



## Le JURICLIP<sup>MC</sup> Travail et emploi



Édition du 31 janvier 2013

[Transférer ce Juriclip](#)

### - SOMMAIRE -

- **Le droit à la vie privée sur l'ordinateur d'un employeur : un concept à nuancer**
- **L'obligation d'assurer la protection des employés d'un tiers employeur**

#### ▲ **Le droit à la vie privée sur l'ordinateur d'un employeur : un concept à nuancer**

Peut-on ou doit-on légitimement s'attendre au respect de notre vie privée en utilisant un ordinateur fourni par notre employeur ? La Cour suprême rendait, en octobre dernier, un jugement sur la question dans l'affaire *R. c. Cole*, réitérant du même coup l'importance que peut jouer l'application de politiques encadrant l'utilisation de tels outils de travail.

Essentiellement, les faits de cette affaire étaient les suivants. L'accusé, M. Cole, est enseignant dans une école secondaire ontarienne. Afin de remplir ses tâches normales d'enseignement et de surveillance, l'employeur lui fournit un ordinateur portable, outil qu'il est autorisé à utiliser accessoirement à des fins personnelles. À ce sujet, la politique en vigueur autorisait une telle utilisation, tout en spécifiant que le matériel informatique et l'ensemble des données générées ou traitées avec ce dernier sont considérés comme la propriété du conseil scolaire.

Or, lors de travaux de maintenance on trouve dans l'ordinateur portable de l'accusé un dossier caché contenant des images de pornographie juvénile. L'ordinateur est alors saisi par la direction et les photos, ainsi que les fichiers Internet temporaires, copiés sur cédérom. Le lendemain, un policier se présente sur les lieux et prend possession de l'ordinateur et des disques. Ce dernier examine leur contenu au poste de police et crée une « image miroir » du disque dur, le tout sans obtenir préalablement de mandat.

Dans une analyse détaillée, la plus haute instance au pays indique que les politiques et pratiques en vigueur à l'époque, bien qu'ayant considérablement réduit l'attente que pouvait avoir M. Cole en matière du respect de sa vie privée et des renseignements confidentiels visés, n'éliminaient pas complètement cette attente. Ainsi, une telle attente raisonnable, quoique réduite, n'en demeure pas moins une

■ [clcw.ca](http://clcw.ca)

■ [S'abonner aux Juriclips](#)

### - CLCW -

Avec 16 bureaux répartis dans 9 régions du Québec, soit celles de Montréal (Montréal), de la Capitale-Nationale (Québec), du Saguenay-Lac-Saint-Jean (Saguenay, Alma, Roberval et Saint-Félicien), de l'Estrie (Sherbrooke), du Centre-du-Québec (Drummondville et Plessisville), du Bas-Saint-Laurent (Rimouski, Rivière-du-Loup et Amqui), de la Côte-Nord (Sept-Îles), de l'Abitibi-Témiscamingue (Val-d'Or et Amos) et de Chaudière-Appalaches (Saint-Georges), et plus de 300 ressources dont 160 professionnels du droit, **Cain Lamarre Casgrain Wells** est le cabinet le mieux implanté au Québec et l'un des plus importants de la province.

### - Le Juriclip<sup>MC</sup> -

Le *Juriclip* est un bulletin électronique d'information juridique, offert gratuitement et disponible dans 16 thématiques, qui vous donne accès à de judicieux conseils en plus de vous renseigner sur les développements récents et l'actualité dans un domaine de compétence ou un secteur d'activité en particulier.

### - Notre expertise -

**Cain Lamarre Casgrain Wells** offre l'expertise et les connaissances de juristes

attente raisonnable protégée par la Charte.

Toutefois, il faut apporter certaines nuances en regard des droits et obligations de l'employeur. À ce sujet, la Cour suprême précise que la direction avait l'obligation légale de maintenir un milieu d'apprentissage sécuritaire, et par voie de conséquence logique, le pouvoir de saisir et de fouiller un ordinateur fourni par le conseil scolaire si elle avait des motifs raisonnables de croire que le disque dur contenait de telles photographies.

Cependant, le fait que le conseil scolaire ait légalement pris possession de l'ordinateur portatif pour ses propres besoins administratifs ne conférait pas à la police un pouvoir délégué ou dérivé de confisquer et de fouiller l'ordinateur aux fins d'une enquête criminelle. Bien qu'une norme constitutionnelle moins exigeante soit applicable dans un contexte administratif, la police ne peut pour autant invoquer cette norme pour se soustraire à l'autorisation judiciaire préalable normalement exigée.

Au surplus, notons qu'on ne peut donner un consentement valide à une fouille ou autrement renoncer à une garantie constitutionnelle pour le compte d'une autre personne. Le conseil scolaire était évidemment en droit d'informer la police de sa découverte de documents illicites dans l'ordinateur portatif. Cela aurait sans doute permis aux autorités compétentes d'obtenir le mandat adéquat. Or, la remise de l'ordinateur par le conseil scolaire ne permettait pas à la police d'accéder sans mandat aux renseignements personnels qu'il renfermait.

En l'occurrence, malgré la violation, la majorité de la cour conclut, pour divers motifs, que la preuve soumise ne devrait pas être exclue. Confirmant l'existence du droit à la vie privée d'un salarié, et ce, même sur l'ordinateur d'un employeur, cet arrêt ne doit pas être appliqué aveuglément. Il importe de distinguer d'une part la norme applicable à l'employeur et d'une autre part celle applicable au corps policier. Cette analyse doit bien évidemment se faire selon les circonstances propres à chaque dossier, chaque situation constituant un cas d'espèce.

Auteur : Me Arnaud Gosselin-Brisson

---

### ▲ L'obligation d'assurer la protection des employés d'un tiers employeur

Aux termes de l'article 51(1) de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (ci-après LSST) [1], un employeur peut-il être tenu d'aménager son établissement de façon à assurer la protection, non seulement de ses employés, mais également de ceux d'un tiers employeur qui exécutent des travaux dans son établissement ?

La Cour d'appel a récemment répondu à cette question [2] qui laissait place à une incertitude dans la doctrine et la jurisprudence. Devant les faits qui lui étaient présentés, la Cour d'appel a conclu que l'employeur était tenu d'aménager son établissement de façon à assurer la protection des employés d'un tiers employeur qui exécutent des travaux dans son établissement.

Le contexte dans lequel l'affaire a été rendue est le suivant :

aguerris, actifs dans tous les domaines du droit, traditionnels ou en émergence, et dans l'ensemble des secteurs de l'économie. Aux quatre coins du Québec, ces professionnels mettent leurs compétences et leur savoir-faire en commun afin de vous proposer des solutions juridiques innovatrices, efficaces et adaptées à votre réalité, que vous soyez un client institutionnel, une entreprise ou un particulier.

---

#### - Mise en garde -

Le *Juriclip* ne constitue pas une opinion juridique de ses auteurs. Il est fortement recommandé de consulter un professionnel du droit pour l'application de nos commentaires à votre situation particulière.

---

à la suite d'un appel de service, deux frigoristes à l'emploi de l'entreprise T.R. Réfrigération se rendent dans un supermarché IGA exploité par Sobeys. Pour vérifier le fonctionnement des appareils de réfrigération et détecter une possible fuite de fréon, l'un d'eux monte sur le toit de la chambre froide de la pâtisserie. Ce frigoriste passe à travers des tuiles du plafond suspendu, fait une chute d'un peu plus de trois mètres et subit d'importantes blessures. À la suite de cet événement, la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) délivre un constat d'infraction à Sobeys. Le constat reproche à Sobeys d'avoir commis une infraction à l'article 236 de la LSST étant donné que le supermarché IGA en question n'est pas équipé et aménagé de façon à assurer la protection d'un travailleur.

La Cour du Québec condamne Sobeys à l'amende minimale de 500 \$ prévue à l'article 236 de la LSST et la Cour supérieure confirme cette décision. La Cour d'appel accepte d'entendre un appel portant sur la question de savoir si Sobeys avait l'obligation d'équiper et d'aménager le dessus de la chambre froide de la pâtisserie de façon à assurer la protection de tout travailleur, même s'il est à l'emploi d'un autre employeur.

La Cour d'appel se fonde sur le but de la LSST pour conclure que cette loi peut imposer des obligations à un employeur à l'égard des employés d'un tiers dans certaines circonstances. La Cour rappelle que le but de la loi est « l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégration physique des travailleurs ». On rappelle également que la LSST est une loi sociale d'ordre public qui doit recevoir une interprétation large et libérale, même en matière pénale.

Dans le contexte de cette affaire, la responsabilité de Sobeys en tant qu'employeur découle de son contrôle et de son pouvoir de gestion de l'entreprise et des installations. Il incombait à Sobeys de s'assurer que son établissement était équipé et aménagé de façon à assurer la protection des travailleurs, incluant les travailleurs à l'emploi d'un tiers. On doit donc retenir que l'employeur qui a la gestion ou le contrôle d'un établissement doit s'assurer que celui-ci est aménagé de façon à assurer la protection non seulement de ses travailleurs mais également celle des travailleurs d'autres employeurs.

Auteur : Marc-Olivier Laporte, stagiaire en droit

[1] L.R.Q., c. S-2.1.

[2] *Sobeys Québec inc. c. Commission de la santé et de la sécurité du travail*, 2012 QCCA 1329.

---

Vous ne souhaitez plus recevoir ce Juriclip<sup>MC</sup> ?

[Désabonnement](#)

---

Tous droits réservés © 2010-2011 Cain Lamarre Casgrain Wells S.E.N.C.R.L.