

EYB 2018-295835 – Résumé

Tribunal d'arbitrage

Syndicat de l'enseignement de la région des Moulins et Commission scolaire des Affluents

(approx. 25 page(s))

22 avril 2018

Décideur(s)

Nadeau, Denis

Type d'action

GRIEF contestant l'utilisation par l'employeur d'un système de surveillance par caméras à des fins disciplinaires. ACCUEILLI.

Indexation

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; ARBITRAGE DE GRIEFS; MESURE DISCIPLINAIRE; PREUVE; enseignant; départ des lieux du travail; surveillance par caméras; grief contestant l'avertissement remis par l'employeur; absence de motifs de surveiller le salarié; DROITS ET LIBERTÉS; *CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE*; DROITS ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX; DROIT À DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET RAISONNABLES ET RESPECTANT LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET L'INTÉGRITÉ PHYSIQUE; caméras de surveillance installées par l'employeur à des fins de sécurité; utilisation du système de caméras à des fins disciplinaires; surveillance continue; absence de justification à la surveillance; PREUVE CIVILE; RECEVABILITÉ; PREUVE OBTENUE ILLÉGALEMENT; VIOLATION D'UN DROIT FONDAMENTAL; surveillance d'un employé par caméras

Résumé

Le 7 novembre 2013, l'employeur a aperçu le plaignant, un enseignant, sortir du centre d'enseignement et a eu recours à l'enregistrement d'images captées par caméra afin de noter l'heure de départ du plaignant. Le 5 décembre suivant, l'employeur a émis un avertissement à l'encontre de l'enseignant en raison de son inconduite et sa négligence à remplir ses devoirs en lien avec son départ du travail le 7 novembre 2013. Un grief a été déposé afin de contester cette mesure et le fait que l'employeur aurait abusé de ses droits et porté atteinte aux droits de l'enseignant en vérifiant ses allées et venues par le système de surveillance par caméras installé à des fins de sécurité.

L'employeur a admis que le plaignant ne faisait l'objet d'aucune surveillance spécifique ni pour un quelconque motif au moment où il a été vu en train de quitter le travail le 7 novembre 2013. L'employeur a donc fait usage du système de

caméras installé à des fins de sécurité pour administrer une sanction disciplinaire. Selon l'employeur, tout comportement d'une personne salariée capté par les caméras peut être retenu par l'employeur s'il est de nature à faire l'objet d'une mesure disciplinaire.

L'employeur exerce une surveillance générale, continue et sans objet spécifique à l'égard des salariés qui exercent leurs fonctions au sein de leur milieu de travail afin d'éventuellement donner lieu à un motif disciplinaire. Cette surveillance est inconciliable avec le droit de toute personne à des conditions de travail justes et raisonnables garanti par l'article 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Il n'existe aucune limite à la surveillance effectuée par l'employeur, autre que sa discrétion à évaluer la pertinence des images captées aux fins d'une sanction disciplinaire. L'employeur n'a pas démontré l'existence de circonstances particulières ou d'une situation d'exception justifiant l'utilisation de son système de caméras de surveillance de la manière dont il le fait.

Après avoir eu connaissance de cette utilisation illégale par l'employeur du système de caméras, le plaignant s'est senti inquiet et craintif face à la surveillance dont il pouvait faire constamment l'objet et ce sentiment a duré plusieurs mois. Le plaignant a droit à un montant de 100 \$ à titre de dommages moraux.

Suivi

- Nos recherches n'ont révélé aucun suivi relativement au présent jugement.

**Syndicat de l'enseignement de la région des Moulins et
Commission scolaire des Affluents (Gilles Décarie)
TRIBUNAL D'ARBITRAGE**

2018 QCTA 196

ME DENIS NADEAU, ARBITRE

SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE LA RÉGION DES MOULINS

-ET-

COMMISSION SCOLAIRE DES AFFLUENTS

**GRIEF : GILLES DÉCARIE
NUMÉRO 2015-0002902-5110**

LE 22 AVRIL 2018

SENTENCE ARBITRALE

Un employeur peut-il utiliser son système de surveillance par caméras, installé pour des fins de sécurité de son établissement, à des fins disciplinaires ? Telle est la délicate question de droit posée dans le présent litige.

I) LES FAITS

1. Le 5 décembre 2013, Gilles Décarie, enseignant au Centre de formation professionnelle des Moulins, a fait l'objet d'un avertissement écrit. L'employeur reproche à l'enseignant son inconduite et sa négligence à remplir ses devoirs en lien avec son départ du travail le soir du 7 novembre 2013 et les rencontres qui ont tenues subséquemment avec la direction concernant cette situation (S-5).

2. Le 21 janvier 2014, un grief a été déposé pour contester cette mesure. (S-3) Au début de l'audience du présent grief, en mai 2017, le syndicat a précisé qu'il retirait les conclusions 3 et 4 du grief, qui demandaient l'annulation de la mesure disciplinaire et son retrait du dossier, compte tenu de la clause d'amnistie prévue à l'article 5-6.17 de l'entente locale (S-2). Pour sa part, l'employeur a indiqué qu'il ne présenterait pas de preuve vidéo lors de l'audience. En conséquence, le syndicat a retiré également la seconde conclusion du grief qui réclamait le rejet de toute preuve fondée sur la surveillance vidéo.

3. En raison de ces précisions liminaires, il apparaît que le litige concerne essentiellement la partie du grief où le syndicat allègue que l'employeur « a abusé de ses droits et a porté atteinte aux droits de l'enseignant en vérifiant ses allées et venues sur le système de surveillance par caméras. Le grief ajoute à ce sujet que « Le système ayant été installé dans un objectif de sécurité des élèves et non de surveillance ponctuelle des employés, tout élément de preuve qui s'y rapporte devrait être rejeté ». Le syndicat invoque que « la façon de procéder de la commission scolaire (...) est totalement abusive et déraisonnable. » (S-3)

4. Au soutien de ses propositions, la partie syndicale se réfère aux articles du *Code civil du Québec* (6, 7, 35 à 41, 1375 et 2087), ainsi qu'à la *Charte des droits et libertés de la personne* (4, 5 et 46).

5. Le Centre de formation professionnelle des Moulins, où enseigne Gilles Décarie depuis 25 ans, est muni, à l'intérieur de l'établissement (au rez-de-chaussée uniquement) de caméras fixes et de 2 caméras mobiles. Trois caméras fixes sont situées à l'extérieur de l'immeuble. (S-8) Même si les appareils utilisés ont été remplacés au fil des années, l'opérateur informatique du Centre, Denis Archambault, mentionne qu'il y avait déjà des caméras lors de son arrivée au Centre en 2002.

6. Le système de caméras est lié par un serveur permettant l'enregistrement des images, et un moniteur pour visionner ces images et enregistrements. Ces équipements se trouvent dans un local où est installé également une photocopieuse. (S-8) Le témoin indique que les enseignants avaient accès à ce local avec une clé et pouvaient visionner, par le biais du moniteur, les images captées par les caméras (par une vision en mosaïque).

7. Denis Archambault explique qu'il est également possible que les images captées puissent être visionnées sur des écrans d'ordinateurs, munis d'un logiciel spécifique, permettant l'accès à distance des informations. Il indique qu'il a installé ce logiciel pour les postes de direction du Centre, ceux des adjointes administratives, du conseiller pédagogique et de la psychoéducatrice ; soit, dit-il, les personnes mandatées pour effectuer la surveillance du Centre en soirée.

8. Avec ce logiciel, la personne peut visionner en direct les images captées par les caméras, peut faire un zoom de celles-ci, peut regarder, en même temps, plusieurs images (en mosaïque). Ces images peuvent être regardées en temps réel, ou, par ailleurs, il est possible que la personne choisisse une des caméras et consulte les images enregistrées. Le témoin précise que la durée d'enregistrement de chaque caméra est variable et dépend essentiellement de la fréquence des captations, puisque l'enregistrement démarre lorsque la caméra capte un mouvement. Il précise que la durée des enregistrements était au maximum d'un mois, mais qu'à son départ pour la retraite, en 2015, il était prévu que la durée de ceux-ci soit augmentée.

9. L'opérateur Archambault explique qu'une personne de la direction soit le directeur Alain Maynard ou la responsable de la gestion du personnel, Linda Coutu, a expliqué que les caméras visaient à assurer la sécurité du Centre, pour contrôler l'accès et l'extérieur de la bâtisse.

10. Le témoin se souvient que lors de cette réunion - qu'il situe à l'occasion d'une journée pédagogique où il avait été question de l'abolition de postes de surveillants - il a été mentionné, par la direction, que les caméras « n'étaient pas là pour surveiller les employés. » Il indique qu'il est arrivé assez souvent qu'on lui ait demandé d'aller chercher l'enregistrement d'une caméra et de les placer, pour conservation sur un CD. Il précise que ces demandes provenaient de membres de la direction et concernaient des images captées par les caméras situées à l'extérieur et à l'intérieur de l'établissement. Il indique que ces demandes étaient liées, par exemple, à des altercations survenues au niveau des casiers. L'opérateur précise que certains membres de la direction savaient exécuter ces opérations eux-mêmes, sans son aide.

11. L'opérateur Archambault indique qu'il est arrivé que des policiers demandent des enregistrements, surtout concernant ce qui se passait à l'extérieur de l'établissement. Il mentionne avoir souligné à la direction que toutes les caméras étaient affichées dans la salle du moniteur et que certaines personnes y avaient accès. De plus, il arrivait que la porte de ce local demeurait ouverte à l'aide d'un petit bloc ; faisant en

sorte que « n'importe qui pouvait aller voir ». Pourtant, a-t-il dit à la direction, « c'est privé. »

12. Concernant les caméras, l'opérateur reconnaît que certaines sont installées dans les grands ateliers où se trouve de la machinerie coûteuse. Il indique que des professeurs voulaient s'assurer que les caméras ne pointaient pas vers eux et ont ajusté leur lutrin en conséquence pour ne pas être visés. Il indique qu'il est arrivé à trois ou quatre reprises que des caméras aient été brisées.

13. L'opérateur mentionne que certaines personnes qui avaient accès aux caméras laissaient ouvertes les images de celles-ci et que, dans certains cas, ces personnes avaient un second écran pour travailler en parallèle.

14. Bernard Gramont est directeur des ressources matérielles. Il précise que son service a installé des caméras à l'établissement concerné par le présent dossier, avant 2013, pour assurer la sécurité du bâtiment (caméras extérieures) et, à la demande de la direction du Centre, « pour assurer ses besoins pédagogiques (surveillance de salles de casiers, de certains corridors) ». Il souligne que le Centre avait déjà des caméras externes et internes à son entrée en fonction en 2003. En 2013, 3 caméras ont été ajoutées à l'intérieur. Le directeur explique le plan du Centre et identifie l'endroit où sont situées les caméras (S-8). Il n'y a pas de caméras au second étage, mais seulement au rez-de-chaussée.

15. Le directeur explique qu'il y a 3 caméras mobiles (qui tournent en permanence, 360), 13 caméras à l'intérieur et xx caméras fixes, avec un rayon oscillant, selon le modèle, entre 120 à 180. Le système de gestion des caméras permet, dit-il, de zoomer l'image. Il mentionne que la qualité de cette opération est meilleure maintenant qu'autrefois.

16. Les images captées sont, explique le directeur, transférées sur l'enregistreur, en temps réel. La durée de conservation de cet enregistrement est variable, car lorsque la limite de l'enregistreur est atteinte, les plus anciennes images sont effacées. Donc, plus les caméras captent des images - par le mouvement - plus rapidement il y a effacement. Il évalue que la durée de conservation varie, de façon aléatoire, entre 15 et 30 jours. Le directeur indique que les données ne peuvent être transférées sur le réseau de la commission scolaire ; elles sont conservées seulement dans chaque école ou centre.

17. Concernant le but des caméras extérieures, il précise que leur installation était en lien direct avec le vandalisme et des tentatives d'infraction. Pour les caméras à l'intérieur, le directeur souligne que c'est la direction qui en a fait la demande en indiquant que c'était pour sécuriser la salle des casiers, les corridors. En contre-interrogatoire, le directeur Gramont mentionne que le vandalisme était un véritable fléau entre 2003 et 2013. Il indique que la fréquence de ces méfaits a baissé depuis quelques années.

18. Me Marie-Josée Lorion est secrétaire générale et directrice des communications de la Commission scolaire. Elle est également responsable des renseignements personnels en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, RLRQ. C. A-2.1. Elle indique qu'il n'y a pas de politique, au sein de l'organisation, relativement à l'utilisation des vidéos. Elle ne connaît pas la Politique de gestion de l'information. (S-10)

19. Nathalie Demers a été directrice adjointe du Centre pendant 3 ans (2011 à 2014). Elle explique qu'environ 550 élèves y sont inscrits, avec environ 50 enseignants. Les horaires de cours sont variables au Centre, allant de tôt le matin jusqu'à 22h30. Dans son cas, elle arrivait vers 7h30 et quittait vers 21h00. Elle faisait, dit-elle, deux tournées du Centre, soit une après l'heure du souper et une autre avant de quitter. Le soir, elle travaillait à son bureau. Son ordinateur avait deux écrans, un pour son travail clérical, le second pour avoir un accès direct aux images captées par les caméras. Elle avait un code d'accès pour ouvrir son ordinateur.

20. Nathalie Demers explique qu'elle pouvait choisir le nombre de caméras à visionner, de une à 16 images. Elle indique qu'elle voyait ainsi la circulation dans le centre. Le soir, dit-elle, il n'y avait que la secrétaire et elle dans son bureau. Il s'agit d'une question de sécurité. Elle précise qu'elle ne regardait pas les écrans, mais qu'elle voyait le mouvement.

21. Le 7 novembre 2013, elle dit qu'elle était en train de souper et qu'elle a vu un mouvement sur un écran. Elle a alors vu le plaignant qui sortait du Centre avec un sac. Elle dit qu'il était autour de 18h - 18h30. Vers 19h30, la directrice Demers dit avoir fait sa tournée des ateliers et avoir constaté que le plaignant n'était pas présent.

22. Nathalie Demers dit avoir alors regardé la caméra (en la reculant) pour indiquer, dans le rapport qu'elle faisait à son supérieur immédiat, à quelle heure exacte le plaignant avait quitté. Elle souligne qu'elle avait vu le plaignant « en direct », mais elle voulait avoir l'heure exacte de sa sortie. La directrice adjointe mentionne que les professeurs ont un horaire pour travailler et qu'ils sont supposés être présents au Centre. Ils savaient, dit-elle, que s'ils devaient quitter plus tôt, ils étaient tenus d'en aviser la direction.

23. Nathalie Demers a transmis un courriel, le 7 novembre 2013, à 19h45, à Sylvain Gendreau. Elle y écrit que « ce soir Gilles Décarie a quitté le centre à 18h16 (voir caméra extérieure numéro 9 à 18 :16 :44). Il avait des élèves en examen, mais ce n'est pas une raison pour quitter si tôt puisqu'il est à l'horaire jusqu'à 21h30 et il a placé du TNP jusqu'à 22h. » (E-8)

24. La directrice dit avoir fait une autre tournée, vers 20h30 et qu'elle n'a pas vu Gilles Décarie. Elle indique qu'elle n'a jamais copié une bande vidéo et qu'elle n'avait pas accès, à son domicile, aux caméras du Centre. Elle explique s'être servie des caméras pour des cas de vols dans la section d'ébénisterie, de vandalisme et de découverte d'un sachet de cannabis.

25. En contre-interrogatoire, Nathalie Demers indique que, pour elle, la présence des caméras était liée à la sécurité, au vol. Mais personne ne lui a précisé l'objectif des caméras. Elle précise qu'elle n'a jamais observé des enseignants par le biais des caméras et qu'en l'espèce, c'est « par hasard, en raison du mouvement », qu'elle a vu le plaignant sortir du Centre. Elle explique avoir fait reculer la bande vidéo afin de vérifier l'heure exacte de la sortie du plaignant et ce, « si Sylvain Gendreau voulait savoir ». Elle dit qu'elle désirait être précise sur l'heure, car elle était intriguée, puisque le plaignant devait faire sa prestation de travail jusqu'à 21h30. Elle précise avoir transmis le courriel E-8 également à Alain Maynard, car ce dernier était le patron de Sylvain Gendreau et du Centre « et il a droit de savoir ce qui se passe dans son Centre. »

26. En transmettant le courriel E-8, la directrice Demers reconnaît qu'elle savait que le plaignant serait rencontré par son directeur général. » Moi, comme cadre, je jugeais qu'il y avait une intervention à faire. » Elle dit que le but qu'elle poursuivait, en reculant les images de la caméra, était « d'aviser un enseignant qu'il ne fait pas correctement son travail. » La directrice indique que le système d'intercom est peu utilisé dans le Centre.

27. Olivier Mailhot est directeur adjoint au service des ressources humaines depuis 2008. Relativement à la présence de caméras dans les bâtiments de l'employeur, le directeur explique que le premier but poursuivi en est un de sécurité. Il dit qu'il n'y a pas de caméras dans les salles de classe.

28. Olivier Mailhot souligne que la question des caméras était avant la sentence arbitrale de 2012 (S-6) et encore maintenant, un questionnement de la part du syndicat. Il explique que le but de la rencontre du 24 octobre 2013 avec le syndicat afin de préciser où se trouvaient les caméras dans les établissements « pour être plus transparent. » Il dit qu'il voulait rassurer le syndicat en indiquant que les caméras ne se trouvaient pas dans des endroits intrusifs ou fixés en direction de postes de travail en continu.

29. Le directeur adjoint Mailhot précise que pendant tous les échanges qui ont eu lieu entre les parties au sujet des caméras, l'approche de l'employeur n'a jamais changé : « les caméras de surveillance étaient pour des questions de sécurité, mais on ne s'est jamais caché, on a toujours été clair, que si on devait avoir une information disponible sur les caméras et que cette information était de nature à administrer une mesure disciplinaire, on pourrait la prendre cette information. » Le directeur affirme que cette approche a été discutée avec les directions des établissements.

30. Olivier Mailhot reconnaît le document E-11, intitulé « Utilisation des caméras de surveillance, et respect de la vie privée des employés ». Il précise que ce document avait été préparé par son service et présenté à la Table de concertation du primaire le 29 septembre 2010. (E-11, p.2) Mais il précise qu'il a également été présenté à toutes les autres Tables de concertation (secondaire, formation professionnelle). Il précise

qu'il s'agissait de la position de l'employeur à l'époque. Le directeur adjoint indique que ce document n'a pas été remis au syndicat, mais seulement auprès du personnel de gérance. Mais, dit-il, l'utilisation des caméras pour des mesures disciplinaires était connue du syndicat. Il mentionne que ceci a été dit au syndicat à plusieurs reprises. Il se réfère à un cas de mesure disciplinaire, en 2009, où l'employeur avait indiqué au syndicat qu'il visionnerait les enregistrements pour vérifier la séquence d'un événement de violence physique. Toutefois, dit-il, ceci n'a pu être fait car les caméras n'étaient pas fonctionnelles.

31. Dans le dossier à l'étude, Olivier Mailhot estime que l'utilisation de la preuve vidéo par l'employeur est conforme à la politique qu'il présentait précédemment. Il souligne qu'au départ, le plaignant niait avoir quitté plus tôt le Centre jusqu'au moment où Michel Lévesque lui a fait part de la preuve vidéo.

32. Relativement au dossier à l'étude, Olivier Mailhot précise que le plaignant ne faisait pas l'objet d'une surveillance proprement dite. Il n'a pas été informé, dit-il, que ce salarié partait toujours plus tôt de son travail. Le directeur adjoint souligne qu'il y avait une « surveillance de tout le monde, vu que la caméra vise la porte d'entrée/sortie du Centre et que c'était donc pour une question de sécurité, d'accès au bâtiment. Mais, ajoute-t-il, « il n'y a pas eu de surveillance spécifique de Gilles Décarie. » Olivier Mailhot indique que les caméras ne sont pas utilisées pour le contrôle de la qualité des cours, ni dans les salles de classe.

33. Sarah Archambault, avocate et conseillère syndicale, relate, avec plusieurs détails, que le sujet de la présence et de l'utilisation des caméras est un sujet qui a été discuté à de nombreuses reprises avec l'employeur. Elle confirme que le directeur Mailhot a fait part de la position de l'employeur relativement à l'utilisation des caméras.

34. Gilles Décarie est enseignant, en formation professionnelle, depuis 25 ans. Il a été convoqué à une rencontre disciplinaire le 5 décembre 2013. À cette occasion, il dit avoir été informé qu'il avait été vu, par les caméras, quitter plus tôt son travail. Il dit avoir été très surpris et « même bouleversé » par cette information. Il dit avoir demandé au représentant syndical, Michel Lévesque, depuis quand l'employeur pouvait-il faire cela. Il indique que ceci allait totalement à l'encontre de ce qui avait été indiqué, soit que les caméras ne seraient jamais utilisées pour des mesures disciplinaires ou comme moyen de preuve d'une surveillance. Il précise que c'est le directeur Alain Maynard qui, vers 2011-2012, avait mentionné, lors d'une rencontre où il avait été question des coupures de postes de surveillants le soir, que la sécurité de tous serait assurée grâce aux caméras.

35. L'enseignant souligne que quelques collègues ont alors réagi et ont demandé si les caméras serviraient pour des fins de surveillance, ce qui a été niée par le directeur. Relativement à son dossier, Gilles Décarie affirme que lors de la réunion, il lui a été dit « on vous a vu partir plus tôt sur les caméras ». Il dit qu'il n'a pas su qui était le « on », mais ça semblait viser plusieurs personnes.

36. L'enseignant affirme que pendant 2 ou 3 mois, il ressentait le sentiment d'être surveillé lorsqu'il entrait au Centre ; un sentiment fort désagréable, dit-il, lorsqu'on arrive au travail. Il souligne qu'il a, à l'occasion, des tics au visage et il craint toujours que, via les caméras, ceux-ci soient perçus comme des grimaces. Il dit avoir fait appel au PAE après les Fêtes de 2013 et qu'il a alors mentionné ce sentiment désagréable.

37. Une série de questions ont été posées par l'employeur au sujet de l'événement à la base de la mesure contestée. Le plaignant reconnaît avoir quitté, le 7 novembre 2013, le Centre plus tôt que ce qui était prévu à son horaire. Il explique que cette journée en était une journée d'examens, que ceux-ci avaient débuté tôt le matin et qu'il n'avait pas pris de pause pendant la durée des examens. Il souligne que la question des horaires de travail pendant les examens est très litigieuse. Le plaignant reconnaît avoir quitté le Centre plus tôt.

38. Le plaignant précise qu'une des caméras installées au Centre vise un atelier dans lequel des cours se donnent.

III) PLAIDOIRIES

39. Le procureur syndical estime que l'employeur ne peut utiliser les caméras installées dans le Centre de formation professionnelle des Moulins à des fins disciplinaires. Cette utilisation que l'employeur reconnaît pouvoir faire des images captées par les caméras est, selon le procureur, une condition de travail abusive et une intrusion injustifiée au sens de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

40. De plus, le procureur syndical soutient que la surveillance effectuée par l'employeur viole la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*. Selon la partie syndicale, tous les éléments composant les images des personnes qui apparaissent dans les vidéos, leur physionomie, leurs faits et gestes, constituent des renseignements confidentiels, compte tenu qu'il s'agit de renseignements qui les concernent et permettent de les identifier.

41. Or, selon la partie syndicale, si la preuve a été établie que le but premier de la présence des caméras en est un de sécurité des lieux, les renseignements personnels colligés par le biais de ces caméras ne peuvent servir qu'à la fin déterminée comme nécessaire ou à une fin compatible. (art. 65.1 de la *Loi*) Selon une jurisprudence constante, le procureur souligne que les renseignements personnels recueillis pour une fin ne peuvent être utilisés par l'organisme public que pour cette fin et ne peuvent être détournés pour une autre utilisation au gré du détenteur du renseignement. Or, plaide le syndicat, la surveillance du personnel qui n'a aucun lien avec un objectif de sécurité des lieux et des personnes n'est pas une « fin compatible » au sens de l'article 65.1 de la *Loi*.

42. De son côté, l'employeur soutient que la partie syndicale tente de faire, en l'espèce, un tout autre débat que celui qui est visé par le grief S-3. À son avis, le syndicat tente d'amender son grief, en dénaturant celui-ci.

43. Par ailleurs, l'employeur allègue que le grief est théorique et veut, en fait, réviser une sentence préalable rendue sur la même question par un autre tribunal en juin 2012. La procureure patronale soulève également que toute la question de la collecte et de l'utilisation des renseignements personnels n'est aucunement alléguée par le grief à l'étude, et que le présent tribunal n'a aucune juridiction à cet égard.

44. Enfin, l'employeur soutient, contrairement au syndicat, que le plaignant n'a subi aucun préjudice direct du fait de la captation de son image par la caméra.

III) DÉCISION

A) Questions liminaires

45. En plaidoirie, l'employeur allègue trois questions qui doivent être examinées en premier lieu. Selon lui, le tribunal doit tenir compte des correctifs apportés aux conclusions du grief S-3. Puisque les conclusions 2, 3 et 4 ont été retirés en début d'audience et que la conclusion 5 est devenu sans objet (l'avertissement écrit n'impliquant aucune sanction monétaire), il ne reste donc que la première et la sixième conclusion, soit la demande de constater le bien-fondé du grief et celle d'ordonner à l'employeur de verser au plaignant la somme de 1 000\$ à titre de dommages moraux. (S-3) Tel que l'indique l'employeur, cette dernière conclusion est liée à la proposition syndicale selon laquelle la Commission scolaire aurait « abusé de ses droits et a porté atteinte aux droits de l'enseignant en surveillant ses allées et venues sur le système de surveillance par caméras. » (S-3) Je soulignais, en début de sentence, que le syndicat soutient que l'employeur aurait contrevenu aux articles 6, 3, 35 à 41, 7, 1375 et 2087 *C.c.Q.* et 4, 5 et 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

46. Selon l'employeur, vu l'absence de contestation de l'avertissement écrit, le débat proposé par le syndicat portant sur la constatation de la légalité de la surveillance par caméras du plaignant, serait à ce point différent, quant à la nature du grief, qu'il constituerait, dans les faits, un amendement illégal.

47. Je ne peux retenir cette proposition en droit car elle suggère une dissociation des divers éléments du grief qui ne correspond pas à la réalité de celui-ci. Le plaignant a reçu, le 5 décembre 2013, un avertissement écrit. Selon la preuve, il a appris, lors de la rencontre tenue avec la direction ce même jour, qu'il avait été vu par les caméras du Centre alors qu'il quittait celui-ci. C'est Mathieu Boisclair, coordonnateur aux ressources humaines, qui lui aurait fait part de cette information. Le document E-13, qui aurait été rédigé par le coordonnateur (ce dernier n'a toutefois pas témoigné lors de l'audience), indique en effet « Je les informe des vérifications par caméra ». Le

plaignant a dit avoir été « bouleversé et extrêmement surpris » par cette affirmation. Il a déposé son grief le 21 janvier 2014. (S-3)

48. L'article 5-6.17 de l'Entente locale prévoit la nullité d'un tel avertissement 5 mois de travail après la date de son émission. Ainsi, à la première journée d'audience, en mai 2017, l'avertissement était déjà nul et sans effet depuis 3 ans. Ceci n'est pas contesté.

49. Cependant, le grief S-3 ne se limite pas à contester l'imposition de cette mesure disciplinaire. Il remet également en cause le moyen utilisé par l'employeur afin de prendre connaissance de la faute reprochée au plaignant (un départ du Centre avant l'heure autorisée), soit une surveillance par caméras, et soutient que cette méthode serait contraire à la *Charte* et au *Code civil*. En conséquence des dommages moraux allégués par le plaignant et découlant de cette surveillance, le grief réclame 1 000\$.

50. Ainsi, on le constate, le grief S-3 n'est pas unidimensionnel, mais conteste, à la fois, la mesure imposée et le moyen utilisé par l'employeur pour arriver à le faire. Le fait que la mesure disciplinaire soit devenue sans objet en raison d'une clause d'amnistie ne retire en rien la contestation en droit de l'autre volet du grief et des conclusions 6 et 7 de celui-ci. (S-3) Contrairement à l'assertion patronale, je ne décèle aucune tentative d'amendement du grief dont je suis saisi, mais l'existence d'un litige réel et certain quant à un de ses aspects de base.

51. En second lieu, l'employeur allègue que le présent grief constituerait, de façon déguisée, un appel de la sentence déjà rendue par l'arbitre Paul Charlebois le 13 juin 2012 et impliquant les mêmes parties. Il s'agit de la décision *Syndicat de l'enseignement de la région des Moulins et Commission scolaire des Affluents*, SAE 8572. Selon l'employeur, le syndicat demande à nouveau, dans le présent dossier, un jugement déclaratoire portant sur la justification de l'installation de la vidéosurveillance et de son utilisation par la Commission scolaire.

52. J'ai lu attentivement la sentence de mon collègue. Je ne crois pas nécessaire d'insister longuement sur le fait que le contexte factuel des deux dossiers est fort différent. En 2012, le syndicat présentait un grief syndical contestant le fait que l'employeur « utilise et entend utiliser ce réseau de surveillance [par caméras vidéo] à d'autres fins [qu'un objectif de sécurité pour les élèves]. » (S-6, par. 2) Selon la preuve résumée par l'arbitre, « (...) les caméras ne sont pas utilisées par la commission scolaire pour surveiller le comportement du personnel mais, à au moins deux occasions, les images ont été visionnées » (par. 40)

53. L'arbitre ajoute qu'« [I]l n'y a aucune preuve que des suites aient été données à ces deux examens [visionnement] ni aucune preuve que du personnel enseignant ait été interpellé, de quelque façon que ce soit, en rapport avec des deux observations ; » (par. 40, mes italiques). Il a donc conclu qu'il n'avait pas juridiction pour trancher le grief, en raison, mentionne-t-il, de son caractère « *théorique et hypothétique* en ce qu'il

ne soulève aucune violation née et actuelle de quelque droit que ce soit. » (par. 58, mes italiques)

54. J'ai souligné précédemment que le présent dossier est d'une toute autre nature que celui soumis à mon collègue Charlebois. Il concerne ici un enseignant, qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire, et ce, après qu'une directrice adjointe l'ait vu, à l'aide d'une image captée par une caméra, sortir du Centre et ait, par la suite, fait un rapport de cet événement à son supérieur immédiat en se référant très précisément (et après consultation de la bande enregistrée) aux images captées par cette caméra à 18 :16 : 44 (E-8a).

55. D'évidence, le présent litige, qui conteste l'utilisation d'un système de surveillance par caméras soulève indubitablement une mésentente née et actuelle qui est bien éloignée du caractère invoqué en 2012 dans la sentence de l'arbitre Charlebois. Il est donc inexact en droit de soutenir que le présent dossier ne serait que déclaratoire ou qu'une révision de cette sentence.

56. Enfin, l'employeur soulève que je n'ai pas compétence pour me prononcer quant aux obligations de l'employeur en matière de conservation, communication et gestion de renseignements personnels. Je reviendrai sur cet aspect plus loin. (*infra*, par. 105)

B) Mérite du dossier

57. Le Centre de formation professionnelle des Moulins accueille environ 550 élèves et une cinquantaine d'enseignants. Des cours et examens y sont dispensés pendant le jour et en soirée. Il me semble pertinent de faire un bref retour sur les aspects techniques du dossier. Le plan S-8 permet de visualiser où sont installées les différentes caméras à l'intérieur et à l'extérieur de l'immeuble. Le nombre total de celles-ci ont évolué au fil des années et les témoins Gramont et Archambault ont fait état de chiffres différents ; ne parlant pas toujours des mêmes périodes (avant/après le grief). Pour ma part, en fonction de S-8, je retiens que 2 caméras sont situées à l'extérieur de l'établissement. Celles-ci sont mobiles. À l'intérieur, on compte une vingtaine de caméras fixes. De ce nombre, trois auraient été installées après la date du grief, mais cette question n'est pas en litige.

58. Toutes ces caméras sont actionnées, pour la captation d'images, par le mouvement apparaissant dans leur faisceau. Ces images peuvent être visionnées sur un moniteur situé dans le local de la photocopie (S-8) et à partir d'ordinateurs fixes ou portables qui se trouvent dans le Centre. L'opérateur informatique Archambault, qui a œuvré au Centre entre 2002 et 2015, a indiqué que certaines personnes peuvent également avoir accès aux images captées à partir de leur domicile (et de leur ordinateur) grâce à une clé d'accès spéciale. Les images peuvent être visionnées en plein écran, ou en mosaïque, permettant ainsi de voir plusieurs caméras simultanément. Dans certains cas, l'opérateur a indiqué que des personnes avaient deux écrans sur leur bureau, dont un consacré exclusivement au visionnement des images des caméras.

59. La liste des personnes pouvant visionner les images des caméras comprend des membres de la direction, des adjointes administratives, le/la conseillère pédagogique, le/les psychoéducateurs. Denis Archambault a précisé les noms des personnes qui étaient en poste et qui avaient ces accès jusqu'au moment où il a pris sa retraite en juin 2015.

Les images captées sont enregistrées. La durée de conservation varie selon la fréquence d'utilisation. Selon la preuve, je retiens que la durée-limite serait d'environ 3 semaines à 1 mois.

60. Selon l'opérateur Archambault, il arrivait, alors qu'il travaillait au Centre, que des personnes ayant accès aux caméras lui aient demandé de transférer, sur clé USB, des segments d'enregistrements. Il ajoute que certaines personnes savaient comment effectuer cette opération sans son aide et la faisaient elles-mêmes.

61. Enfin, toujours sur le plan technique, les témoins Gramont et Archambault ont tous deux indiqué qu'avec les années, la qualité des caméras s'est améliorée et, entre autres, que la fonction de rapprochement (zoom) permettait de distinguer plus clairement les actions ou personnes filmées.

62. Quant aux objectifs poursuivis par l'installation de ces caméras, le directeur Gramont a indiqué que les caméras extérieures visaient à assurer la sécurité du bâtiment, et celles situées à l'intérieur s'y trouvaient pour les besoins pédagogiques de la direction du Centre, soit la surveillance de la salle des casiers et de certains corridors. La directrice adjointe Demers a également fait état de l'objectif de sécurité des caméras.

63. De son côté, le directeur adjoint Mailhot a ajouté un second volet à ce volet de sécurité, soit le fait que l'employeur pourrait utiliser une information rendue disponible par les caméras pour administrer une mesure disciplinaire. C'est ce second objectif qui est contesté, en l'espèce, par le syndicat. L'aspect de protection de la sécurité à l'extérieur ou à l'intérieur de l'établissement n'a pas été remis en cause par la partie syndicale.

64. Tel que je l'ai indiqué précédemment, le présent dossier conteste justement une application de ce second objectif précisé par le directeur Mailhot. En effet, c'est par le biais d'images captées par une caméra que Nathalie Demers a vu le plaignant sortir du Centre le 7 novembre 2013. (E-8a). Elle a, par la suite, fait une tournée pour vérifier si Gilles Décarie était revenu au Centre ; ce qui n'était pas le cas. Nathalie Demers a alors eu recours à l'enregistrement des images captées afin de noter précisément l'heure de départ du plaignant et la caméra qui avait permis de voir la scène. Elle en a fait rapport à son supérieur immédiat. (E-8a). Selon la preuve, un représentant de l'employeur, Mathieu Boisclair, a fait état des vérifications par caméra lors de la rencontre du 5 décembre 2013 ; rencontre qui a précédé la remise de l'avis écrit le même jour. (E-13 et S-5).

65. Le directeur Mailhot a indiqué que l'utilisation qui a été faite de la vidéo dans le présent dossier a été effectuée conformément au second objectif mentionné précédemment. (*supra*, par. 63) Après avoir analysé attentivement la question, je suis d'avis que cette position de l'employeur relativement à la possible utilisation du système de caméras pour des fins disciplinaires est illégale parce que contraire à l'article 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

66. La particularité du présent dossier ne réside pas, comme c'est souvent le cas en jurisprudence, dans une contestation de l'installation de caméras à l'intérieur et à l'extérieur d'un établissement de formation professionnelle. Ni quant aux endroits où sont placées des caméras dans des lieux de travail. La partie syndicale ne remet pas en cause, je l'ai souligné, le premier objectif poursuivi par l'employeur, soit celui d'assurer la sécurité de l'établissement, de contrer le vandalisme, le vol, voire même des actes ou gestes qui seraient posés à l'intérieur du Centre, dont à proximité des casiers.

67. Le caractère unique du litige à l'étude ressort plutôt du second objectif de l'employeur, soit celui lié à une possible utilisation du système des caméras à des fins disciplinaires. Si le plaignant et l'opérateur Archambault ont mentionné que des représentants de l'employeur avaient indiqué, à l'occasion de réunions, que l'employeur n'entendait pas utiliser le système des caméras pour des fins disciplinaires, je retiens que le directeur Mailhot a été très clair à ce sujet lors de son témoignage. D'ailleurs, il a souligné que la mesure disciplinaire imposée en l'espèce était conforme à l'utilisation du système de caméras dont l'employeur défend la légalité.

68. Ceci nous amène à déterminer si l'employeur peut, en droit, assujettir ses salariés à un tel régime d'utilisation d'un système de caméras. En me référant de façon générique à l'expression « *système de caméras* », je vise ici la structure qui a été mise en preuve et incluant la présence de caméras, fixes et mobiles à l'intérieur et à l'extérieur du Centre, la présence d'écrans permettant de visualiser, en temps réel, les images de ces caméras, l'enregistrement de ces images pendant une période d'environ 1 mois et, enfin, la possibilité de transférer des segments de ces images du serveur vers une clé USB pour des fins de conservation.

69. Je souligne, car ceci est important, que le directeur Mailhot n'a pas limité la portée de la possible utilisation du système de caméras pour des fins disciplinaires à des situations où l'employeur aurait, à l'égard d'un enseignant, et de façon préalable, des doutes raisonnables quant à son comportement au travail. Dans le présent dossier, Olivier Mailhot a reconnu que le plaignant ne faisait l'objet d'aucune surveillance spécifique, ni pour un quelconque motif, au moment où Nathalie Demers l'a vu, via une caméra, sortir du Centre le 7 novembre 2013.

70. En fait, explique Olivier Mailhot, « il n'y avait pas une surveillance proprement dite de Décarie », mais « une surveillance de tout le personnel, vu qu'il y a des

caméras aux entrées et sorties du bâtiment. » Il rappelle que tout cela est en lien avec une question de sécurité du bâtiment.

71. Ainsi, si je résume la position patronale, ce dernier estime qu'il est en droit d'utiliser éventuellement, pour des fins disciplinaires générales, les images captées par des caméras installées au Centre pour des motifs de sécurité. Des images, rappelons-le, qui sont captées par une vingtaine de caméras ; caméras qui se déclenchent dès la présence du mouvement dans son faisceau (dont certaines qui sont mobiles), et dont le visionnement peut être effectué à partir de plusieurs écrans fixes ou mobiles (le nombre exact de personnes ayant un droit d'accès n'a pas été établi) se trouvant soit à l'intérieur du Centre ou, grâce à une clé spéciale, à l'extérieur de celui-ci.

72. Quelques caméras sont situées près des casiers, alors que d'autres se trouvent dans les corridors et à proximité des entrées et sorties du Centre. Dans un cas, affirme le plaignant, la caméra se trouvant dans le local 2ELM101 correspond à un atelier-classe dans lequel des cours se donnent. L'opérateur Archambault a, pour sa part, mentionné que certaines caméras se trouvaient dans de grands ateliers munis d'équipement coûteux et où des professeurs lui ont demandé de connaître l'angle de vision de ces caméras afin que leurs lutrins d'enseignant ne soient pas visés. Je note que cette preuve concernant la présence de certaines caméras dans des salles-ateliers où se donnent des cours n'a pas été contestée, sinon par une affirmation contraire fort générale du directeur Gramont.

73. En somme, à l'examen du plan du rez-de-chaussée du Centre (S-8), on constate que la très grande majorité, voire l'ensemble fort probablement, des allées et venues des personnes qui se trouvent à l'intérieur de l'établissement sont captées par une ou l'autre des caméras. Par la force des choses, si ces personnes se rendent au premier étage du Centre, elles doivent d'abord circuler au rez-de-chaussée et emprunter des escaliers intérieurs dont plusieurs se trouvent à proximité de caméras (voir S-8, p. 1 et p. 2 afin de bien visualiser les escaliers). Or, l'employeur estime qu'il peut, à sa discrétion, utiliser une information rendue disponible grâce au système de caméras si celle-ci « est de nature à administrer une mesure disciplinaire. »

74. Conclure, en conséquence, que tous les enseignants du Centre (je n'ai pas à discuter ici de la situation des élèves) se trouvent donc *constamment* l'objet d'une surveillance virtuelle de leur employeur et que celle-ci peut conduire à l'imposition de mesures disciplinaires correspond exactement à la réalité à l'étude.

75. La procureure patronale soulève que l'approche de l'employeur ne constitue pas un cas de surveillance. Les caméras, dit-elle, ne font pas de surveillance, mais ne font que capter des images indistinctement, et ce, sans action ou intention spécifique de la part de l'employeur de surveiller une ou des personnes.

76. À ce sujet, je note d'abord que cette proposition est inconciliable avec le témoignage du directeur Mailhot qui a lui-même parlé de « surveillance de tout le

personnel, via les caméras fixant les entrées du Centre « pour des questions de sécurité ». Par ailleurs, les pièces E-1 à E-6 – des photos d’avis figurant sur des portes extérieures du Centre – font état de « locaux protégés par surveillance vidéo » (E-6), ou « par une centrale de surveillance. » (E-5)

77. Mais au-delà de ces deux points, qui contredisent, au sein même de la preuve, l’argumentation patronale, je suis d’avis que la négation même de l’existence d’une surveillance qu’elle propose repose sur une distinction qui est totalement factice. En effet, une surveillance vidéo ne se limite pas, comme le prétend l’employeur, à l’unique geste de suivre les allées et venues d’une seule personne. Une surveillance est nécessairement plus large et englobe, dans sa portée, tous les mouvements se déroulant dans un immeuble ; que ceux-ci impliquent une situation mettant en cause la sécurité (vol, violence, graffitis) ou pouvant représenter, selon l’évaluation de l’employeur, « une information de nature à administrer une mesure disciplinaire ». La dichotomie proposée par l’employeur selon laquelle il y aurait « surveillance » par caméras lorsque la question de sécurité serait en cause, mais il n’y en aurait pas lorsque le même système de caméras permettrait de voir des comportements pouvant faire l’objet de mesures disciplinaires me paraît totalement artificielle.

78. Le cas en l’espèce révèle bien que l’utilisation des caméras s’intègre à la surveillance qui est effectuée au Centre. Le 7 novembre 2013, vers 18 h 15, la caméra numéro 9 fonctionnait, comme toutes les autres caméras qui se trouvent à S-8, dès la présence d’un mouvement dans le faisceau. C’est par le biais de ce réseau de caméras, d’écrans de visionnement et d’enregistreur, que l’immeuble était surveillé ce soir-là. Et c’est par le biais de cette caméra numéro 9 que l’image du plaignant a été captée et diffusée sur l’écran de la directrice Demers alors qu’il sortait du Centre.

79. C’est donc en ayant recours à ce même « système de caméras » que l’employeur affirme avoir le droit d’administrer une sanction disciplinaire si une information utile y apparaît. C’est d’ailleurs ce qui a été fait en l’espèce. Certes, tout comme pour le volet « sécurité », l’employeur ne vise pas, en matière disciplinaire, une personne en particulier, mais l’œil des nombreuses caméras couvre, sans distinction, tous les mouvements (et donc, toutes les personnes) qui se trouvent dans leur faisceau. Et, à l’intérieur des bureaux du Centre, voire même à l’extérieur de celui-ci dans certains cas, des personnes peuvent visionner, en temps réel, ou en différé grâce aux enregistrements, toutes ces images, en version solo ou en écrans en mosaïque, et même en conserver des copies sur des clés USB.

80. Nier qu’il s’agisse ici d’une situation de surveillance contredit donc l’essence même du système en place et la réalité factuelle du présent dossier. En effet, lors la directrice Demers a vu, sur un écran, le plaignant qui sortait du Centre le 7 novembre 2013, personne n’a prétendu qu’elle surveillait les allées et venues particulières du plaignant, ou même d’un ou l’autre de ses collègues présents au Centre ce soir-là. Cependant, alors qu’elle était en train de souper, dans son bureau, elle a vu, sur l’écran consacré exclusivement aux images des caméras (elle travaillait sur un second écran), le plaignant qui sortait du Centre. Je comprends, selon la preuve, que n’eût été

de cette image captée par la caméra numéro 9, elle n'aurait pu constater *de visu* sa sortie de l'immeuble. Après avoir vérifié, par la suite, si Gilles Décarie était revenu au Centre, la directrice Demers a alors reculé la bande vidéo afin de noter, dit-elle, l'heure exacte du départ du plaignant du Centre et préciser la caméra qui avait capté la scène. (E-8a) À mon avis, cette séquence factuelle correspond, en tout point, à ce que constitue une surveillance par un système de caméras.

81. Que dire d'une telle surveillance on ne peut plus générale quant à son aire (l'essentiel du rez-de-chaussée du Centre), continue (les caméras sont immédiatement en opération dès la présence d'un mouvement dans leur faisceau), diffusée sur plusieurs écrans et dont les bandes vidéo sont enregistrées et peuvent même être conservées séparément? L'employeur a fait la preuve que celle-ci était nécessaire pour assurer la sécurité de l'immeuble, pour contrer, entre autres, le vandalisme. Cette preuve n'a pas été contredite et la partie syndicale ne conteste pas le droit de la commission scolaire de prendre de telles mesures de sécurité.

82. La situation est totalement différente quant au volet disciplinaire. À l'égard de ce volet, l'employeur n'a soumis aucune justification particulière afin de soutenir sa position selon laquelle il serait en droit d'utiliser les caméras s'il y trouve, a-t-il dit, « une information disponible et que cette information est de nature à administrer une mesure disciplinaire. » Bref, puisqu'un système de caméras est installé dans le Centre pour des motifs de sécurité, l'employeur affirme avoir le droit de l'utiliser, à sa discrétion, pour des fins disciplinaires, sans avoir à justifier, au préalable, d'un ou de motifs particuliers.

83. En somme, à l'égard de ce volet disciplinaire, les enseignantes et enseignants du Centre ont une *épée de Damoclès* – virtuelle, mais néanmoins bien réelle – qui plane constamment sur elles et sur eux lorsqu'ils se trouvent au Centre. Les caméras extérieures – et mobiles – captent les portes d'accès et même le stationnement (lors de la rencontre du 5 décembre 2013, le coordonnateur Boisclair a écrit, à proximité de sa note quant aux « vérifications par caméra » : « Ford Focus avec drapeau », ce qui correspond, selon la preuve, à l'automobile du plaignant ; laissant croire que cet aspect avait également été visionné à l'aide de caméras et signalé lors de la réunion disciplinaire du 5 décembre 2013).

84. Je retiens donc que l'essentiel des déplacements dans le Centre sont captés par les caméras et même, dans certains cas, des activités se déroulant dans des ateliers-classes. Non seulement le spectre de surveillance visuelle est large, mais la portée que l'employeur confère à son droit d'utiliser les images captées pour des fins de surveillance l'est tout autant. En fait, si je comprends bien la position mise de l'avant par Olivier Mailhot, tout comportement d'une personne salariée, capté par les caméras est susceptible d'être retenu par l'employeur s'il est de nature à faire l'objet d'une mesure disciplinaire.

85. Une telle surveillance générale, continue, sans aucun objet spécifique autre que pouvant éventuellement être utilisée pour tout motif disciplinaire, exercée sans

justification à l'égard de salariés se trouvant dans leur milieu de travail quotidien et dans l'exercice de leurs fonctions est, à mon avis, inconciliable avec la norme d'ordre public énoncée à l'article 46 de la *Charte* reconnaissant à toute personne qui travaille, le droit « à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique ».

86. Dans une décision récente traitant d'une politique d'enregistrement de communications téléphoniques (*Syndicat des travailleurs et travailleuses du CSSS de l'énergie - CSN catégorie 2 - 3 c Centre de santé et des services sociaux de l'énergie (CIUSSS de la Mauricie-et-du-centre-du-Québec)*, 2017 CanLII 1894, je notais :

En 1972, soit quelques années avant l'adoption de la Charte des droits et libertés de la personne, et bien avant l'arrivée des systèmes technologiques sophistiqués actuels permettant l'enregistrement d'appels ou autres moyens de surveillance au travail, mon collègue Guy Dulude écrivait, dans l'affaire *Liberty Smelting Works (1962) Ltd. c. Syndicat international uni de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique, local 1470*, (1972) SAG 1039, que :

L'ouvrier, le travailleur, n'est pas un robot non plus qu'un esclave, se fût-il engagé par contrat à consacrer tout son temps et toute son énergie à un employeur pour un travail donné. *En tout temps et en tout lieu, il conserve sa dignité d'homme, sa liberté individuelle. Il répugne à l'esprit qu'au cours des opérations quotidiennes de son travail, il soit constamment sous observations électroniques au moyen de caméras braquées sur lui, que tous ses moindres gestes puissent être épiés de façon continue tel un microbe sous le microscope.* (pp. 1044-1045, mes italiques)

Presqu'un demi-siècle plus tard, ces propos, illustrant les possibles excès, abus et atteintes à la vie privée de personnes salariées, à leur dignité et liberté individuelle et ce, même lorsqu'elles se trouvent au travail, me paraissent toujours pertinentes et applicables à la présente affaire. Les tribunaux supérieurs ont également fait état de la « vulnérabilité des salariés » dans les rapports entre employeurs et salariés : *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, [2015] 1 RCS 245, par. 55. Au même effet, lire *Wallace c. United Grain Growers Ltd.*, [1997] 3 RCS 701, 1997 CanLII 332, par. 92 ; propos cités avec approbation par la Cour d'appel dans *Commission des normes du travail c. IEC Holden inc.*, par. 33 (perm. d'appel refusée, CSC 2015-04-16, no. 36135).

87. Selon moi, ces commentaires sont également applicables dans le présent dossier. Le fait que l'œil de nombreuses caméras puisse capter et enregistrer, de façon continue (dès la présence d'un mouvement), les enseignants alors qu'ils se trouvent quotidiennement sur leurs lieux de travail, et que ces images puissent être utilisées, éventuellement, et sans autre limite que la seule discrétion de l'employeur à en évaluer la pertinence, pour des fins disciplinaires contredit de plein fouet ce droit quasi-constitutionnel à des « conditions justes et raisonnables » garanti par l'article 46 de la *Charte*.

88. Dans l'arrêt *Potter c. Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick*, [2015] 1 R.C.S. 500, par. 83, la Cour suprême reprenait expressément l'extrait du juge en chef Dickson tiré de l'arrêt *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act*, [1987] 1 R.C.S. 313, p. 368, où le juge Dickson indiquait, à la page 368, que :

« [L]e travail est l'un des aspects les plus fondamentaux de la vie d'une personne, un moyen de subvenir à ses besoins financiers et, ce qui est tout aussi important, de jouer un rôle utile dans la société. *L'emploi est une composante essentielle du sens de l'identité d'une personne, de sa valorisation et de son bien-être sur le plan émotionnel* » (mes italiques)

89. La professeure Diane Veilleux écrivait, pour sa part, dans son texte « *Le droit à la vie privée- sa portée face à la surveillance de l'employeur* », (2000) 60 *Revue du Barreau* 1, que :

(...) placer la personne salariée sous surveillance électronique *peut porter atteinte à son identité, à sa valorisation, voire même dans certaines circonstances à son bien-être moral, dans la mesure où sa liberté de mouvement ou de parole est compromise.*

La personne salariée peut subjectivement s'attendre à se mouvoir et à *parler librement sans être placée sous surveillance électronique qu'elle se trouve dans la salle d'eau, la salle de repos, à son poste de travail ou qu'elle circule dans l'établissement.* L'attente raisonnable de vie privée dans la salle d'eau et dans la salle de repos est augmentée à cause des activités à caractère privé que ces lieux impliquent. *Cependant cette attente subjective de vie privée peut aussi exister quand la personne salariée se trouve à son poste de travail ou qu'elle circule dans l'établissement.* En effet, autant il serait anormal que chaque salarié soit jumelé à une personne qui aurait pour seule et unique fonction de la surveiller, *autant il est envahissant pour une personne salariée d'être observée constamment dans ses allées et venues ou dans son travail par un appareil électronique dont elle n'a aucun contrôle et capable d'enregistrer intégralement ses actions. Contrairement*

à l'humain qui surveille, l'appareil électronique se fait plus discret, mais il n'en constitue pas moins une atteinte au droit à la vie privée lorsqu'il a pour effet de compromettre la liberté de mouvement ou de parole des personnes salariées indispensable à leur intégrité et à leur dignité. (pp. 25-26, mes italiques)

90. Même si formulés dans le cadre de l'analyse de la vie privée au travail, ces propos peuvent être transposés, selon moi, dans le contexte de l'application de l'article 46 de la *Charte*. Le caractère envahissant d'une surveillance continue des allées et venues des enseignants lorsqu'ils circulent au rez-de-chaussée du Centre, le fait que celles-ci sont ou peuvent être observées par un certain nombre de personnes, en direct ou en différé, être conservées sur clé USB, et donner éventuellement ouverture à des sanctions disciplinaires constituent autant d'aspects qui ont « pour effet de compromettre la liberté de mouvement (...) des personnes salariées indispensable à leur intégrité et à leur dignité. » (p. 26)

91. Dans l'affaire *Métallurgistes unis d'Amérique, local 7885 et Fabrimet*, 2010 CanLII 62468, j'étais saisi d'une contestation concernant la légalité de l'installation de deux caméras à l'intérieur d'une usine. La partie syndicale alléguait que l'employeur contrevenait à l'article 46 de la *Charte*. Même si la trame factuelle de cette affaire est différente de celle à l'étude, j'avais effectué une revue de la jurisprudence relative à la question de la présence de caméras sur les lieux de travail. Je me réfère à des extraits de cette revue :

29. Depuis une quinzaine d'années, plusieurs sentences arbitrales ont disposé de griefs syndicaux contestant, sur la base de cet article de la *Charte*, la présence de caméras sur des lieux de travail. Dans la majorité des cas, l'employeur invoquait, au soutien de cette surveillance électronique, des problèmes de vols dans son entreprise (*Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada et BMW Cambec*, D.T.E. 2007T-697 (M. Abramowitz); *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada et Cummins Est du Canada*, D.T.E. 2007T-1227 (M. Poulin); *Syndicat démocratique des employés de commerce Saguenay-Lac St-Jean et Potvin & Bouchard inc.*, D.T.E. 2006T-75 (C. Girard); *Centre hospitalier de Buckingham et Syndicat des technologues en radiologie du Québec*, D.T.E. 2002T-884 (J.-Y. Durand); *Syndicat des travailleurs unis du Québec et Pomatek Inc.*, D.T.E. 2007T-784 (A. Sylvestre), vol de temps et problèmes de productivité); de vandalisme et d'entrées par effraction (*Syndicat national des travailleurs du papier façonné de Windsor inc. et Atlantic, produits d'emballage ltée, Windsor*, D.T.E. 2004T-946 (R. Turcotte); de respect de la réglementation interdisant de fumer sur les lieux de travail (*Manufacture de Lambton Ltée et Syndicat des salariés de Manufacture Lambton*, D.T.E. 2003T-997, (P. Charlebois); ou soulevait que les caméras visaient à assurer la sécurité des lieux, des biens, des salariés et de la clientèle (*Basilique Notre-Dame : Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Fabrique Notre-Dame et Fabrique de la paroisse Notre-Dame*, D.T.E. 2006T-56 (A.

Cournoyer). Cette liste n'est pas exhaustive. Dans ces affaires, les arbitres ont, pour la plupart, conclu à la légalité de la présence de caméras puisque l'employeur avait fait la preuve d'un lien entre la présence d'un problème particulier et sérieux (vols, sabotage, etc.) et la nécessité de régler cette situation par le biais d'une surveillance vidéo (voir, sur le fardeau de preuve, *Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999 et Brasserie Labatt Limitée*, J.E.T. 99T-402 (C. Foisy)).

30. Dans le cadre de l'affaire *Vifan Canada inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vifan Canada inc.*, D.T.E. 2007T-698, mon collègue Jean-Pierre Lussier indiquait, après avoir fait une revue de la doctrine et de la jurisprudence arbitrale pertinente, ce qui suit :

Il faut retenir de cet extrait qu'une surveillance complète et constante des salariés sera généralement perçue comme une condition de travail déraisonnable. Mais les mêmes auteurs écrivent plus loin qu'une surveillance du comportement et de la productivité des salariés peut, dans des circonstances particulières (le vol ou des problèmes de sécurité par exemple), être justifiée si l'Employeur prouve que ce moyen l'aidera à surmonter le problème à court et à moyen terme. En revanche, une surveillance continue pourrait être une condition de travail déraisonnable. (par. 23, les soulignés sont au texte)

31. Les propos de mon collègue Carol Jobin, dans l'affaire *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal et Ville de Montréal*, D.T.E. 2005T-507, [2005] R.J.D.T.1068, vont dans le même sens et précisent les principes de droit applicables en matière d'évaluation de la surveillance électronique en milieu de travail :

Il n'est pas interdit à la Ville d'installer des caméras de surveillance en permanence à l'extérieur ou à l'intérieur de ses bâtiments pour protéger les biens et les personnes à titre préventif.

Ce qui est interdit parce qu'il s'agit d'une condition de travail déraisonnable, *c'est que ces caméras de surveillance soient constamment braquées sur des individus, épiant ainsi systématiquement leurs faits et gestes*. Il s'agit alors d'une forme de harcèlement au même titre que si un contremaître s'installait en permanence auprès d'un salarié pour le surveiller pendant toute la durée de son travail.

Tel que mentionné plus haut, *un employeur peut néanmoins avoir recours à des caméras de surveillance dans des circonstances particulières qui le justifient. Il doit exister un*

problème substantiel et continu qui fasse que l'installation de caméras soit rendue nécessaire et que cette caméra soit utilisée de façon cohérente et proportionnée par rapport au problème à solutionner et de façon à ne fixer un salarié en permanence. (pp. 30-31, mes italiques)

92. Je ne retrouve pas, dans la preuve soumise par l'employeur, ces « circonstances particulières », ces « situations d'exception », ce « problème substantiel et continu » qui, dans cette revue de la jurisprudence, ont pu, dans certains cas, justifier le caractère nécessaire et proportionnel de l'utilisation de son système de caméras de surveillance. Au même titre, et de façon plus contemporaine, lire *Syndicat des travailleurs et travailleuses de Sysco-Québec-CSN et Sysco Services alimentaires du Québec*, 2016 QCTA 455 (F. Beaulieu), conf. par 2016 QCCS 3791 (j. B. Moore).

93. En l'espèce, si le recours à ce système de caméras a été explicité et justifié relativement à son objectif de sécurité de l'immeuble (et, sur ce point, n'est pas contesté par le syndicat), je constate qu'il n'en est rien quant au volet de son utilisation éventuelle pour des fins disciplinaires. L'employeur, je l'ai indiqué, n'avait aucun reproche ou n'entretenait aucun doute quant au comportement du plaignant. Par ailleurs, aucune preuve n'a été soumise quant à une problématique générale ou spécifique de productivité, de non-respect répété des horaires de travail au sein du Centre. En fait, et c'est le seul constat qui se dégage de la preuve, le système de caméras a été utilisé à l'égard du plaignant parce qu'il était opérationnel le 7 novembre 2013 et, du coup, a permis à Nathalie Demers de voir, via un des écrans, le départ du plaignant et par la suite, d'en valider les détails en reculant la bande vidéo. L'employeur a donc « profité » de son système de caméras, installé pour des fins de sécurité de l'immeuble, afin de discipliner le plaignant.

94. En plaidoirie, la procureure patronale a soutenu que la caméra a été inutile dans le présent dossier, qu'il ne s'agirait ici que d'un détail. Je suis en désaccord avec cette proposition minimisant le rôle du système de caméras dans le présent dossier. D'une part, s'il est vrai que l'employeur n'a pas déposé en preuve, lors de l'audience, la bande vidéo dont fait mention le rapport E-8a), je souligne que c'est grâce à la caméra numéro 9 que Nathalie Demers a vu le plaignant sortir de l'immeuble. La caméra – et l'image projetée sur l'écran du bureau de la directrice – a non seulement été utile, elle a été indispensable à son constat. Nous ne sommes pas dans un cas où une personne serait témoin visuel d'un événement, mais utiliserait une bande vidéo afin d'en revoir le déroulement. Par ailleurs, et je l'ai déjà noté, la directrice a utilisé la bande vidéo afin de fournir un rapport détaillé de la situation visionnée à son supérieur immédiat. Enfin, la preuve révèle qu'au moment de la rencontre du 5 décembre 2013, le coordonnateur Boisclair a fait état au plaignant qu'il avait été « vérifié » par caméra. Ainsi, je vois difficilement comment l'employeur peut soutenir que l'utilisation de la caméra dans le présent dossier ne serait qu'un détail.

95. Une dernière observation en terminant. Si j'estime que la proposition syndicale selon laquelle le système de surveillance par caméras contrevient à l'article 46 de la

Charte lorsqu'utilisé, comme ce fut le cas en l'espèce, dans le cadre de l'imposition d'une mesure disciplinaire, ceci ne signifie pas qu'un employeur ne pourrait jamais avoir recours à des caméras dans un contexte disciplinaire.

96. D'une part, je me réfère au document E-11, produit par l'employeur où, en 2010 à l'occasion de Tables de concertation avec les directions d'écoles primaires et secondaires, l'employeur balisait les conditions d'application d'une possible surveillance vidéo pour des fins disciplinaires. Je ne suis pas appelé à me prononcer sur la légalité de ce document, mais je note que le texte reprend plusieurs des principes juridiques régissant la question du recours à la surveillance par caméras en milieu de travail qui peuvent être dégagés de la jurisprudence résumée ci-dessus. (par. 91-92)

97. D'autre part, je note que certaines conventions collectives précisent dans quels cas spécifiques un employeur peut utiliser une surveillance électronique pour des fins disciplinaires : voir, à titre d'exemple, l'article 38 de la convention collective à l'étude dans l'affaire *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 et Hydro-Québec*, 2010 CanLII 48897, par. 54 et 89. Les parties ont, dans ce cas, spécifié l'usage qu'un employeur peut faire d'un système de caméras, installé, comme en l'espèce, pour des raisons de sécurité, mais pouvant être utilisé, dans des situations précisées à la convention, au soutien de mesures disciplinaires.

C) Dommages

98. Dans son grief, le plaignant réclame une somme de 1 000\$ à titre de dommages moraux. (S-3). Lors de son témoignage, Gilles Décarie a relaté avoir vécu, pendant 2 ou 3 mois après avoir appris, le 5 décembre 2013 qu'il avait été filmé, un sentiment très désagréable ; celui de toujours craindre, lorsqu'il arrivait ou était dans les locaux du Centre, de poser un geste qui serait mal interprété par les personnes qui visionnent les images des caméras, d'arriver une minute trop tard, etc. « Si, dit-il, on me surveille pour cela [son départ du 7 novembre], peut-être aussi qu'on me surveille pour autre chose et c'est très désagréable. » Il ajoute « que c'était comme si le lien de confiance était brisé » et qu'il avait l'impression qu'une personne était assise et ne faisait que regarder les caméras pour s'en servir ensuite comme preuve. Il dit que pendant 3-4 mois, « j'indiquais [par écrit] ma prestation, le début, la fin. » Le plaignant affirme avoir même consulté à ce sujet après les Fêtes de 2013 dans le cadre du PAE.

99. Pour sa part, l'employeur conteste le droit pour le plaignant à l'octroi de tels dommages en invoquant que ce dernier n'a subi aucun préjudice direct du fait de la captation de son image par une caméra.

100. À mon avis, cette prémisse de l'argumentation patronale est erronée. Le plaignant ne conteste pas, *in se*, la captation de son image par les caméras du Centre. D'ailleurs, je le rappelle, le syndicat ne remet pas en question l'utilisation du système de caméras pour les fins de sécurité de l'immeuble mises de l'avant par l'employeur.

Implicitement, le syndicat reconnaît que les images de ses membres peuvent être vues grâce au système de surveillance de l'immeuble.

101. Le plaignant prétend plutôt, à raison selon mon analyse précédente, que le système de caméras, utilisé, dans son dossier, pour une finalité autre que sécuritaire, soit pour imposer une sanction disciplinaire, contrevient à la norme quasi-constitutionnelle prévue à l'article 46 de la *Charte*. Or, c'est directement dans la foulée de cette utilisation illégale du système de caméras que le plaignant allègue s'être senti inquiet et craintif face à la surveillance dont il pouvait faire constamment l'objet. Ce sentiment aurait duré quelques mois et l'aurait même amené à consulter dans le cadre du PAE.

102. Je souligne que le témoignage du plaignant sur ce volet n'a pas été contredit ou affaibli lors de son contre-interrogatoire, ni remis en cause par une preuve contraire. Cependant, il n'a pas non plus été étoffé d'une preuve de suivi médical ou psychologique, mais ne repose que sur les propos du plaignant. Lors de son témoignage sur ce volet du dossier, le plaignant a été constant, sobre et sans exagération dans la description de ce qu'il a affirmé avoir ressenti. J'estime donc que son témoignage est crédible quant aux inquiétudes et inconforts qu'il dit avoir vécus pendant quelques mois après la rencontre du 5 décembre 2013 où il a appris que les caméras pouvaient être utilisées au soutien de l'imposition d'une mesure disciplinaire.

103. L'ancien professeur Christian Brunelle, maintenant juge à la Cour du Québec, résumait bien la difficulté d'évaluer les dommages moraux en se référant à la doctrine québécoise dans l'affaire *Langlois c. Pilote*, 2016 QCCQ 4546 :

L'évaluation monétaire des pertes résultant d'un préjudice corporel est tributaire des faits propres à chaque affaire et comporte forcément une certaine part d'arbitraire. En fait, « [l]a difficulté évidente provient de ce que la souffrance physique et la douleur morale sont essentiellement subjectives, varient selon chaque individu et résistent à une véritable mesure scientifique ». (par. 109, références omises)

104. Dans la décision *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Côté*, 2015 QCCA 1544, la Cour d'appel avait à trancher l'attribution de dommages moraux dans une affaire impliquant le non-respect d'une disposition prévue à la *Charte*. Le juge Morissette, après avoir fait état des principes dégagés par la doctrine et la jurisprudence de la Cour suprême (par. 36-38), a conclu à une condamnation pour dommages moraux de 200\$, en soulignant son caractère « plus que symbolique, mais « proportionnelle au dommage moral véritablement infligé aux plaignants par les intimés. » (par. 44) En l'espèce, et en tenant compte de l'ensemble des circonstances du dossier, j'estime qu'une condamnation pour un montant de 100\$ à titre de dommages moraux correspond à une caractérisation objective du préjudice subi par le plaignant.

105. Tel que je l'indiquais précédemment, la partie syndicale a plaidé que l'employeur, via l'utilisation de son système de caméras, avait fait défaut de respecter les dispositions de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, RLRQ, c. A-2.1. Cette question est d'un grand intérêt juridique. Toutefois, compte tenu de ma conclusion précédente relativement à la contravention à l'article 46 de la *Charte* permet de disposer du grief, j'estime qu'il n'est pas nécessaire de discuter de cette question.

IV) DISPOSITIF

POUR L'ENSEMBLE DE CES MOTIFS, le présent Tribunal :

ACCUEILLE le grief numéro 2015-0002902-5110 (SERM-54-1314), tel qu'amendé en début d'audience ;

CONDAMNE l'employeur à verser à Gilles Décarie, dans les 30 jours de la réception de la présente décision, la somme de 100\$ à titre de dommages moraux, avec intérêts et indemnité additionnelle depuis le 19 février 2014.

Gatineau, ce 22 avril 2018

Denis NADEAU, arbitre

Me Gaétan LÉVESQUE
Procureur du Syndicat

Me Marjolaine PARÉ
Procureure de l'Employeur