



DROIT DU TRAVAIL

Vidéo surveillance en milieu de travail & protection de la vie privée

Depuis quelques années, de plus en plus d'employeurs, par souci de protection, se munissent de systèmes de vidéo surveillance installés dans l'enceinte de leur entreprise. Quelles soient cachées ou à la vue, ces différentes caméras installées ainsi par l'employeur poursuivent essentiellement le même objectif : la protection de l'entreprise, que ce soit de ses propres employés ou d'éventuels intrus. Considérant le droit de tout citoyen à la protection de sa vie privée, droit enchâssé dans la Charte canadienne des droits et libertés, on peut, dès lors, s'interroger sur la légalité de telles installations. Est-ce qu'un employé a droit à la protection de sa vie privée sur les lieux de son travail? Si oui, dans quelle mesure ce droit de l'employé doit-il s'exercer sachant que l'employeur a, lui aussi, le droit de protéger son entreprise?

Les tribunaux canadiens et québécois ont reconnu, à de multiples reprises, que le droit à la protection de la vie privée n'était pas restreint au domicile du citoyen et pouvait s'étendre à d'autres lieux, dont le lieu de travail. Ceci étant dit, le droit de l'employé à la protection de sa vie privée sur les lieux de son travail n'est cependant pas un droit absolu. En effet, à ce droit s'oppose celui de l'employeur de vouloir protéger son entreprise.

Considérant ces deux droits qui s'affrontent, se pose alors la question suivante : à quel moment le droit de l'employé à la protection d'une certaine vie privée se termine-t-il pour laisser place au droit de l'employeur de protéger son entreprise?

La réponse à cette question n'est pas aisée à trouver puisque très peu de tribunaux ont traité de cette problématique jusqu'à aujourd'hui. Pourtant, à la lumière des règles fondamentales régissant le droit général à la protection de la vie privée ainsi que celles régissant les modalités du contrat de travail, il est possible d'en dégager deux (2) principes de base qu'un employeur devraient considérer avant d'installer des caméras de vidéo surveillance à l'intérieur de son entreprise : le critère de nécessité et celui de l'étendue de l'intrusion dans la vie privée de l'employé.

1. Le critère de *nécessité*

Un de ces principes fondamentaux est celui de la *nécessité*. En effet, tout employeur qui désire déroger à certaines dispositions de protection contenues à la Charte canadienne des droits et libertés (vie privée) doit, en principe, justifier sa décision en invoquant un état de nécessité.

Il existe, à l'heure actuelle, peu de références jurisprudentielles relativement à l'application de ce critère de nécessité en matière de vidéo surveillance sur les lieux de travail. Cependant, à la lumière de certaines décisions rendues par la Cour Suprême du Canada relativement à la protection de la vie privée, il est possible d'en dégager quelques principes de base qui pourront guider l'employeur désirant installer un système de vidéo surveillance dans son entreprise.

Par exemple, on pourrait, sans trop se tromper, penser qu'un employeur serait justifié d'installer des caméras de vidéo surveillance aux différentes entrées de son entreprise afin de se protéger contre les intrusions inopportunes. Ainsi, l'employeur pourrait être en mesure de retracer sur les enregistrements vidéo les informations pertinentes en cas d'intrusion et de vol. Un autre employeur pourrait vouloir contrôler les allées et venues de ses employés, ou de toute autre personne, près du coffre-fort de l'entreprise. Pour cet employeur, l'installation de caméras près du coffre-fort de l'entreprise est nécessaire, si non essentiel, afin, entre autres, de dissuader d'éventuels voleurs de mettre en œuvre leur plan.

2. L'étendue de l'intrusion dans la vie privée

Bien qu'il soit possible à l'employeur d'installer des caméras de surveillance dans son entreprise afin de répondre à un besoin nécessaire de sécurité, il faut néanmoins se garder de conclure que les caméras de surveillance peuvent être installées n'importe où et dans n'importe quelle circonstance. En effet, non seulement les équipements installés doivent répondre à un besoin nécessaire, mais l'employeur doit, dans tous les cas, minimiser son intrusion dans la vie privée de ses employés. Par exemple, l'employeur ne serait pas justifié de diriger ses caméras de surveillance directement sur ses employés lorsqu'ils sont à leur poste de travail et de les filmer de façon continue pendant tout leur quart de travail si l'installation de cette caméra répond à un simple besoin de prévention (au cas où ...).

Les tribunaux ont relevé des cas plus évidents où il est interdit à un employeur d'installer des caméras de surveillance : toilettes, douches, fenêtres d'immeubles, salle d'essayage, etc. Bref, s'il désire procéder à l'installation de caméras de surveillance dans son entreprise, l'employeur devra faire preuve de bon sens et s'assurer qu'il ne dispose d'aucun autre moyen, moins intrusif, pour parvenir à ses fins. Il faut garder à l'esprit qu'**en principe**, l'employeur ne peut pas installer de caméras de surveillance pour évaluer la qualité et la prestation de travail de ses employés. Par contre, si l'employeur soupçonne un de ses employés d'avoir commis un délit ou de s'approprier à en commettre un, la situation est toute autre. Dans ce cas, l'employeur pourrait installer une caméra dirigée sur cet employé pendant un court laps de temps puisque cette installation répondrait, alors, à la nécessité pour l'employeur de protéger son entreprise.

3. Le sous-contractant engagé par l'employeur

Par ailleurs, le sous-contractant engagé par l'employeur pour effectuer de la vidéo surveillance à distance (et peut-être même la personne chargée de l'installation des équipements chez cet employeur) devrait également s'interroger sur l'étendue de l'intrusion de l'employeur dans la vie privée de ses employés. En effet, non seulement l'employeur a-t-il l'obligation de se conformer aux dispositions des chartes canadienne et québécoise des droits et libertés, mais cette obligation s'impose également à toute personne qui pourrait être appelée à opérer ou visionner les caméras de surveillance ou à gérer la conservation et l'utilisation des renseignements obtenus par celles-ci.

Conclusion

Avant d'investir une grande partie de son temps et son argent, l'employeur a tout intérêt à bien planifier son installation de caméras de surveillance. En effet, le droit sur cette question est en constante évolution et il n'existe que très peu d'exemples jurisprudentiels auxquels nous pouvons nous référer afin d'appliquer les critères ci-haut énumérés. Néanmoins, nous sommes d'opinion que ces critères continueront d'être appliqués par nos tribunaux puisqu'ils répondent à la règle du gros bon sens.

Ainsi, l'employeur voulant installer des caméras de vidéo surveillance dans son entreprise devra, dans un premier temps, s'interroger sur la nécessité de procéder à cette installation et si elle répond à un besoin réel de protection de son entreprise. Dans un deuxième temps, il devra cerner l'étendue de ses besoins et s'assurer que son intrusion dans la vie privée de ses employés est confinée à sa plus simple expression. En outre, afin de se prémunir contre d'éventuels litiges, l'employeur pourrait, dans certains cas, transmettre un avis à ses employés leur indiquant à quels endroits il a l'intention d'installer des caméras et quels sont les objectifs qu'il poursuit en procédant à cette installation. L'employé ainsi prévenu aura alors la possibilité de sortir du champ de visionnement des caméras de son employeur lorsqu'il désire protéger sa vie privée.

Le monde de la vidéo surveillance est en plein essor et la technologie qui la sous-tend est de plus en plus accessible à toutes les bourses. Cette technologie évoluant à un rythme beaucoup plus rapide que les changements jurisprudentiels, tout employeur, mais également ses sous-contractants, devraient demeurer prudents dans la mise en œuvre du projet d'installer des équipements de vidéo surveillance dans l'enceinte de l'entreprise. En effet, l'application des différents critères et principes ci-haut énumérés par nos tribunaux pourrait prendre une tangente différente dans un avenir prochain, selon l'analyse que ces tribunaux en feront. Nous sommes présentement à l'aube de l'application des critères généraux régissant la protection de la vie privée en milieu de travail et, à l'instar d'autres domaines où la technologie est en effervescence, ce sera fort probablement les entreprises et employeurs téméraires qui feront évoluer le droit sur cette question.

Le droit fondamental à la protection de la vie privée en matière de relations de travail est un concept très vaste et sa conjugaison avec les droits de l'employeur (le droit de protéger son entreprise, le droit de surveiller le travail de ses employés, etc.) soulève d'autres problématiques, outre la vidéo surveillance. Par exemple, qu'en est-il du droit de l'employé à la protection de sa vie privée à l'extérieur de son cadre de travail? L'employeur pourrait-il, s'il possède des motifs sérieux, enquêter sur un employé ou prendre des clichés à son insu à l'extérieur de l'entreprise lorsque cet employé se prétend malade ou accidenté à la suite d'un événement survenu au travail? Si oui, cet employeur pourrait-il utiliser ces éléments de preuve dans le cadre d'un éventuel litige?

Cet article est rédigé par **Me Alain P. Lecours**, en collaboration avec **Me Marie-Ève Brassard**. La Chronique Juridique est distribuée gratuitement, via courrier électronique, aux clients du cabinet ainsi qu'à ses partenaires d'affaires. Le présent document a pour but d'informer et peut ne pas refléter les plus récents développements juridiques. Les clients et les lecteurs ne doivent pas agir ou s'abstenir d'agir sur la base des informations contenues à la présente chronique sans d'abord avoir obtenu le conseil juridique d'un professionnel.

Me Alain P. Lecours
LECOURS, HÉBERT AVOCATS INC.
354, rue Notre-Dame Ouest
Bureau 100
Montréal, QC, Canada H2Y 1T9
Téléphone : (514) 344-8784
Télécopieur: (514) 344-9790
Lecours@LecoursHebert.com

Sur notre [site web](#), vous trouverez un lien permanent jusqu'à nos chroniques mensuelles. Si vous désirez nous faire part de vos commentaires sur les sujets traités, n'hésitez pas à nous contacter: lecours@LecoursHebert.com

Si vous désirez ajouter ou modifier une adresse courriel (email) afin de recevoir mensuellement la Chronique Juridique, veuillez cliquer sur le lien suivant :

[Inclure, ajouter ou modifier mon adresse email à la liste de distribution](#)

Si vous ne souhaitez plus recevoir mensuellement la Chronique Juridique, veuillez cliquer sur ce lien

[Exclusion – Retirer mon adresse email de la liste de distribution](#)
