

# Les nouvelles technologies et l'avenir du travail dans le secteur des transports – Notions juridiques de base

Conférence nationale du secteur des transports 2023

Blake Scott

Avocat

Service juridique d'Unifor

10 juin 2023



**UNIFOR**

# Questions juridiques courantes

Des questions juridiques sont couramment soulevées par les changements technologiques, dont les suivantes :

- **Politiques de l'employeur imposées unilatéralement pour la surveillance des employés et mesures disciplinaires qui en découlent – protection de la vie privée**
- Mises à pied
- Implications du libellé de la convention collective à propos des changements technologiques ou de la surveillance des employés



UNIFOR

# Sources de protection de la vie privée

- Législation en matière de protection de la vie privée
- Limites des droits réservés de la direction
- Autres dispositions négociées dans la convention collective



UNIFOR

# Contexte législatif

## Provinces avec législation sur la protection de la vie privée dans le secteur privé

- **Réglementation fédérale (*Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*)**
- Québec
- Colombie-Britannique
- Alberta
- Manitoba

## Provinces sans législation sur la protection de la vie privée dans le secteur privé

- Nouveau-Brunswick
- Terre-Neuve-et-Labrador
- Nouvelle-Écosse
- Ontario
- Île-du-Prince-Édouard
- Saskatchewan



UNIFOR



# Aperçu

- Les tribunaux et les arbitres reconnaissent généralement que les employées et employés ont une attente raisonnable en matière de respect de la vie privée sur le lieu de travail, même si elle n'est pas absolue
- Concilier la protection de la vie privée des employés et les droits de gestion de l'employeur :
  - Lieu de travail dangereux – rôles délicats sur le plan de la sécurité?
  - Objectif raisonnable?
  - Mesure raisonnable?
  - Autres solutions moins intrusives?
- Possibilité d'arbitrage
  - Les politiques unilatérales de l'employeur peuvent toujours faire l'objet d'un grief
  - Le critère énoncé dans KVP s'applique aux cas de mesures disciplinaires



# LPRPDE – Critère juridique

Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques (LPRPDE) – paragraphe 5(3) :

*L'organisation ne peut recueillir, utiliser ou communiquer des renseignements personnels qu'à des fins qu'une personne raisonnable estimerait acceptables dans les circonstances.*

Critère de raisonabilité – LPRPDE et lois provinciales équivalentes

- 1) Le degré de sensibilité des renseignements personnels en cause?
- 2) La mesure est-elle manifestement nécessaire pour répondre au besoin?
- 3) Est-elle vraisemblablement efficace pour répondre au besoin?
- 4) L'atteinte à la vie privée est-elle proportionnelle aux avantages?
- 5) Existe-t-il des moyens portant moins atteinte à la vie privée qui permettent d'atteindre les mêmes fins?

*Résumé de conclusions d'enquête en vertu de la LPRPDE n° 2004-281;  
Canadian Pacific Railway Company v. TCRC (Picher) (2010)*



# *LPRPDE* – Critère juridique – Étapes 1 et 2

Étape 1 – Le degré de sensibilité des renseignements personnels en cause?

- Quels renseignements sont recueillis, utilisés ou divulgués? Sensibilité et quantité.
- La mesure entraîne-t-elle une perte de liberté ou d'autonomie personnelle? Collecte de données biométriques? Collecte d'échantillon de substances corporelles?

Étape 2 – La mesure est-elle manifestement nécessaire pour répondre au besoin?

- Quel est l'objectif de la surveillance?
- Existe-t-il un problème réel et spécifique sur le lieu de travail ou seulement un problème hypothétique ou potentiel?
- Par exemple, dans le secteur des transports, la sécurité sera toujours un objectif légitime de l'employeur.



# LPRPDE – Critère juridique – Étapes 3 et 4

Étape 3 – Est-elle vraisemblablement efficace pour répondre au besoin?

- La politique proposée est-elle susceptible de résoudre le problème spécifié à l'étape 1?
- Par exemple, apporte-t-elle une solution concrète au problème de sécurité?

Étape 4 – L'atteinte à la vie privée est-elle proportionnelle aux avantages?

- Cela exige une « mise en balance des intérêts ».
- Par exemple, une surveillance vidéo constante peut ne pas être proportionnelle à un l'objectif d'améliorer l'efficacité ou la productivité, mais peut être proportionnelle pour répondre à un besoin réel de sécurité lorsqu'elle est mise en balance avec un risque d'accident grave.





# *LPRPDE* – Critère juridique – Étape 5

Étape 5 – Existe-t-il des moyens portant moins atteinte à la vie privée qui permettent d’arriver aux mêmes fins?

- L’employeur a-t-il envisagé d’autres solutions?
- Ces autres solutions permettraient-elles d’atteindre le même objectif?
- Existe-t-il des façons de limiter le caractère intrusif de la mesure proposée lors de son utilisation?



# KVP – Principes en matière de mesures disciplinaires

- La règle de l'employeur ne peut être contraire à la convention collective.
- La règle ne peut pas être déraisonnable – critère de raisonabilité en vertu de la LPRPDE.
- La règle doit être claire et sans équivoque.
- La règle doit être portée à l'attention des employés avant que l'entreprise ne puisse la mettre en application.
- L'employé doit être informé des conséquences du non-respect de la règle.
- Une règle doit être appliquée de manière cohérente par l'entreprise dès son instauration.

*Lumber & Sawmill Workers' Union, Local 2537 v KVP Co (1965) (Ont Arb)*



# Exemples du secteur des transports

- Programmes « DriveCam » et « SmartDrive » – caméras et microphones installés dans la cabine et orientés vers l'avant; enregistrement continu avec conservation des données en cas d'événement déclencheur (accident, etc.)
- Enregistrement audio et/ou vidéo en continu – y compris en dehors des heures de travail
- Suivi GPS; appareil de surveillance à bord
- Politiques de dépistage des drogues et de l'alcool
- Accès aux dossiers de conduite



# Recommandations

- De manière générale, nous ne voulons ni endosser ni cautionner la raisonnable des politiques de l'employeur. Faites pression.
- Si une nouvelle politique est proposée ou introduite, recueillez de l'information. Tenez compte des facteurs suivants :
  - L'employeur a-t-il formulé un besoin ou un objectif?
  - L'employeur a-t-il démontré le bien-fondé de ce besoin?
  - La politique et/ou la technologie répond-elle réellement à ce besoin?
  - L'employeur peut-il répondre à ce besoin d'une autre manière?
  - L'employeur a-t-il envisagé des solutions moins intrusives?
- Négociez des dispositions pour protéger les employées et employés contre la surveillance.
  - À moins qu'il n'existe des protections explicites dans la convention collective, la surveillance enregistrée peut généralement être utilisée pour appuyer une mesure disciplinaire. Pensez, dans le cadre de la convention collective, à négocier des limites quant à l'utilisation de la surveillance pour justifier des mesures disciplinaires.