installation des caméras; ce ne fut pas le cas. Il a même dit que les chauffeurs de l'Employeur étaient d'excellents chauffeurs. C'est à lui que l'Employeur a demandé de former des chauffeurs alors qu'il n'a aucune formation de chauffeur, qu'il n'a pas de classe 1 et n'a jamais conduit de camion chez Sysco. Pourquoi ne pas plutôt avoir demandé à un chauffeur d'expérience de former d'autres chauffeurs ? L'Employeur essaie de corriger toutes les erreurs de ses chauffeurs. Il veut des chauffeurs parfaits.

[188] La procureure demande au Tribunal de retenir que c'est le procureur patronal qui a choisi les vidéos à visionner; il a lui-même fait une sélection

démontrant qu'il n'y avait aucune vidéo démontrant des comportements dangereux.

[189] Pour la partie syndicale, ce système de caméras est inutile puisqu'il existe déjà le concept du *no fault* au Québec. De plus, aucun motif sérieux n'a été exprimé de la part de l'Employeur pour imposer une telle mesure aux chauffeurs.

[190] Pour le Syndicat, l'installation des caméras *constitue une atteinte à la vie privée et la dignité de ses membres, en plus de constituer une condition de travail injuste et déraisonnable. Cette décision, imposée unilatéralement par l'Employeur et sans l'accord du Syndicat, dépasse les limites du droit de gérance de l'Employeur et ne peut se justifier « dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec »* (page 17 de l'argumentation écrite). Les chauffeurs sont filmés en continu alors qu'ils sont déjà amplement surveillés.

[191] Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. Il revient à ce dernier de démontrer la rationalité et la proportionnalité de la mesure. On ne peut pas filmer les gens sans raison valable, sans motifs sérieux. L'Employeur n'a pas indiqué de tels motifs comme des problèmes de vandalisme, de vols, de sabotage ou de sauvegarde de secrets commerciaux.

[192] La partie patronale a cherché à légitimer l'installation de telles caméras pour des raisons de sécurité pour les employés et l'Employeur. Or, la *Charte des droits et libertés de la personne* ne permet pas une constante surveillance de personnes. De plus, le Syndicat a autant le pouvoir que l'Employeur, selon la jurisprudence, de déterminer si la sécurité est une problématique.

[193] Par ailleurs, la démarche a été imposée aux chauffeurs par un tiers sans questionner les premiers concernés.

[194] Même si l'efficacité des caméras est acceptée par le Tribunal, le document statistique ne peut être considéré comme pertinent puisqu'il s'agit de *self serving evidence* (pièce E-2). De plus, ce document a été produit *a posteriori* pour les auditions et les données ne sont pas dans la juridiction du Québec.

[195] Pour le Syndicat, l'installation des caméras est une mesure disproportionnée dans un contexte où il n'y avait pas de problématique. L'Employeur voulait s'en servir essentiellement pour offrir de la formation aux chauffeurs. La preuve est *attentatoire*.

[196] Aucun témoin de l'Employeur n'a expérimenté la caméra. Cette dernière se déclenche souvent sans raison. La mise en place du système n'a pas amélioré les relations de travail. L'Employeur aurait pu en discuter avec le Syndicat plutôt que de l'imposer aux chauffeurs.

[197] *Le Syndicat soumet respectueusement que l'Employeur n'ayant pas fait la démonstration de la rationalité de la démarche contestée, le tribunal n'a pas à faire l'analyse de sa proportionnalité. Subsidiairement, le Syndicat soutient que l'utilisation des caméras Drive Cam par l'Employeur est disproportionnée dans le contexte de la présente affaire, et ce pour les motifs suivants :*

- *Aucune problématique, sérieuse ou non, mise en preuve par l'Employeur;*
- *Surveillance en continu;*
- *Dans tous les véhicules de l'Employeur;*
- *Filme tant à l'extérieur qu'à l'intérieur du véhicule;*
- *Mesure permanente;*
- *Aucune démarche alternative tentée par l'Employeur avant d'imposer l'utilisation des caméras DriveCam`*
- *L'Employeur bénéficie déjà suffisamment d'outils pour surveiller le travail des chauffeurs-livreurs;*
- *L'utilisation à outrance des films issus de la DriveCam par l'Employeur :*
 - 50 visionnements en moyenne par semaine;*
- *Rencontres fréquentes avec les salariés (page 21 de l'argumentation écrite).*

[198] La procureure s'est objectée à la présentation des exemples de films. Elle dira que, même si le Tribunal acceptait cette preuve, la preuve supporte sa prétention puisqu'il n'y a *aucune démonstration d'une problématique majeure*; qu'elle démontre que *la caméra dérange les chauffeurs qui la regardent instinctivement* et qu'elle démontre aussi *l'inefficacité de la vidéosurveillance après deux ans d'utilisation* (page 23 de l'argumentation écrite).

[199] Pour ces raisons, le Syndicat demande au Tribunal d'accueillir le grief et d'exiger le retrait des caméras.

[200] Au soutien de son argumentation, la procureure syndicale dépose les autorités suivantes :

VEILLEUX, Diane. *Le droit à la vie privée – sa portée face à la surveillance de l'employeur*, Revue du Barreau, Tome 60, Printemps 2000, pp.1 à 46.

Surveillance par caméra vidéo des lieux de travail : compatibilité avec la Charte, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, août 1995, pp. 1 à 10.

Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 30 c. Irving Pulp & Paper, Limited, [2013] 2 RCS 458 et 2013 SCC 34 (C.A.N.-B.).

Le Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (CSN) c. Me Gilles Trudeau et Bridgestone/Firestone Canada inc., 1999 CanLII 13295 (C.A.Q.).

Association des techniciennes et technicien en diététique du Québec c. Centre hospitalier Côte-des-Neiges, [1993] AZ-93145289 (T.A.).

Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999 c. Brasserie Labatt ltée (Montréal), [1999] AZ-99141098 (T.A.).

Glopak inc. c. Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7625, [2000] AZ-00141257 (T.A.).

Garaga inc. c. Syndicat des salariés de garage (CSD), [2002] AZ-02141300 (T.A.).

Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 c. Montréal (Ville), 2005 CanLII 80674 (T.A.).

Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 c. Hydro-Québec, 2010 CanLII 48897 (T.A.).

Métallurgistes unis d'Amérique, local 7885 c. Fabrimet inc., 2010 CanLII 62468 (T.A.).

Syndicat démocratique des employés de garage Saguenay-Lac-St-Jean (CSD) c. 9034-4227 (St-Félicien Toyota), [2013] AZ-50962756 (T.A.).

L'argumentation de l'Employeur

[201] Le procureur patronal, en se référant à deux décisions, celle rendue en 2014 par l'arbitre Louise Viau et celle rendue en 2012 par l'arbitre Rod Germaine, soumet que le système DriveCam a passé le test de son installation sur des véhicules.

[202] Le procureur souligne que le système DriveCam a été testé pendant six mois aux États-Unis avant que son installation soit définitive. Le système Drivecam n'a pas été développé pour l'Employeur, mais pour d'autres compagnies (pièces E-4B et E-4C). L'Employeur n'a pas agi les yeux fermés.

[203] Le procureur cite l'affaire *Teamsters Québec Local 106 et Linde Canada Limitée* où l'employeur a déposé un document pour présenter le système DriveCam qui énumère plusieurs avantages pour les chauffeurs à l'installation du de ce système (page 7 de la sentence arbitrale) :

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 capter 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.*

[204] L'Employeur n'avait pas à mettre en preuve les écarts de conduite survenus avant l'installation puisqu'il n'en avait pas la preuve. Ce n'est qu'une fois capté sur vidéo que l'Employeur pouvait mettre en preuve un comportement de conduite inadéquat.

[205] Une vidéo explicative a été présentée en comité de la santé et sécurité au travail ainsi qu'en comité de transport. Serge Monette a dit qu'il n'avait pas compris le système; pourtant, il avait lu les documents explicatifs (pièces E-4B et E-4C). Les témoins syndicaux se sont contredits et ne se souvenaient pas des faits.

[206] Selon la partie patronale, l'installation du système DriveCam vient d'un motif raisonnable comme le montre les documents informatifs qui ne sont pas des documents promotionnels. Il y avait un problème de sécurité et d'accidents dans la section américaine de Sysco (pièce E-4C). De plus, des études privées ont démontré l'efficacité du système de caméras pour réduire les comportements dangereux. C'est un outil de formation et de perfectionnement pour les chauffeurs (pièce E-4C, page 2) tout comme il peut servir à disculper les chauffeurs lors d'un accident.

[207] Le procureur rappelle que tout l'enregistrement n'est pas transmis à l'Employeur, mais que les événements demandant une réaction de ce dernier. Ce sont les employés de DriveCam qui visionnent la vidéo et sélectionnent les événements questionnables. De plus, la caméra n'enregistre que 12 secondes.

[208] Le procureur reconnaît qu'il a fait une sélection de 2014 pour les cas qu'il a présentés; les autres étant déjà effacés. S'il avait voulu, il aurait pu choisir de montrer 11 cas problématiques d'arrêts chez les chauffeurs de l'Employeur plutôt que les cas divers qu'il a choisis : une conduite trop rapprochée, un problème aux feux de circulation, du *texting* au volant et un oubli d'arrêt.

[209] La partie syndicale a rappelé que les chauffeurs mangent dans leur camion, ce qui est vrai mais, habituellement, ils mangent alors que leur véhicule est arrêté. Dans la vidéo d'un chauffeur, on le voit fouiller dans sa boîte à lunch alors qu'il conduit, ce qui peut être dangereux. Par ailleurs, l'Employeur ne visionne pas des vidéos de véhicules en position d'arrêt. Les chauffeurs ne sont donc pas épiés durant leurs pauses.

[210] François Côté a mentionné qu'il ne gardait pas les vidéos pendant 90 jours et ne plaçait pas les vidéos enregistrées dans le dossier du chauffeur concerné. Il s'en servait pour faire du perfectionnement auprès des chauffeurs comme ce fut le cas avec Pascal Bélanger qui a fait des arrêts brusques à des feux rouges. François Côté a aussi dit que c'était lui qui évaluait les facteurs de risque quand il visionnait les vidéos. Ce n'est pas DriveCam qui détermine si un facteur de risque est la raison menant à l'événement enregistré.

[211] Julie Stevens a expliqué que la caméra enregistre un événement et que le système permet de prévenir les accidents et d'assurer la sécurité du public en général. Elle a également souligné que les conditions météorologiques sont prises en considération ainsi que l'état des routes.

[212] Le document statistique préparé pour les auditions devant ce Tribunal sert à démontrer qu'il y avait des problèmes et qu'il revenait à l'Employeur de déterminer si les chauffeurs avaient besoin de plus de formation et de perfectionnement pour améliorer leur conduite.

[213] Le but du programme est de favoriser les comportements sécuritaires dans la conduite des camions et de déterminer la responsabilité en cas d'accident (pièce E-3).

[214] Serge Monette a affirmé que l'enregistrement de la caméra se déclenchait souvent sans raison, mais il n'a pu être plus précis. Il ne pouvait dire combien de fois il s'était déclenché entre l'installation à la fin novembre 2012 et le dépôt du grief en février. Il a cependant admis qu'il pouvait passer trois jours sans qu'il n'y ait d'enregistrement. Par conséquent, pour ces trois jours, l'Employeur n'a visionné aucune vidéo. Serge Monette a aussi montré une mémoire défaillante quand il a été question du moment où il a visionné la vidéo explicative du système DriveCam, le Tribunal devra se questionner sur les autres faits qu'il a racontés.

[215] Bernard Gélinas a expliqué, concernant l'enregistrement d'un événement survenu le 17 avril 2014, qu'il connaissait le feu de circulation parce qu'il était passé plusieurs fois à cet endroit. Il est vrai qu'il n'a rien fait d'incorrect mais, peu importe si un chauffeur conduit dans un secteur qu'il connaît ou non, il doit toujours être prudent et prévoir les événements avant qu'ils ne se produisent; il conduit tout de même un camion.

[216] Malgré une bonne expérience, tous les chauffeurs ont besoin de perfectionner leur conduite à un moment ou à une autre. DriveCam peut se montrer dissuasif pour les comportements inadéquats ou dangereux. De plus, il est impossible d'avoir une supervision continue dans les camions. L'Employeur croit donc que le système DriveCam est la meilleure façon d'améliorer la sécurité.

[217] Le Syndicat a affirmé que les superviseurs, le répartiteur et François Côté ont tous accès aux vidéos. Or, seul François Côté avait accès aux vidéos. Ce dernier n'était pas un expert pour donner de la formation. Il n'est pas nécessaire d'avoir une formation en *coaching* pour faire de la formation. Bernard Gélinas donnait de la formation aux nouveaux chauffeurs et il commettait encore des erreurs.

[218] Tous les chauffeurs des vidéos présentées devant le Tribunal ont tous un permis de conduire régulier. Ils connaissaient donc tous le *Code de la sécurité routière*. La règle de laisser un temps de quatre secondes entre son véhicule et le véhicule qui précède est une règle connue des automobilistes. La formation donnée par François Côté était davantage des mises à niveaux de règles de

conduite de base comme celle de s'assurer que les chauffeurs gardent leur véhicule à une bonne distance des véhicules qui les précèdent.

[219] François Côté visionnait autour de 50 vidéos par semaine, mais il n'en conservait que 15 % à 20 %. Ces vidéos conservées visaient toutes sortes de fautes. Il a rencontré certains chauffeurs plusieurs fois et d'autres à aucune occasion. Du mois d'avril 2013 au mois d'avril 2014, il y a eu moins de visionnements car François Côté a dû s'occuper de d'autres tâches compte tenu du manque de superviseurs. Du mois de mars au mois de décembre 2013, il a cessé de rencontrer les chauffeurs compte tenu du dépôt d'un grief.

[220] Le procureur allègue que la convention collective n'empêche pas l'Employeur d'installer un système de caméra dans les véhicules.

[221] En novembre 2012, l'Employeur a annoncé l'installation du système DriveCam dans les camions alors que le Syndicat a pris trois mois avant de réagir et de déposer un grief.

[222] La sécurité est le nerf de la guerre pour les entreprises qui ont des camions. Pour le procureur, il n'était pas nécessaire d'avoir une problématique d'accidents pour installer un système tel que DriveCam. La santé et la sécurité au travail proposent des mesures préventives. Par ailleurs, le GPS des camions ne permet pas de savoir si le chauffeur a besoin de formation ou de perfectionnement.

[223] Le Syndicat a mentionné que les caméras permettaient une surveillance continue des chauffeurs. Or, l'enregistrement n'est pas fait en continu.

[224] Le procureur se demande comment Bernard Gélinas peut ne pas comprendre le fonctionnement de la caméra alors qu'il a visionné la vidéo explicative à deux ou trois reprises. Les représentants syndicaux l'ont tous vue également. L'histoire des calepins pour noter les enregistrements n'est que du oui-dire comme il en va des nombreuses plaintes des chauffeurs.

[225] Le Syndicat a laissé entendre qu'il y avait davantage de vidéos lorsque la météo jouait un rôle comme la neige ou la glace. Or, dans les vidéos présentées devant ce Tribunal, la météo était clémente ou il pleuvait.

[226] Serge Monette a expliqué son inconfort par rapport à la caméra. Or, en regardant vers l'avant, il ne pouvait pas vraiment être gêné par la lumière de la caméra. De plus, selon la jurisprudence, un léger inconfort ne justifie pas une interdiction.

[227] Le Syndicat a mis en doute l'efficacité du système DriveCam. L'efficacité est une chose relative; ce n'est pas un absolu. En l'espèce, la question en litige ne concerne pas son efficacité, mais si son installation était rationnelle et raisonnable et s'il y avait une alternative.

[228] L'Employeur a produit, *a posteriori*, un document pour appuyer ses propos ce que lui a reproché la partie syndicale (pièce E-2). Il l'a conçu pour démontrer l'utilité du système qui ne se veut pas un caprice, mais une mesure pour améliorer la formation et la conduite des chauffeurs. Le Tribunal devait voir ces

chiffres même s'ils concernent essentiellement les divisions américaines. Ils présentent les mêmes comportements à améliorer.

[229] Pour appuyer ses prétentions, le procureur patronal dépose les autorités suivantes :

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

Vifan Canada inc. c. Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada inc., AZ-50445314 et D.T.E. 2007T-698 (T.A.).

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Charcuterie Roy (CSN) c. Aliments de consommation Maple Leaf inc., AZ-50833535 et D.T.E. 2012T-211 (T.A.).

Teamsters Québec Local 106 c. Linde Canada Limitée, D.T.E. 2015T-29 (T.A.).

BFI Canada inc. c. Teamsters, Local Union No. 213, June 11, 2012, T.A. Surrey in British Columbia, a. Rod Germaine.

Syndicat démocratique des employés de garage Saguenay- Lac-St-Jean (CSD) c. 9034-4227 Québec inc. (St-Félicien Toyota), AZ-50962756 et D.T.E. 2013T-384 (T.A.).

Les travailleurs québécois de la pétrochimie, SCEP, section locale 194 c. Énergie Valero/Raffinerie Jean-Gaulin de Lévis, 13 février 2014, T.A. Lévis, a. Gabriel-M. Côté.

La réplique du Syndicat

[230] La procureure syndicale souligne que Sysco Canada est un tiers à la convention collective. Le Tribunal ne peut s'inférer du document préparé par Sysco Canada qui indique que *le nombre d'accidents routiers de la société n'a pas véritablement diminué* (pièce E-4B).

[231] Ici, ce n'est pas la raisonnable de l'installation du système DriveCam qui est mis en cause, mais sa justification.

[232] Le Syndicat réfère ici à la *Charte des droits et libertés* alors que l'Employeur parle de sécurité. La *Loi sur la santé et sécurité au travail* ne peut s'élever au-dessus de la *Charte des droits et libertés*. Il faut un doute raisonnable pour installer des caméras dans les camions. Il ne faut pas nécessairement un accident, mais une possibilité d'accident or, même François Côté a indiqué que les chauffeurs de l'Employeur étaient d'excellents chauffeurs. Bref, il n'y a pas de problématique pour justifier l'installation des caméras dans les véhicules.

[233] Pour le Syndicat, les caméras dans les camions sont une atteinte à la vie privée des chauffeurs. Leur cabine est un lieu privé qui est aussi leur lieu de repos et de lunch. Ils doivent se sentir chez eux.

[234] François Côté visionnait une cinquantaine de vidéos par semaine, mais n'en conservait que 15 % à 20 % pour la formation. Ainsi, pour la procureure, plus de 75 % des enregistrements ne servaient à rien, mais étaient tout de même

visionnées. Le Tribunal doit aussi se prononcer sur le caractère continu des caméras.

[235] En dernier lieu, la procureure soumet qu'il n'y a pas de petite atteinte à un droit fondamental comme c'est le cas pour le droit à la vie privée.

La supplique de l'Employeur

[236] La procureure syndicale soutient, dans son argumentation, que 75 % des situations filmées sont sans objet puisque François Côté ne les a pas retenues. Le procureur patronal soumet que cet énoncé est faux puisque François Côté ne les a pas retenues compte tenu que les événements n'étaient pas suffisamment graves pour nécessiter une formation.

[237] François Côté a mentionné que plusieurs chauffeurs n'ont pas été rencontrés. Cela ne veut pas forcément dire qu'ils se retrouvaient dans les vidéos visionnées.

[238] Il n'y a aucune preuve à l'effet que l'Employeur visionnait des vidéos enregistrées pendant les pauses et les repas des chauffeurs. En fait, l'enregistrement ne devait pas se déclencher pendant ces moments-là. Leur vie privée était donc protégée. Il faut nécessairement un déclenchement pour qu'il ait visionnement.

[239] Par ailleurs, sans la caméra, l'Employeur n'aurait pas su que les chauffeurs ont eu des comportements risqués comme on l'a vu dans les vidéos présentées devant le Tribunal. Seul le système de caméra peut détecter certaines problématiques.

[240] L'idée du *no fault* est secondaire dans le présent cas puisque l'obligation de préserver la santé et la sécurité des travailleurs et la formation sont prioritaires pour l'Employeur.

L'ANALYSE ET LA DÉCISION

[241] La *Charte des droits et libertés de la personne* prévoit ce qui suit eu égard aux libertés et droits fondamentaux de la personne :

[Preamble] *CONSIDÉRANT que tout être humain possède des droits et libertés intrinsèques, destinés à assurer sa protection et son épanouissement;*

Considérant que tous les êtres humains sont égaux en valeur et en dignité et ont droit à une égale protection de la loi,

Considérant que le respect de la dignité de l'être humain, l'égalité entre les femmes et les hommes et la reconnaissance des droits et libertés dont ils sont titulaires constituent le fondement de la justice, de la liberté et de la paix;

Considérant que les droits et libertés de la personne humaine sont inséparables des droits et libertés d'autrui et du bien-être général;

Considérant qu'il y a lieu d'affirmer solennellement dans une Charte les libertés et droits fondamentaux de la personne afin que ceux-ci soient

garantis par la volonté collective et mieux protégés contre toute violation;

À ces causes, Sa Majesté, de l'avis et du consentement de l'Assemblée nationale du Québec, décrète ce qui suit :

PARTIE I

LES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

CHAPITRE I

LIBERTÉS ET DROITS FONDAMENTAUX

(...)

3. *Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles la liberté de conscience, la liberté de religion, la liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique et la liberté d'association.*

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.

(...)

CHAPITRE III

DROITS JUDICIAIRES

(...)

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.*

(...)

CHAPITRE V

DISPOSITIONS SPÉCIALES ET INTERPRÉTATIVES

49. *Une atteinte illicite à un droit ou à une liberté reconnue par la présente Charte confère à la victime le droit d'obtenir la cessation de cette atteinte et la réparation du préjudice moral ou matériel qui en résulte.*

En cas d'atteinte illicite et intentionnelle, le tribunal peut en outre condamner son auteur à des dommages-intérêts punitifs.

[242] L'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* énumère les obligations générales de l'employeur :

Obligations générales

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

2^o désigner les 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^o 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^o contrôler la tenue des lieux du 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^o utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur;

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

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

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

9^o 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^o afficher, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs, les informations qui lui 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^o 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^o 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^o 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^o communiquer aux travailleurs, au comité de santé et 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^o 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^o mettre à la disposition du comité de santé et sécurité les équipements, les locaux et le personnel clérical nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions.

[243] Le but de la convention collective est décrit à son article 3. À l'article sur la santé et sécurité au travail de la convention collective, les parties ont convenu précisément d'une coopération entre l'Employeur et le Syndicat (clause 25.01) :

ARTICLE 3 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

3.01 *Le but de la présente convention est de promouvoir et de maintenir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et les salariés, dans des conditions qui assurent, dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des salariés, le maintien et l'amélioration du service à la clientèle, le tout de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et les salariés régis par les présentes et promouvoir ainsi une paix industrielle indispensable au progrès de l'Employeur et de ses salariés.*

(...)

ARTICLE 25 SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL

25.01 Coopération

L'Employeur et le Syndicat conviennent de coopérer au maintien des conditions de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des salariés, conformément aux dispositions des lois à cet effet.

[244] La soussignée a lu attentivement la jurisprudence déposée par les parties et il en ressort deux éléments importants retenus tant par les auteurs de la doctrine que par les décideurs eu égard à la surveillance des salariés exercée par leur employeur. Il faut une justification raisonnable de l'employeur pour qu'il y ait surveillance et ce dernier doit auparavant vérifier s'il n'y a pas une alternative moins intrusive.

[245] En voici quelques exemples.

[246] Diane Veilleux, dans son article sur *Le droit à la vie privée - sa portée face à la surveillance de l'employeur*, nous enseigne que le droit à la vie privée peut être réduit dans la mesure où il y a une justification à une *attente subjective raisonnable de vie privée* (page 16 du texte). Elle ajoute, lorsqu'elle parle des *critères liés à la dimension collective du droit à la vie privée* que (pages 18 et 19) :

Le droit à la vie privée selon l'article 5 de la Charte québécoise peut lui aussi être limité dans sa portée par l'intérêt général prévu à l'article 9.1 de cette même loi. Rappelons que la Charte québécoise s'applique aux rapports entre les particuliers et non seulement aux rapports entre l'État et ces derniers. La partie qui invoque l'article 9.1 de la Charte québécoise pour tenter de justifier la limitation du droit à la vie privée doit prouver que « cette limite est imposée dans la poursuite d'un objectif légitime et important et qu'elle est proportionnelle à cet objectif, c'est-à-dire qu'elle est rationnellement lié à l'objectif et que l'atteinte au droit est minimale ».

(...)

[...] Toutefois avant de permettre l'intrusion dans la vie privée d'une personne, il faudra avoir la conviction profonde de la rationalité et de la proportionnalité de cette intrusion, au risque sinon de réduire à néant certains espaces de vie privée nécessaire au maintien de la dignité et de l'intégrité et de la liberté.

[247] Même si la soussignée retient de la jurisprudence que le droit à la vie privée dans un contexte de travail est moindre que dans la vie de tous les jours, il n'en demeure pas moins que tout employeur qui veut restreindre ce droit verra, comme le dit si bien Diane Veilleux, à ce que *l'attente raisonnable de vie privée* (soit évaluée) *non pas en fonction de la connaissance du contrôle exercé* (comme c'est le cas ici par l'installation de caméras à l'intérieur des camions), *mais de la nature de celui-ci* (page 28 du texte). Autrement dit, l'Employeur doit justifier l'utilisation de la surveillance par le système de caméra DriveCam, restreignant ainsi la vie privée de ses chauffeurs, par des motifs raisonnables.

[248] Un peu plus loin dans son texte, et nous partageons encore une fois ses propos, Diane Veilleux explique l'importance de l'objectif poursuivi par un employeur en démontrant *la nécessité de la restriction imposée au droit à la vie privée* (pages 37 et 38 du texte) :

L'objectif est important dans la mesure où l'employeur démontre la nécessité de la restriction imposée au droit à la vie privée. Une simple allégation ou preuve de commodité ne devrait pas suffire pour prouver

l'importance de l'objectif poursuivi. Le critère de nécessité amène à s'interroger sur les motifs raisonnables qui justifient l'utilisation de ce type de surveillance. Le test des « motifs raisonnables » est retenu par la Cour suprême du Canada dans des situations de surveillance exercée par l'État, vraisemblablement le même test paraît s'appliquer à l'employeur lorsqu'il exerce son pouvoir de surveillance auprès des personnes salariées. D'ailleurs, il en est ainsi dans l'affaire Bridgestone/Firestone.

[249] Diane Veilleux, outre le regard à porter sur « les motifs raisonnables » de l'employeur pour justifier la restriction au droit à la vie privée, va plus loin en soulignant qu'il faut aussi se questionner si, pour l'employeur, c'est *le seul moyen à sa disposition pour régler le problème identifié ?* (page 39 du texte).

[250] Dans l'affaire rendue en 2012, du *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 et Papier Irving Itée*, concernant davantage la question de tests aléatoires obligatoires de dépistage d'alcool mais qui s'applique tout à fait à notre dossier, la Cour suprême dira n'avoir trouvé aucune affaire *dans laquelle un arbitre aurait conclu au droit d'un employeur d'imposer unilatéralement des tests aléatoires de dépistage d'alcool ou de drogue, sans indices démontrant un problème à cet égard* (paragraphe 37).

[251] Un peu avant (paragraphe 31), la Cour suprême avance que même la dangerosité d'un lieu de travail *ne constitue que la première étape de l'examen*. Comme l'a dit la procureure syndicale, avant qu'un employeur fasse une intrusion dans la vie privée d'un salarié, il faut qu'un problème sévise et que l'employeur ait épuisé *les autres moyens moins attentatoires de régler le problème* (paragraphe 28):

Dans les premières affaires mettant en cause le droit à la vie privée et auxquelles on a appliqué la démarche axée sur la mise en balance des intérêts, les arbitres ont en général conclu que l'employeur n'était autorisé à exercer unilatéralement son droit de fouiller les effets personnels d'un employé que s'il avait un motif raisonnable de soupçonner ce dernier de vol. Les fouilles aléatoires universelles – c'est-à-dire les fouilles pratiquées au hasard sur l'ensemble du personnel – ont été jugées déraisonnables et rejetées, à moins qu'un problème de vol en milieu de travail ne sévise et que l'employeur n'ait épuisé les autres moyens moins attentatoires de régler le problème (Morton Mitchnick et Brian Etherington, Labour Arbitration in Canada (2^e éd.2012, p. 308-309; Brown et Betty, sujet 7 : 3625).

[252] Au paragraphe 31, la Cour suprême poursuit ainsi :

Cela étant dit, la dangerosité d'un lieu de travail – que ce dernier soit décrit comme dangereux, intrinsèquement dangereux ou à grand risque -, bien que manifestement fort pertinente, ne constitue que la première étape de l'examen. Les tribunaux n'ont jamais jugé qu'elle justifie automatiquement l'imposition unilatérale d'un régime illimité de tests aléatoires susceptibles d'emporter des sanctions disciplinaires. Ils ont plutôt requis que l'employeur prouve l'existence de risques accrus pour la sécurité, comme des indices

d'un problème généralisé d'alcoolisme ou de toxicomanie en milieu de travail.

[253] Toujours dans cette affaire, la Cour suprême avance qu'il revient à l'employeur de faire la preuve qu'il existait des problèmes justifiant une atteinte à la vie privée (paragraphe 51 et suivants) :

Somme toute, le conseil d'arbitrage est arrivé à la conclusion que les avantages attendus sur le plan de la sécurité pour l'employeur en l'espèce se situaient dans la fourchette [Traduction] « entre incertains et minimes, au mieux », tandis que, comparativement, l'atteinte à la vie privée des employés était bien plus grave. Par conséquent, le conseil d'arbitrage a conclu que l'employeur n'avait pas démontré, comme il devait, l'existence de problèmes de dangerosité ou de préoccupations accrues en ce qui a trait à la sécurité comme la consommation d'alcool en milieu de travail qui aurait justifié l'application universelle de tests aléatoires. Partant le conseil a conclu qu'il s'agissait d'un exercice déraisonnable des droits de la direction au titre de la convention collective. Je suis d'accord.

Cela ne signifie pas que l'employeur ne puisse jamais imposer une politique de tests aléatoires dans un lieu de travail dangereux. S'il s'agit d'une réponse proportionnée, à la lumière tant des préoccupations légitimes quant à la sécurité que du droit à la vie privée, une telle politique pourrait fort bien être justifiée.

[254] Dans le dossier sous étude, ce n'est pas une question de problématique de consommation d'alcool, mais de sécurité et, selon l'Employeur, de disculpation des chauffeurs dans un cas d'accident dont ils ne seraient pas responsables. La soussignée estime qu'il faut, même si l'employeur a des *préoccupations légitimes quant à la sécurité*, que le moyen choisi soit une réponse proportionnée. Nous y reviendrons plus loin.

[255] En 1999, dans l'affaire *Le Syndicat des travailleurs (euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (CSN) et Bridgestone/Firestone Canada inc.*, la Cour d'appel aussi souligne qu'il faut *des motifs raisonnables avant de décider de soumettre son salarié à une surveillance* et que le moyen choisi soit le moins intrusif possible (pages 44 et 45) :

*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 raisonnables et conduite par des moyens raisonnables, comme l'exige l'article 9.1 de la Charte québécoise. Ainsi, il faut 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. p.191). Il ne s'aurait 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 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.

[256] Avant ces deux jugements, l'arbitre Jean-Denis Gagnon, en 1993, dans l'affaire du *Centre hospitalier Côte-des-Neiges* et l'arbitre Claude H. Foisy, en 1998, dans l'affaire de *La Brasserie Labatt* concluaient, dans les deux cas, que l'employeur devait avoir un fondement à son action. On y traite aussi de l'importance du droit à la vie privée pour les employés et de leur droit à des conditions de travail justes et raisonnables.

[257] Les autres sentences arbitrales, déposées par le Syndicat, abordent dans le même sens, un employeur peut installer un système de surveillance de ses salariés que dans la mesure où il peut démontrer qu'il a un problème sérieux et que ce système porte le moins atteinte possible à la vie privée des salariés.

[258] En 2013, la soussignée, dans l'affaire concernant des employés de garage Saguenay Lac-St-Jean, faisait les commentaires suivants qui s'appliquent parfaitement au présent dossier eu égard à la surveillance électronique (paragraphe 88 à 91 inclusivement):

Je comprends et je crois l'Employeur lorsqu'il dit que ce n'est pas à des fins disciplinaires. Je crois aussi l'Employeur lorsqu'il mentionne que l'accessibilité au visionnement est restreinte, je suis aussi d'accord avec lui pour dire que le garage est un lieu public et que la surveillance électronique est acceptable dans la société d'aujourd'hui.

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

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

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

[259] Dans notre dossier, je crois aussi que l'Employeur n'a pas installé le système DriveCam pour sanctionner ses chauffeurs et qu'il voulait davantage

(voir le paragraphe 203 de la présente) protéger ces derniers de fausses déclarations ou identifier les comportements à risque des chauffeurs avant qu'ils ne provoquent un accident.

[260] Ceci étant dit, voyons maintenant ce qui a justifié l'Employeur à faire installer le système DriveCam.

[261] La jurisprudence est claire et la même depuis plusieurs années, l'Employeur doit avoir des motifs raisonnables avant de prendre une mesure qui pourrait porter atteinte au droit à la vie privée de ses travailleurs ou devenir une condition de travail déraisonnable.

[262] Évidemment qu'on ne peut être contre la mise en place d'un outil qui favoriserait la prévention et la sécurité des chauffeurs de camions chez Sysco, mais encore faut-il, comme le dit la Cour suprême, dans l'affaire *Papier Irving Ltée*, en se référant aux décisions des tribunaux inférieurs, *que l'employeur prouve l'existence de risques accrus pour la sécurité, comme des indices d'un problème généralisé d'alcoolisme ou de toxicomanie en milieu de travail.*

[263] La Cour suprême ajoute que cela ne signifie pas qu'un employeur ne pourra jamais mettre en place un moyen même dans un milieu de travail dangereux, mais celui-ci doit être *une réponse proportionnée, à la lumière tant des préoccupations légitimes quant à la sécurité que du droit à la vie privée [...]*

[264] Disons tout de suite que notre dossier est fort différent de l'affaire *Linde Canada Ltée* où les chauffeurs transportaient des matières dangereuses. Par ailleurs, même encore là, la Cour suprême enseigne que ce n'est pas un automatisme.

[265] Revenons à notre dossier, il s'agit de chauffeurs qui travaillent dans le secteur alimentaire. On est loin du transport d'hydrogène liquide ou gazeux comme c'est le cas dans l'affaire *Linde Canada Ltée*. Au surplus, je n'ai nullement en preuve que l'Employeur avait une problématique avec ses chauffeurs et qu'il y avait un nombre élevé d'incidents ou d'accidents justifiant l'utilisation du système de caméra DriveCam.

[266] À cette étape-ci de mon analyse, je fais un premier constat et considère que l'Employeur n'a pas véritablement de justification concernant l'installation des caméras. De plus, on est aussi loin d'un moyen le moins intrusif possible puisque la caméra filme en continu même s'il n'y a qu'une très petite partie qui est visionnée par un gestionnaire, soit 12 secondes d'enregistrement de l'incident. N'oublions pas qu'il s'agit de caméras installées à l'intérieur de l'habitacle des camions et qu'elles ont constamment les chauffeurs dans leur champ de vision.

[267] On peut, dès lors, comprendre que les chauffeurs se sentent épiés même si la caméra ne se déclenche qu'en présence d'un incident. L'installation d'une caméra dans l'habitacle d'un camion ne peut certes se comparer à celle faite dans une usine. J'estime que les motifs de l'Employeur pour agir ainsi devaient être plus significatifs que celle de la prévention, alors qu'il n'y a pas de preuve de

problématique d'accidents, ou celle de la sécurité de ses travailleurs, alors qu'il s'agit de transport alimentaire.

[268] Je partage aussi entièrement les propos de l'arbitre Denis Nadeau, dans l'affaire de *Fabrimet inc.*, alors même qu'il s'agit de l'installation de caméras à l'intérieur de l'usine, et non dans l'habitacle des camions, où mon collègue s'exprime ainsi pour ordonner à l'employeur de retirer les deux caméras (paragraphe 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 oeuvrent 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 juste 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 critère 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.

[269] Dans notre dossier, je considère que l'Employeur n'a pas réussi à me démontrer la nécessité de la mesure et encore moins son caractère proportionnel compte tenu de l'absence de problématique particulière.

[270] J'ai bien relu les statistiques préparées par la compagnie LYTX pour les clients de DriveCam (pièce E-2). Elles sont très intéressantes, mais ne m'apportent pas un éclairage spécifique et réaliste des chauffeurs de Sysco, Québec.

[271] Un autre élément que l'Employeur aurait pu examiner pour faire de la prévention est de faire plus de formation auprès de ses chauffeurs ou encore de les obliger, du moins ceux à risque, c'est-à-dire impliqués dans des incidents ou accidents, à travailler en tandem pour un certain temps ou les obliger à suivre une ou des formations bien précises. Pourquoi, et cela aurait certainement été moins intrusif, les caméras n'ont pas été installées qu'à l'extérieur des camions ?

Une autre alternative aurait pu être de faire des vérifications surprises en cours de journée.

[272] Quant à l'affaire des *Placements JPM Marquis inc.*, elle vise une situation fort différente de la nôtre. Il s'agit d'interceptions de communications secrètes d'un salarié, communications sur les lieux du travail, qui ont révélé une conversation compromettante eu égard à un vol chez un client de l'employeur. L'arbitre a conclu à la *nécessité de la mesure*.

[273] Dans le dossier de *Vifan Canada inc.*, l'arbitre Jean-Pierre Lussier a rejeté les griefs. Je comprends qu'il s'agissait de caméras qui n'étaient pas dirigées vers les salariés, mais vers l'accès à l'usine. Une d'entre elles a d'ailleurs été installée au poinçon. Ce dernier avait déjà été vandalisé. Cette situation ne peut se comparer à la nôtre alors que les caméras visent principalement les chauffeurs et filment ces derniers dans l'habitacle de leurs camions.

[274] Dans l'affaire *Aliments de consommation Maple Leaf inc.*, l'arbitre Nicolas Cliche parle aussi de la nécessité d'avoir un motif valable pour un employeur qui veut filmer ses salariés de façon constante pendant qu'ils exécutent leur travail. L'employeur, et on peut le comprendre, voulait *identifier une éventuelle contamination et augmenter la sécurité alimentaire dans toutes ses usines au Canada* (paragraphe 25). Dès lors, il y avait une réelle justification. Dans son analyse, l'arbitre Cliche a convenu que l'installation des caméras avait pour but d'identifier rapidement une cause de contamination alimentaire (paragraphe 236). L'arbitre a conclu que l'installation de caméras était même souhaitable.

[275] Les affaires *Linde Canada Limitée* et *Énergie Valero/Raffinerie Jean-Gaulin de Lévis* concernent du transport de matières dangereuses et ne s'appliquent pas à notre dossier.

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

ACCUEILLE le grief portant le numéro Y1313;

DÉCLARE que l'Employeur n'était pas justifié d'installer un système de caméra DriveCam dans les camions;

ORDONNE à l'Employeur de retirer les caméras dans les dix jours de la réception de la présente et

RÉSERVE sa compétence pour toute difficulté d'application de la décision ou pour toute réclamation de dommages, s'il y a lieu.

M^e Francine Beaulieu, avocate
Arbitre de griefs

Pour le Syndicat : M^e Isabelle Lanson
Pour l'Employeur : M^e Robert Bonhomme