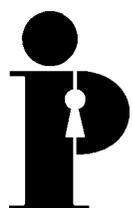


**Commissaire à  
l'information et à la  
protection de la  
vie privée/Ontario**

**La protection de la vie privée  
en milieu de travail :  
Document de consultation**



**Tom Wright  
Commissaire  
Juin 1992**



**Commissaire à l'information  
et à la protection de la vie  
privée/Ontario**

2, rue Bloor Est  
Bureau 1400  
Toronto (Ontario)  
M4W 1A8

416-326-3333  
1-800-387-0073  
Télécopieur : 416-325-9195  
ATS (Téléimprimeur) : 416-325-7539  
Site Web : [www.ipc.on.ca](http://www.ipc.on.ca)

Cette publication est disponible sur le site Web du Bureau du commissaire.

This publication is also available in English.

## Avant-propos

Au cours de la dernière décennie, les sondages d'opinions ont régulièrement révélé que la majorité des enquêtés considèrent leur vie privée comme étant de plus en plus menacée. Cette perception d'atteinte croissante à la vie privée se retrouve dans presque tous les aspects de la vie quotidienne, notamment la sollicitation par téléphone, les bureaucrates curieux qui veulent toujours plus de renseignements personnels et les entreprises qui demandent des identificateurs individuels comme le numéro d'assurance sociale. Tous les organismes, qu'ils soient publics ou privés, semblent avoir besoin d'une foule de renseignements personnels.

La protection de la vie privée a toutefois ses champions. Le juge La Forest, de la Cour suprême, a affirmé ce qui suit :

Dans une société moderne, tout particulièrement, la conservation de renseignements personnels est une question de première importance. Chacun peut, pour une raison ou pour une autre, être amené à communiquer ces renseignements ou être obligé de le faire. Il existe cependant nombre de situations où un particulier doit pouvoir raisonnablement s'attendre à ce que ceux à qui il communique des renseignements les gardent confidentiels et ne s'en servent qu'aux fins pour lesquelles ils ont été divulgués [...] Il faut protéger le droit à la vie privée et lorsque l'intérêt de la société l'emporte sur ce droit, il faut établir des règles claires fixant les conditions permettant de porter atteinte à ce droit.

Bon nombres de pays et de territoires ont mis en place de telles règles en adoptant des lois sur la protection de la vie privée et les données et en mettant sur pied des commissions à cette fin.

Pour ceux qui s'intéressent à la protection de la vie privée, l'enjeu est de cerner les répercussions sur la vie privée des tendances de notre société, particulièrement le développement rapide de diverses technologies informatiques, électroniques et scientifiques. En Ontario, le commissaire à l'information et à la protection de la vie privée est chargé d'examiner ces questions et d'engager le débat public.

Le présent document se penche sur ce qu'on pourrait appeler la «vie privée en milieu de travail». D'aucuns prétendent qu'il ne faut pas placer trop haut nos attentes en matière de vie privée au cours de notre vie professionnelle et qu'il faut que la protection de la vie privée soit subordonnée à d'autres valeurs, principalement à l'effort collectif déployé pour atteindre les objectifs de l'entreprise. Dans Ces circonstances, le mieux qu'on puisse dire est que la vie privée se trouve dans une position délicate. Pour leur part, les défenseurs de la vie privée font valoir que, du moins il ne faut pas rejeter toute considération pour la vie privée en tant que valeur humaine qui a une place légitime en milieu de travail. D'autres iraient même plus loin et affirmeraient que la protection de la vie privée de la personne au travail deviendra dans l'avenir l'une des principales questions sociales.

---

S'ils ne peuvent bénéficier d'une certaine protection de leur vie privée, les travailleurs risquent de n'avoir aucun contrôle sur les renseignements personnels qui les concernent, sur leur comportement ou sur leur personne. Il est possible pour les employeurs de connaître tous les aspects de la vie de leurs salariés, notamment leur état de santé, leur profil génétique et psychologique, leurs finances, leur niveau d'instruction, leurs expériences, leurs activités pendant leurs heures de loisirs et leurs activités au travail à chaque minute. De fait, il se peut que les travailleurs ne puissent plus rien cacher à leurs employeurs.

Les arguments qui expliquent le besoin des employeurs de recueillir autant de renseignements personnels portent largement sur la question du rendement. Le droit de connaître tout ce qu'il faut au sujet d'un travailleur légitime la surveillance et le contrôle, dans le but ultime d'accroître l'efficacité et la productivité. Même s'il s'agit là d'objectifs louables, doivent-ils l'emporter sur tout? Peut-on protéger la vie privée sans nuire à l'efficacité? Il est difficile de répondre à ces questions. Il est probable qu'en ce moment le mieux que nous puissions faire est de poser les questions.

Le présent document se propose d'informer le lecteur des diverses techniques utilisées aujourd'hui en milieu de travail et de soulever les principales préoccupations sur le plan de la vie privée concernant ces pratiques. Enfin, nous suggérons diverses options sur la façon de tenter de répondre aux questions qui sont soulevées.

Tom Wright  
Commissaire

---

## Sommaire

Quoique la *Charte canadienne des droits et libertés* ne protège pas explicitement le droit à la vie privée, ce droit a été reconnu comme une valeur fondamentale dans certains nombres de jugements rendus récemment par la Cour suprême du Canada. Il est difficile de définir ce qui constitue la vie privée, puisque le sens de cette expression peut varier selon le contexte. Néanmoins, trois catégories distinctes de droit à la vie privée se dégagent : la vie privée au sens spatial, la vie privée de la personne, et la vie privée et l'information. Le présent document étudie chacune de ces catégories de droit à la vie privée. La conjoncture de diverses tendances sociales, économiques et technologiques menacent la vie privée en milieu de travail.

La protection de la vie privée en milieu de travail ne retient l'attention que depuis peu. Aujourd'hui, on commence à considérer qu'il y aurait lieu de donner aux travailleurs dans leur milieu de travail les mêmes droits que ceux dont ils bénéficient en tant que membres de la société, comme le droit à la libre expression, à la vie privée, à l'égalité et à un traitement équitable. Toutefois, des conflits risquent de survenir alors que les travailleurs commencent à affirmer leur droit à la vie privée, à un moment où les employeurs cherchent à obtenir encore plus d'information sur les activités, les habitudes et l'état de santé des travailleurs.

Pour expliquer pourquoi la vie privée est une source de préoccupation croissante, le présent document examine trois questions fondamentales : l'utilisation de la surveillance électronique, les tests imposés aux travailleurs et l'utilisation abusive des dossiers d'emploi.

## Les pratiques et les techniques

L'application de l'informatique et des télécommunications au domaine de la surveillance a modifié, tant sur le plan quantitatif que qualitatif, la nature de la surveillance dans les lieux de travail au Canada. Aux fins de la présente étude, par surveillance électronique, nous entendons la collecte, la mémorisation, l'analyse et la communication de données concernant le rendement et les activités professionnelles d'un travailleur au moyen de dispositifs combinant l'informatique et les télécommunications (comme les téléphones). Tous les jours, des centaines de milliers de Canadiens sont soumis à la surveillance électronique en milieu de travail.

Les dispositifs de surveillance visuelle, comme les systèmes de télévision à circuit fermé, sont, semble-t-il, les plus courants en milieu de travail. La surveillance du téléphone, sous forme de systèmes de gestion des appels et de contrôle du service, sert à surveiller les appels téléphoniques des travailleurs et à recueillir des renseignements sur leur rendement. La surveillance par l'entremise de l'ordinateur de travail utilise un logiciel spécialement conçu pour obtenir des données sur le rendement des travailleurs qui utilisent des ordinateurs, depuis la procédure d'entrée en communication jusqu'à la procédure de sortie. Les systèmes de contrôle d'accès, comme les cartes et les clés magnétiques, sont également utilisés pour la surveillance. Certains

dispositifs de contrôle d'accès ont recours à la biométrie pour identifier une personne. Enfin, il existe un système de suivi électronique des véhicules qui permet de connaître la position d'un véhicule grâce à un transmetteur ou un transpondeur fixé au véhicule.

Les progrès de la technologie, de la médecine et des sciences sociales ont permis l'élaboration d'un certain nombre de tests imposés aux travailleurs. Les principaux tests sont :

- **Les tests de dépistage de drogues**, pour déterminer si un travailleur prend ou a récemment pris des drogues ou de l'alcool.
- **Les tests génétiques**, pour déterminer la prédisposition d'ordre génétique d'un travailleur à diverses maladies.
- **Les analyses-vérité**, pour mesurer les réactions physiologiques d'un travailleur dans le but de déterminer s'il dit la vérité.
- **Les tests psychologiques**, pour mesurer les caractéristiques psychologiques du travailleur.

Aujourd'hui, les employeurs ont recours à ces techniques pour en connaître davantage sur les personnes qu'ils emploient ou envisagent d'employer.

Les employeurs tiennent des dossiers sur leur personnel et divers types de dossier d'emploi pour une foule de raisons. Ces dossiers contiennent des renseignements qui concernent directement les décisions d'emploi (p. ex. demandes d'emploi et évaluations du rendement). Cependant, les dossiers d'emploi peuvent également contenir divers renseignements de nature délicate, comme des cotes de crédit, des lettres de recommandation et des renseignements médicaux confidentiels.

Les employeurs utilisent de nouvelles pratiques en milieu de travail pour atteindre divers objectifs, dont une meilleure productivité, une amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs et une réduction du nombre d'accidents. Cependant, alors que les employeurs estiment que ces pratiques sont légitimement nécessaires à l'exploitation de l'entreprise, les opposants à ces pratiques affirment que celles-ci risquent de détruire la qualité de la vie professionnelle.

## **La protection de la vie privée**

Les défenseurs de la vie privée soutiennent que certaines pratiques en matière d'emploi sont très indiscrètes et portent atteinte à la vie privée des travailleurs. Leurs principales objections concernant la surveillance électronique, les tests imposés aux travailleurs et l'utilisation abusive de dossiers d'emploi sont les suivantes :

- **La perte de l'autonomie personnelle** : On craint que les pratiques indiscrètes en matière d'emploi, comme la surveillance électronique, risquent d'entraîner une perte d'autonomie personnelle pour les travailleurs concernés.

- **L'absence de consentement** : Les employeurs peuvent adopter des pratiques en matière d'emploi, comme la surveillance électronique ou les tests, sans consulter les travailleurs concernés. Dans ces cas, les travailleurs n'ont pas l'occasion de donner leur consentement à cette pratique ni à la collecte subséquente de renseignements personnels à leur sujet.
- **L'atteinte à la vie privée de la personne** : L'une des grandes controverses sur le plan de la vie privée concernant les tests de dépistage des drogues et les tests génétiques porte sur le fait que ces tests constituent une invasion du corps humain et une atteinte directe à la vie privée de la personne.
- **L'atteinte à la vie privée relative à l'information** : Pouvoir déterminer quand, comment et dans quelle mesure les renseignements au sujet de soi peuvent être communiqués à autrui est un élément essentiel de la notion de vie privée relative à l'information. Quoique cette question ne se limite pas au milieu de travail, d'aucuns soutiennent que la perte du contrôle sur la communication des renseignements personnels est probablement l'enjeu le plus important en matière de vie privée.

Le code de pratiques équitables en matière d'information est une norme reconnue à l'échelle internationale pour la protection de la vie privée relative à l'information. Toutefois, les pratiques indiscrètes en matière d'emploi risquent d'enfreindre ce code. On se préoccupe notamment :

- De la collecte de renseignements personnels inutiles ou non pertinents;
  - De la surveillance d'activités non liées au travail;
  - De l'inexactitude des renseignements personnels;
  - De l'utilisation et de la divulgation non autorisées de renseignements personnels;
  - Du refus de l'accès aux dossiers d'emploi et du droit d'y apporter des rectifications.
- **L'expansion des pratiques** : On ne se rend pas encore pleinement compte des répercussions des pratiques en cause sur les travailleurs, sur le milieu de travail en général et sur l'ensemble de la société. De nombreux défenseurs de la vie privée craignent que l'utilisation de techniques indiscrètes en milieu de travail ne fera que prendre de l'ampleur à mesure que l'on trouvera de nouvelles applications et que le coût de la technologie diminuera.
  - **La Charte canadienne des droits et libertés** : Outre les questions particulières de protection de la vie privée, d'aucuns s'alarment du fait que certains principes juridiques fondamentaux sont compromis par des pratiques indiscrètes en milieu de travail. On considère que ces pratiques peuvent également porter atteinte à certaines garanties de la *Charte canadienne des droits et libertés*, notamment la présomption d'innocence, le traitement équitable, la protection contre les fouilles, les perquisitions ou les saisies et le droit à l'égalité devant la loi.

## **Les considérations actuelles et futures**

Les progrès technologiques débridés constituent l'une des principales menaces à la vie privée. Une technologie hautement perfectionnée permet de franchir les barrières physiques qui, dans le passé, servaient à la protection de la vie privée. Les protections légales traditionnelles deviennent donc en grande partie insuffisantes.

Au cours de la dernière décennie, on est devenu plus sensible à l'importance qu'il y a de se pencher sur les questions de protection de la vie privée en milieu de travail. On a pris certaines mesures limitées pour réglementer la surveillance du téléphone, les analyses-vérité, les tests de dépistage de drogues et l'utilisation abusive de dossiers d'emploi. Certaines techniques nouvelles, comme la surveillance informatique et les tests génétiques, n'ont pas encore fait l'objet d'une réglementation de la part des pouvoirs publics.

Les règlements législatifs sur les pratiques potentiellement indiscretes en matière d'emploi sont très fragmentaires et offrent une protection insuffisante contre les abus. Quoique les lignes directrices et les décisions des tribunaux permettent de mieux définir le droit à la vie privée en milieu de travail, certains défenseurs de la vie privée s'inquiètent de la lenteur de cette définition.

Les conventions collectives peuvent servir à restreindre certaines pratiques en matière d'emploi. Quoique les causes d'arbitrage en matière de relations professionnelles aient permis de définir un droit à la vie privée en milieu de travail, le processus de négociation collective est considéré comme un outil n'ayant ni la force ni la portée nécessaires pour réglementer des pratiques en matière d'emploi, dont les tests imposés aux travailleurs et la surveillance électronique.

Depuis quelque temps déjà, on demande l'adoption de lois et la cessation de certaines pratiques. La plus récente objection contre les tests de dépistage de drogues a été présentée en février 1992 par l'Association canadienne des libertés civiles au ministère du Travail de l'Ontario. Cet organisme a exhorté le ministère à proposer une loi interdisant aux employeurs d'obliger, de façon aléatoire ou universelle, les personnes qu'ils emploient ou envisagent d'employer à fournir des échantillons d'urine ou d'autres liquides corporels pour le dépistage de la consommation de drogues.

Certains observateurs croient que le recours à des pratiques comme la surveillance électronique en milieu de travail a déjà un tel «élan» qu'il serait difficile de l'arrêter. Ils considèrent que la véritable question n'est pas de savoir s'il y a lieu d'utiliser une pratique quelconque, mais plutôt de savoir comment on peut la rendre le moins préjudiciable possible pour les travailleurs. Si on juge que la situation actuelle est insatisfaisante, il y a différentes façons de procéder.

## **1. Les lignes directrices facultatives**

L'élaboration de lignes directrices facultatives pourrait se faire sous diverses formes. Le gouvernement de l'Ontario pourrait :

- Inciter les employeurs à élaborer leurs propres lignes directrices;
- Élaborer des lignes directrices en collaboration avec les groupements syndicaux et patronaux et ensuite encourager les employeurs à les adopter;
- Désigner un organisme (p. ex. le bureau du commissaire à l'information et à la protection de la vie privée ou la Commission des droits de la personne) pour examiner à titre indépendant les lignes directrices élaborées et s'assurer qu'elles répondent à des normes minimales fixées par les gouvernements.

La participation des pouvoirs publics à l'établissement de lignes directrices ou de normes minimales permettrait d'assurer que les besoins de toutes les parties concernées sont prises en compte et qu'un consensus se dégage parmi les intéressés sur un certain nombre de questions comme : quels secteurs seraient visés (le secteur public, le secteur privé, ou les deux), comment ces lignes directrices seraient adoptées, comment elles seraient appliquées et s'il y aurait un mécanisme d'appel.

## **2. La voie législative**

Une autre façon de résoudre le problème serait de réglementer par voie législative les pratiques en matière d'emploi, comme les tests imposés aux travailleurs, la surveillance électronique et l'utilisation abusive des dossiers d'emploi. Vu que plusieurs lois traitent déjà de certaines pratiques en matière d'emploi en Ontario (p. ex. la *Loi sur les normes d'emploi*, la *Loi sur les relations de travail* et le *Code des droits de la personne*), on pourrait considérer cette option comme une extension logique de ces lois. Comme la portée de chacune de ces lois est différente, il faut examiner avec soin les avantages et les inconvénients de chacune, afin de déterminer quelles lois il y aurait lieu de modifier.

La façon dont les règlements législatifs seraient adoptés pourrait varier :

- On pourrait traiter des différentes pratiques séparément en adoptant des lois distinctes ou dans le cadre d'une seule et même loi;
- On pourrait modifier les lois actuelles ou en adopter de nouvelles.

En raison des limites des lois actuelles (p. ex. certaines d'entre elles ne s'appliquent qu'au secteur public, tandis que d'autres ne prévoient pas d'organismes de réglementation ayant l'autorité de rendre des ordonnances), l'option la plus appropriée pourrait être de rédiger une loi pour réglementer précisément ces nouvelles pratiques en matière d'emploi.

### **3. Une étude plus approfondie**

Comme on a mené peu d'études sur l'étendue et les répercussions de ces nouvelles pratiques en milieu de travail, il pourrait être un peu tôt pour tenter de formuler un règlement en ce moment. En conséquence, une autre option serait de mener une étude plus approfondie sur ces questions sous la forme de consultations par les pouvoirs publics auprès du monde des affaires, des syndicats et des groupements de défense. Après une telle étude, les pouvoirs publics seraient mieux en mesure de déterminer quels règlements, s'il y a lieu, seraient les plus appropriés.

# Table des matières

<b>Introduction</b> .....	<b>1</b>
<b>Chapitre 1 — Les pratiques et les techniques</b> .....	<b>4</b>
<b>A. La surveillance électronique</b> .....	<b>4</b>
(i) La surveillance visuelle.....	5
(ii) La surveillance du téléphone .....	5
(iii) La surveillance informatique .....	7
(iv) Les systèmes de contrôle d'accès .....	8
(v) Le suivi électronique des véhicules .....	9
<b>B. Les tests imposés aux travailleurs</b> .....	<b>9</b>
(i) Les test de dépistage de drogues.....	9
(ii) Les tests génétiques .....	10
(iii) Les analyses-vérité .....	11
(iv) Les tests psychologiques.....	12
<b>C. Les dossiers d'emploi</b> .....	<b>13</b>
<b>D. La justification des employeurs</b> .....	<b>13</b>
(i) L'augmentation de l'efficacité et de la productivité .....	13
(ii) L'abus de boissons alcooliques et de drogues .....	14
(iii) Le vol commis par les travailleurs .....	15
(iv) La santé et la sécurité .....	17
(v) La gestion courante du personnel.....	18
(vi) Le coût des soins de santé .....	18
(vii) La responsabilité civile des employeurs .....	19
(viii) Les avantages pour les travailleurs .....	19
(ix) Les droits des employeurs .....	20
<b>E. Les objections à la surveillance électronique et aux tests imposés         aux travailleurs</b> .....	<b>20</b>
(i) Des mesures antiproductives .....	21
(ii) Les questions de santé et de sécurité.....	21
(iii) L'étendue de la surveillance et du dépistage.....	22

---

<b>Chapitre 2 — La protection de la vie privée .....</b>	<b>24</b>
<b>A. La perte de l'autonomie personnelle .....</b>	<b>24</b>
<b>B. L'absence de consentement .....</b>	<b>25</b>
<b>C. L'atteinte à la vie privée de la personne .....</b>	<b>26</b>
<b>D. L'atteinte à la vie privée relative à l'information.....</b>	<b>27</b>
(i) La collecte de renseignements personnels inutiles ou non pertinents .....	28
(ii) La surveillance d'activités non liées au travail.....	30
(iii) L'inexactitude des renseignements personnels .....	31
(iv) L'utilisation non autorisée de renseignements personnels .....	34
(v) La divulgation non autorisée de renseignements personnels .....	35
(vi) Le refus à l'accès aux dossiers d'emploi et à leur rectification .....	35
<b>E. Une boîte de Pandore .....</b>	<b>36</b>
<b>F. La Charte canadienne des droits et libertés .....</b>	<b>37</b>
(i) La présomption d'innocence .....	37
(ii) Le traitement équitable .....	38
(iii) Les fouilles, perquisitions ou saisies .....	39
(iv) Le droit à l'égalité devant la loi .....	39
<b>Chapitre 3 — Les considérations actuelles et futures .....</b>	<b>40</b>
<b>A. Le cadre actuel des lois et des règlements .....</b>	<b>41</b>
(i) La surveillance électronique .....	41
(ii) Les détecteurs de mensonges .....	42
(iii) Les tests de dépistage de drogues .....	42
(iv) Les tests psychologiques.....	44
(v) Les dossiers d'emploi .....	44
<b>B. L'évaluation du cadre de réglementation actuel .....</b>	<b>45</b>
<b>C. L'avenir.....</b>	<b>47</b>
1. Les lignes directrices facultatives .....	47
2. La voie législative.....	48
3. Une étude plus approfondie .....	50
<b>Renvois .....</b>	<b>51</b>
<b>Bibliographie .....</b>	<b>65</b>

---

## Introduction

La Cour suprême du Canada a reconnu que le droit à la vie privée est une valeur fondamentale de la société canadienne :

[...] la société a fini par se rendre compte que la notion de vie privée est au coeur de celle de la liberté dans un État moderne [...] Fondée sur l'autonomie morale et physique de la personne, la notion de vie privée est essentielle à son bien-être<sup>1</sup>.

Quoique la *Charte canadienne des droits et libertés* ne garantisse pas explicitement le droit à la vie privée, ce droit est considéré comme un élément essentiel à la dignité et à l'autonomie de chaque citoyen<sup>2</sup>. L'expression «vie privée» a été définie dans l'article novateur de Brandeis et Warren en 1890 comme étant le «droit de l'individu à ce qu'on le laisse tranquille<sup>3</sup>». Elle a également été définie comme une protection contre une imposition non désirée ou contre la coercition, ainsi qu'une protection de la liberté d'action<sup>4</sup>. La liberté que comporte le droit à la vie privée n'est pas la liberté d'agir, mais la liberté d'empêcher les autres d'agir, la liberté de les exclure<sup>5</sup>.

Il est difficile de définir ce qu'est la vie privée, puisque cette expression sert à décrire diverses situations ou conditions liées entre elles, dont le sens peut changer selon le contexte<sup>6</sup>. Néanmoins, trois catégories distinctes de droit à la vie privée se dégagent :

- **La vie privée au sens spatial** établit un domaine physique dans lequel la personne peut exiger d'être laissée tranquille et peut repousser toute intrusion.
- **La vie privée de la personne** est issue des lois qui garantissent la liberté de mouvement et d'expression, interdisent les voies de fait et restreignent les fouilles, les perquisitions et les saisies non justifiées. Quoique la vie privée de la personne comprenne la notion que la personne est protégée contre la violence physique, elle va au-delà du plan physique et vise à protéger également la dignité de la personne.
- **La vie privée et l'information** Cette catégorie est fondée sur la notion que tout renseignement au sujet d'un individu est fondamentalement la propriété de celui-ci, qu'il peut décider de le communiquer ou non<sup>7</sup>.

L'idée qu'un travailleur a droit à la vie privée dans son milieu de travail, soit d'être protégé contre toute intrusion, soit de garder certains renseignements confidentiels, est relativement neuve. Jusqu'en 1950, les employeurs avaient le droit quasiment incontesté de s'informer de tout aspect de la vie d'un travailleur<sup>8</sup>. Aujourd'hui, cependant, on en vient à croire qu'il y aurait lieu que les travailleurs aient, dans leur milieu de travail, les mêmes droits que ceux dont ils bénéficient en tant que citoyens, comme le droit à la libre expression, à la vie privée, à l'égalité et à un traitement équitable<sup>9</sup>. Les travailleurs commencent à affirmer leurs droits à la vie privée à une époque où les employeurs cherchent de plus en plus à obtenir des renseignements sur leurs activités, leurs habitudes et leur état de santé<sup>10</sup>.

Le droit à la vie privée n'est pas absolu. Pour déterminer quand on peut exercer ce droit dans la société, il faut tenir compte de diverses valeurs concurrentes. C'est la même chose en milieu de travail. Toutefois, la conjoncture de diverses tendances sociales, économiques et technologiques menace la vie privée en milieu de travail. Les employeurs adoptent de nouvelles pratiques pour résoudre divers problèmes, comme la faible productivité, les taux élevés d'accidents du travail et les vols commis par les travailleurs. Il s'agit là de problèmes réels qui coûtent cher tant à l'employeur qu'à la société. Par exemple, l'abus de substances psychoactives ayant des effets défavorables qui vont au-delà du milieu de travail, les programmes mis sur pied par les employeurs pour identifier et aider les personnes qui souffrent de toxicomanie ou d'alcoolisme peuvent être jugés souhaitables pour les personnes concernées, par l'employeur et par la société en général.

Malheureusement, certaines pratiques et technologies utilisées en milieu de travail peuvent être très indiscrettes. D'une part, les employeurs prétendent que des motifs légitimes d'exploitation de leur entreprise justifient l'utilisation de ces pratiques, d'autre part, les défenseurs des droits des travailleurs et de la vie privée soutiennent que certaines technologies portent atteinte à la dignité et à la vie privée de la personne et qu'elles contribuent à la dégradation de la qualité de la vie professionnelle<sup>11</sup>.

Certains observateurs croient que la technologie pourrait changer la notion même de vie privée. Afin d'améliorer la sécurité d'une entreprise et de relever la productivité, on accepte maintenant diverses intrusions que l'on aurait auparavant contestées ou rejetées. La limite entre ce qui est acceptable et ce qui est inacceptable est de plus en plus floue<sup>12</sup>.

Pour expliquer pourquoi les employeurs et les travailleurs ont des opinions opposées sur ces questions, le présent document examine trois points litigieux concernant la vie privée en milieu de travail la surveillance électronique, les tests imposés aux travailleurs et l'utilisation abusive des dossiers d'emploi.

- **La surveillance électronique** : La surveillance électronique comprend la collecte, la mémorisation, l'analyse et la divulgation de données concernant le rendement et les activités professionnelles d'un travailleur au moyen d'un ordinateur ou d'appareils de télécommunications (comme le téléphone). Le présent document traite de la surveillance visuelle, de la surveillance du téléphone et de la surveillance informatique, ainsi que des systèmes de contrôle d'accès et de suivi électronique des véhicules.
- **Les tests imposés aux travailleurs** : Les progrès de la technologie, de la médecine et des sciences sociales ont permis l'élaboration de bon nombre de nouveaux tests imposés aux travailleurs. Le présent document se penche sur les tests de dépistage de drogues, les tests génétiques, les analyses-vérité et les tests psychologiques. Le bureau du commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Ontario a déjà examiné la question des tests de dépistage du VIH et du sida dans des documents précédents<sup>13</sup>.

- **Les dossiers d'emploi** : Les employeurs recueillent et utilisent une somme importante de renseignements concernant leurs salariés. La plupart de ces renseignements est de nature très délicate et personnelle, mais seulement une partie de ces renseignements concerne les décisions d'emploi. Le présent document porte principalement sur l'utilisation abusive des dossiers d'emploi et sur les questions connexes concernant la vie privée. Comme les résultats de la surveillance électronique et des tests imposés aux travailleurs peuvent faire partie des dossiers d'emploi, il y a chevauchement entre ces trois questions.

Le document se divise en trois chapitres. Le premier chapitre décrit la technologie liée à la surveillance électronique et les tests imposés aux travailleurs, les raisons du recours à ces pratiques, ainsi que la tenue de dossiers d'emploi. Le deuxième chapitre traite des questions de protection de la vie privée soulevées par les tests, la surveillance et l'utilisation abusive de renseignements concernant les travailleurs. Enfin, le document examine le cadre législatif et réglementaire actuel, ainsi que les options possibles dans l'avenir.

# Chapitre 1 — Les pratiques et les techniques

Les employeurs ont toujours considéré qu'il était nécessaire d'obtenir des renseignements sur leurs salariés. Toutefois, la technologie leur permet maintenant de recueillir des renseignements personnels détaillés sur les travailleurs qu'ils emploient ou envisagent d'employer. Grâce à la surveillance électronique, les employeurs peuvent savoir tout au cours de la journée ce que font les travailleurs et connaître leur rendement. La technologie permet également aux employeurs de s'informer sur la structure génétique des travailleurs et de déterminer s'ils consomment des drogues.

Le présent chapitre décrit les diverses méthodes de surveillance électronique utilisées en milieu de travail, résume les techniques de test utilisées, présente les types de dossiers tenus par les employeurs, examine les diverses justifications utilisées à l'appui de l'ouverture de dossiers d'emploi et de l'adoption de diverses pratiques en matière de surveillance et de tests et étudie certaines préoccupations générales concernant l'utilisation de ces techniques en milieu de travail.

## A. La surveillance électronique

Tous les jours, des centaines de milliers de Canadiens sont soumis à la surveillance électronique en milieu de travail<sup>14</sup>. L'application de l'informatique et des télécommunications au domaine de la surveillance a modifié la nature de la surveillance tant sur le plan quantitatif que qualitatif. La surveillance en milieu de travail ne se limite plus à ce que les superviseurs peuvent voir ou entendre directement. En outre, les travailleurs ne savent pas toujours s'ils sont surveillés<sup>15</sup>. La surveillance électronique peut produire un enregistrement continu du rendement et des activités des travailleurs et, dans certains cas, peut servir à accélérer le rythme de travail ou à imposer des normes de travail<sup>16</sup>. La nouvelle technologie en matière de surveillance permet également à l'employeur d'obtenir des renseignements au sujet d'un travailleur que même celui-ci ne possède pas. En outre, la surveillance électronique devient de plus en plus automatique et est déclenchée par le travailleur lui-même. Par exemple, le travailleur qui entre dans un garage de stationnement ou dans un bureau ou qui accède à un étage d'accès réservé au moyen d'une carte magnétique peut déclencher un enregistrement de la date et de l'heure d'entrée. Le fait d'ouvrir une session d'ordinateur peut amorcer l'enregistrement des fichiers manipulés, des touches utilisées et des erreurs faites, ainsi que des messages envoyés et reçus<sup>17</sup>.

La surveillance électronique est difficile à définir précisément du fait qu'elle ne se limite pas à un type particulier de technologie. En outre, les pratiques de surveillance électronique évoluent constamment en même temps que la technologie elle-même. Toutefois, aux fins de la présente étude, par surveillance électronique nous entendrons la collecte, la mémorisation, l'analyse et la communication de données concernant le rendement et les activités professionnelles d'un travailleur au moyen de dispositifs combinant l'informatique et les télécommunications.

### **(i) La surveillance visuelle**

Les dispositifs de surveillance visuelle sont, semble-t-il, les plus courants en milieu de travail<sup>18</sup>, notamment : les appareils photographiques et les caméras, les écrans semi-transparents qui ont l'aspect de murs opaques et les dispositifs détecteurs qui permettent de visualiser le contenu d'enveloppes et de paquets fermés.

En général, les systèmes de télévision à circuit fermé (TVCF) permettent l'observation de nombreux endroits à partir d'un même pupitre et de faire un enregistrement permanent sur bande magnétique. Certains systèmes permettent même d'utiliser un objectif «zoom» pour observer de plus près des personnes ou des objets<sup>19</sup>, ou encore de produire des images nettes dans l'obscurité quasi totale. Certains systèmes TVCF sont conçus de façon à ce que les caméras fonctionnent en continu, tandis que d'autres comportent des caméras qui sont déclenchées sur commande seulement ou suivant un programme. Selon la configuration du système, les personnes observées peuvent être conscientes ou non qu'une caméra fonctionne (p. ex. souvent, un témoin rouge s'allume et avertit les travailleurs que la caméra est en marche). Quelquefois, on installe des caméras «factices» pour donner l'impression d'une surveillance, là où il n'y en a pas. Par ailleurs, les progrès de la miniaturisation ont permis de créer des appareils de surveillance visuelle suffisamment compacts pour tenir dans une poche ou dans un détecteur de fumée.

Par rapport aux autres types de surveillance électronique, le recours aux systèmes TVCF pour la surveillance des travailleurs existe depuis assez longtemps. Au Canada, l'une des premières expériences a été faite dans un bureau de poste de Peterborough, en Ontario, en 1956<sup>20</sup>. Toutefois, la technologie se perfectionne continuellement. En 1990, une entreprise de Montréal a lancé le premier système de télésurveillance vidéo au Canada permettant la transmission d'images par les lignes téléphoniques ordinaires. Ce système peut transmettre des images, des sons ou d'autres données n'importe où dans le monde sur le réseau téléphonique. Il permet également de surveiller ce qui se passe à un endroit très éloigné, tandis que les systèmes de surveillance vidéo traditionnels ne sont utilisables que là où ils sont installés. La compagnie qui a mis au point le système considère qu'il pourrait être utilisé par des magasins de détail, des centres commerciaux, des organismes publics, des forces de police, des hôpitaux et tout organisme qui souhaite observer ce qui se passe en restant à distance<sup>21</sup>.

### **(ii) La surveillance du téléphone**

Les systèmes de comptabilisation ou de gestion des appels sont prévus pour produire automatiquement des renseignements détaillés sur l'utilisation des lignes téléphoniques, notamment les numéros des appelants internes ou externes, le nombre total des appels effectués et la durée totale de chacun. Un ordinateur traite les données brutes et produit un rapport sur tout type d'activité téléphonique que l'employeur considère pertinent ou utile. Ces systèmes ne recueillent généralement pas d'information sur le contenu des communications<sup>22</sup>.

Un nombre croissant d'entreprises privées et d'organismes publics prennent conscience de l'intérêt économique que présentent des relevés exacts des appels téléphoniques. Ces organismes installent des systèmes de comptabilisation des appels :

- Pour déterminer la répartition des frais entre les différents secteurs d'un organisme;
- Pour contre-vérifier le bien-fondé de la facture de téléphone;
- Pour améliorer la conception et la gestion du système;
- Pour améliorer les pratiques en matière d'utilisation du téléphone<sup>23</sup>.

L'information recueillie peut être extrêmement utile pour les entreprises qui mettent l'accent sur le service à la clientèle. Le fait de savoir pendant combien de secondes un client a dû attendre avant que quelqu'un puisse lui répondre, ou encore le nombre d'appelants qui ont raccroché, permet à ces entreprises de déterminer s'il y a lieu d'installer de nouvelles lignes de téléphone ou d'embaucher de nouveaux téléphonistes. En analysant le nombre d'appels téléphoniques quotidiens ou mensuels, les chefs de service peuvent mieux comprendre les cycles d'activité et prévoir les périodes de pointe pour lesquelles il leur faudra ajouter des lignes téléphoniques, embaucher des travailleurs temporaires ou permettre les heures supplémentaires<sup>24</sup>.

Cependant, les employeurs utilisent de plus en plus les systèmes de gestion des appels pour surveiller l'activité téléphonique des travailleurs et pour recueillir des données sur leur rendement. Cette pratique est utilisée principalement par des entreprises qui se livrent au télémarketing, à la vente directe ou aux études de marché, ainsi que par les entreprises qui ont un important service à la clientèle. Un des exemples le mieux connu de comptabilisation des appels pour surveiller la performance concerne une compagnie de téléphone canadienne. Selon le président de la régionale syndicale :

En appuyant sur quelques touches seulement, la direction obtient 75 données sur le rendement d'un téléphoniste. Le directeur prend connaissance du rendement général du téléphoniste en termes de temps moyen passé sur chaque appel et le pourcentage de temps durant lequel le téléphoniste s'est absenté.

Si la direction considère que le téléphoniste n'atteint pas les objectifs, elle peut l'interroger sur le nombre moyen de secondes requis pour appuyer sur la première touche après qu'un client entre en communication, le nombre moyen de lettres par entrée, le nombre moyen de rectifications par appel, le nombre moyen de secondes pour entrer les données, et ainsi de suite<sup>25</sup>.

Le contrôle du service est une autre forme de surveillance du téléphone qui consiste à écouter ou à enregistrer les communications pour déterminer le contenu des appels téléphoniques des travailleurs. Le contrôle est fait généralement par un superviseur ou un agent du contrôle de la qualité pour évaluer l'affabilité du travailleur, l'exactitude des renseignements fournis, la

conformité aux directives de l'entreprise ou la connaissance du produit. Cette pratique n'est pas automatisée comme le sont les systèmes de gestion des appels téléphoniques. La personne qui est à l'écoute doit évaluer le contenu de la communication<sup>26</sup>.

Auparavant, la technologie n'était pas encore très évoluée et le travailleur et, dans certains cas, l'appelant savaient que la communication était écoutée. Dans le cas de systèmes téléphoniques déjà anciens, on pouvait constater une baisse du volume ou entendre un déclic lorsque le contrôleur entrait en ligne. Aujourd'hui, les progrès de la technologie permettent de produire un matériel silencieux et aucun des interlocuteurs en ligne ne décèle l'entrée en ligne du contrôleur.

Avec l'avènement des systèmes de messagerie vocale ou audiomessagerie, un nouveau type de surveillance du téléphone est apparu. Certaines entreprises passent en revue les messages d'accueil de leurs salariés pour vérifier si ces messages sont appropriés<sup>27</sup>. Elles peuvent également vérifier si les messages reçus sont de nature professionnelle ou personnelle.

### **(iii) La surveillance informatique**

La surveillance par l'entremise de l'ordinateur de travail est l'une des formes de surveillance en milieu de travail qui prend le plus rapidement de l'ampleur. Grâce à un logiciel de surveillance spécialement conçu, les employeurs peuvent recueillir des données sur le rendement de leur personnel qui utilise des ordinateurs, depuis la procédure d'entrée en communication jusqu'à la procédure de sortie du système.

À la fin des années 80, un sondage a été effectué auprès d'environ 1 500 travailleurs de 50 entreprises canadiennes sur les systèmes informatiques de surveillance et de contrôle du rendement<sup>28</sup>. Cette étude a révélé que les systèmes de surveillance informatique peuvent exécuter diverses tâches selon leurs caractéristiques et leur but :

- Certains systèmes de surveillance ne font que recueillir des données concernant le rendement (p. ex. fichier de traitement de textes qui enregistre le nombre de lignes ou de frappes) et effectuent un résumé périodique. D'autres systèmes évaluent ces données, tandis que d'autres encore donnent des directives aux travailleurs.
- Les modèles les plus perfectionnés peuvent alerter le superviseur si un travailleur n'est pas branché au système ou peuvent aussi comparer minute par minute son rendement réel avec les normes de productivité.
- Certains systèmes communiquent aux travailleurs les données sur leur rendement pour leur permettre de s'autocontrôler ou font parvenir ces renseignements directement aux superviseurs<sup>29</sup>.
- La surveillance informatique du travail peut fournir des renseignements sur le rendement de chaque travailleur ou donner une idée du rendement global d'un groupe de travail ou d'un service quelconque.

- Les statistiques de rendement peuvent servir à évaluer les charges de travail futures, à prévoir l'embauche de personnel ou à justifier l'achat d'un nouveau matériel.
- Les statistiques produites par ordinateur peuvent également mesurer le rendement des travailleurs et être utilisées par le service du personnel pour les augmentations, les promotions, le recyclage et les congédiements<sup>30</sup>.

Une forme nouvelle de surveillance électronique porte sur le courrier électronique. Entre le moment où l'envoyeur crée un message électronique et celui où le destinataire le lit, le message se présente sous une forme électronique qui peut être facilement interceptée et lue par quiconque possède l'équipement nécessaire<sup>31</sup>. En outre, le message peut être lu à partir de la boîte aux lettres de l'envoyeur ou de celle du destinataire. Les employeurs se servent à l'heure actuelle de cette vulnérabilité du courrier électronique pour surveiller la correspondance électronique de leurs travailleurs.

La surveillance informatique ne se limite pas uniquement aux employés de bureau. Chaque fois qu'un ordinateur est utilisé, il peut y avoir surveillance. Par exemple, un petit ordinateur appelé «Tripmaster» peut être installé sur le tableau de bord d'un véhicule pour enregistrer diverses variables comme la vitesse du véhicule, le passage des vitesses, les périodes de ralenti excessives, quand et pendant combien de temps le conducteur s'arrête, ainsi que le nombre de fois que le hayon est ouvert<sup>32</sup>.

#### **(iv) Les systèmes de contrôle d'accès**

Une autre forme de surveillance électronique peut se faire par l'entremise de systèmes de contrôle d'accès, les cartes et les clés magnétiques étant les plus courants. A mesure que cette technologie s'est perfectionnée, son application a dépassé le simple contrôle de l'accès physique et s'étend maintenant à la sécurité des données. À l'heure actuelle, ces systèmes sont considérés comme un élément important de tout programme de sécurité parce qu'ils peuvent :

- Contrôler l'accès à des locaux;
- Limiter l'accès de l'utilisateur à des données ou à des ressources de systèmes;
- Surveiller les activités des utilisateurs du système;
- Produire un rapport sur les infractions à la sécurité pour suite à donner;
- Contrôler la présence des travailleurs.

Souvent remises à un travailleur à des fins de sécurité, ces cartes ou clés magnétiques permettent également à l'employeur de suivre les déplacements du travailleur. Selon la configuration du système, l'employeur peut être en mesure de savoir exactement où chaque membre de son personnel se trouve et combien de temps il passe à cet endroit, notamment dans les toilettes, à la cantine, dans la salle de l'ordinateur et dans le parc de stationnement<sup>33</sup>.

Certains dispositifs de contrôle d'accès ont recours à la biométrie pour identifier les personnes. Il existe à l'heure actuelle cinq différentes technologies biométriques sur le marché : l'analyse des empreintes digitales, de la géométrie de la main, de la rétine, de la voix et des caractéristiques dynamiques de la signature. La forme de la main, la configuration des veines dans le globe oculaire et le dessin des empreintes digitales sont génétiques, tandis que les points de pression de la signature et les variations acoustiques de la voix sont des caractéristiques du comportement. Les systèmes biométriques de contrôle d'accès sont considérés par bon nombre comme la méthode idéale pour assurer la sécurité des locaux ou des systèmes d'information. Toutefois, un système biométrique est généralement utilisé conjointement avec d'autres moyens d'identifier les travailleurs, comme les numéros d'identification personnels<sup>34</sup>.

### **(v) Le suivi électronique des véhicules**

Le suivi électronique des véhicules est une autre forme de surveillance électronique. On peut connaître la position d'un véhicule et suivre ses déplacements grâce à un transmetteur ou un transpondeur fixé au véhicule. Les employeurs utilisent cette technique pour surveiller les déplacements des travailleurs conduisant un véhicule dans le cadre de leur emploi (p. ex. les chauffeurs de taxi ou d'autobus, les messagers et les conducteurs de fourgons blindés).

## **B. Les tests imposés aux travailleurs**

Pour la plupart des employeurs, le candidat idéal à un poste est qualifié pour le poste, compétent, bien informé, honnête, travailleur, fiable et en bonne santé. La possibilité pour un employeur d'évaluer ces qualités ou attributs chez une personne dépend des renseignements qu'il possède au sujet de cette personne. Les moyens traditionnels de collecte de renseignements sont notamment la formule de demande d'emploi, le curriculum vitae, l'entrevue personnelle, les évaluations du rendement, les observations par les agents de maîtrise et la vérification des références. Ces méthodes fournissent un ensemble de renseignements limités, souvent subjectifs, sur les candidats à un poste ou les salariés actuels. Les progrès de la technologie, de la médecine et des sciences sociales ont permis l'élaboration d'un certain nombre de tests imposés aux travailleurs. Aujourd'hui, les employeurs tablent sur ces techniques pour suppléer aux renseignements qu'ils possèdent au sujet d'une personne. Parmi ces techniques, mentionnons les tests de dépistage de drogues, les tests génétiques, les analyses-vérité et les tests psychologiques.

### **(i) Les tests de dépistage de drogues**

«Tests de dépistage de drogues» est une expression générale désignant diverses méthodes permettant de déterminer si une personne consomme actuellement des drogues ou en a consommé récemment. Ces tests peuvent déterminer la consommation d'alcool, de médicaments vendus sur ordonnance ou en vente libre, ainsi que de substances illégales.

Au travail, le dépistage de la consommation de drogue peut se faire à diverses étapes de l'emploi et pour diverses raisons pour la présélection des candidats à un poste ou avant d'offrir le poste au candidat retenu; en cours d'emploi après un accident; lors du retour d'un travailleur, une absence ou une mise à pied; lorsque le travailleur a un comportement inhabituel; à l'occasion de l'examen médical périodique. Le test peut être obligatoire ou volontaire, effectué au hasard ou universel.

L'analyse d'urine est la méthode de choix pour le dépistage de la consommation de drogues. Le travailleur est tenu de fournir un échantillon d'urine. L'analyse peut révéler les antécédents médicaux du travailleur, sa prédisposition à certaines maladies, ce qu'il a mangé et bu, ainsi que les substances qu'il a consommées au cours d'une période donnée avant le test<sup>35</sup>.

Les analyses du sang sont une autre forme de test de dépistage de drogues. Contrairement à l'analyse d'urine, les analyses du sang ne peuvent révéler que les substances qui sont actives dans l'organisme au moment du test. On peut aussi analyser la salive pour y déceler la présence de drogues. Les alcootests permettent de déterminer la présence et la concentration d'alcool dans le sang. L'étude du spectre électromagnétique d'une mèche de cheveux permet aussi de déceler la présence de drogues. Ce test est cependant utilisé moins fréquemment. D'aucuns considèrent qu'il est encore plus fiable que l'analyse d'urine, car il révèle non seulement quelles drogues ont été consommées mais aussi, contrairement à l'analyse d'urine, quand elles ont été ingérées<sup>36</sup>.

Aux États-Unis, les tests de dépistage de drogues imposés par les entreprises ont augmenté de 22 pour 100 en 1991 par rapport à 1990. Cette hausse est importante, puisqu'en 1990, on estimait que près des deux tiers des principales entreprises américaines utilisaient déjà des tests de dépistage de drogues soit près de trois fois plus qu'en 1987. Cette proportion était de 50 pour 100 des entreprises en 1989<sup>37</sup>.

## **(ii) Les tests génétiques**

Comme pour les tests du dépistage de drogues, l'expression «test génétique» englobe généralement diverses techniques utilisées pour examiner le patrimoine génétique d'une personne et pour déterminer la présence de caractéristiques génétiques héréditaires ou de modifications génétiques dues à l'environnement. La recherche génétique a révélé que certaines caractéristiques génétiques peuvent prédisposer une personne à une maladie ou la rendre plus susceptible de contracter des maladies causées par l'exposition à certains produits chimiques ou à certaines toxines. Dans le cas des tests génétiques, le sujet fournit un échantillon de tissu ou de liquide organique pour l'analyse de l'acide désoxyribonucléique (ADN). Deux types de test sont généralement utilisés en milieu de travail :

- **La surveillance génétique** se concentre sur les risques environnementaux au travail pouvant modifier le matériel génétique des travailleurs. Il a pour but de déterminer si l'exposition au travail à des toxines ou à d'autres produits chimiques s'est traduit par une atteinte

généétique<sup>38</sup>. La surveillance comporte l'examen périodique des travailleurs pour déceler les effets de substances ou de sous-produits toxiques et pour évaluer les dommages génétiques causés par ces substances. Elle sert également à déterminer s'il s'est produit une modification du matériel génétique au cours du temps donné.<sup>39</sup>

- **Le dépistage génétique** consiste à examiner le patrimoine génétique des personnes examinées pour identifier certaines caractéristiques ou troubles héréditaires. Contrairement à la surveillance génétique, qui s'effectue sur une période donnée, le dépistage génétique fait intervenir un seul test. Il vise à identifier les cas de sensibilité aux toxines, afin que les travailleurs qui présentent une hypersensibilité à une substance n'acceptent pas un poste où ils risquent d'être exposés à cette substance. Le dépistage génétique peut également servir à identifier certaines affections héréditaires (comme la chorée de Huntington) qui, souvent, ne sont pas directement associées à des maladies professionnelles.

Les tests génétiques sont relativement nouveaux. Un récent sondage aux États-Unis montre qu'une fraction seulement des 500 sociétés de Fortune imposent de tels tests à l'heure actuelle aux candidats à un poste et à leurs salariés actuels<sup>40</sup>. Toutefois, il y a de fortes chances que leur utilisation se généralise, particulièrement du fait des efforts de recherche considérables visant à identifier tous les éléments du matériel génétique humain ou génome.

### **(iii) Les analyses-vérité**

Le détecteur de mensonges est un appareil destiné à mesurer les réactions physiologiques des sujets testés dans le but de déterminer s'ils disent la vérité. Cette forme de test se fonde sur le principe que les réactions physiologiques sont différentes lorsque l'on ment et que l'on est en situation de stress, que lorsque l'on dit la vérité<sup>41</sup>. La *Loi sur les normes d'emploi* interdit l'utilisation obligatoire des analyses-vérité en Ontario (se référer à la partie 3 pour de plus amples détails) et définit l'analyse-vérité comme suit :

**46** [...] Analyse, examen, interrogation ou test au moyen ou à l'aide d'un dispositif, d'un instrument ou d'une machine, mécanique, électrique, électromagnétique, électronique ou autre, afin d'évaluer la crédibilité d'une personne ou prétendant évaluer la crédibilité d'une personne.

Les polygraphes sont les détecteurs de mensonges les mieux connus et les plus souvent utilisés. Ils mesurent trois réactions neurologiques au stress la respiration, le réflexe psychogalvanique et le pouls. Le stressomètre, également appelé psychotensiomètre, est un autre type de détecteur de mensonges. On considère que lorsque les sujets croient qu'ils risquent d'être punis ou qu'ils mentent, ils éprouvent un stress qui supprime certaines modulations de fréquence normales dans leur voix. Le stressomètre mesure ces modulations de fréquence. Comme le polygraphe, le stressomètre ne peut que déceler le stress, non le mensonge<sup>42</sup>.

#### **(iv) Les tests psychologiques**

En termes généraux, ce type de test sert à mesurer les caractéristiques ou les attributs psychologiques d'une personne. Parmi les tests utilisés par les employeurs, mentionnons «les tests d'aptitude comportant une simulation de problèmes types au travail et des examens complexes destinés à déterminer les traits fondamentaux du caractère et de la personnalité du candidat à un poste<sup>43</sup>». Les employeurs utilisent les tests psychologiques dans la présélection des candidats pour éliminer ceux qui présentent des tendances indésirables ou qui ne possèdent pas les caractéristiques ou les compétences jugées essentielles à l'accomplissement du travail<sup>44</sup>. Il existe cinq grands types de test utilisés pour l'emploi.

- Les tests d'intelligence générale mesurent les aptitudes générales, comme les aptitudes verbales ou mentales.
- Les tests d'aptitudes sont plus spécifiques et mesurent les aptitudes relativement homogènes et clairement définies<sup>45</sup> comme les aptitudes artistiques, musicales et mécaniques.
- Les tests de performance mesurent ce qu'une personne connaît au sujet d'un type de travail<sup>46</sup>. Ils servent également à déterminer la qualité et la vitesse de réalisation d'une tâche par un travailleur.
- Les inventaires d'intérêts professionnels comparent le profil des intérêts d'une personne avec celui d'autres personnes qui ont réussi dans un emploi donné. On considère qu'une personne qui a le même profil d'intérêts que les personnes qui ont réussi dans un emploi donné a de bonnes chances d'être heureuse dans ce poste<sup>47</sup>.
- Les tests de la personnalité mesurent les caractéristiques comme l'état émotif, la confiance en soi, les relations interpersonnelles, la motivation et les attitudes.

Il semble qu'on utilise de plus en plus un type particulier de test psychologique, le test d'honnêteté par écrit. Ce type de test sert à déterminer l'intégrité de la personne et à mesurer son attitude vis-à-vis du vol. Il comporte des questions destinées à juger si la personne serait prête à voler ou à excuser ou justifier un comportement malhonnête. D'autres questions servent à déterminer si le sujet ment afin de «déjouer» le test<sup>48</sup>.

Aujourd'hui, les entreprises ont recours également à l'analyse graphologique, c'est-à-dire l'écriture. Ce type d'analyse sert à évaluer la personnalité et le caractère du sujet, notamment son niveau de réponse émotive, ses processus mentaux, sa réponse sociale, la perception des réalisations, les niveaux d'honnêteté, son attitude envers la vie, ses niveaux d'imagination, de détermination et d'attention<sup>49</sup>.

## **C. Les dossiers d'emploi**

Il n'existe pas de définition normalisée du «dossier d'emploi». Les employeurs tiennent des dossiers sur leur personnel et divers types de dossier sur leurs salariés pour une foule de raisons. Certains renseignements concernent directement l'emploi (demandes d'emploi, évaluations du rendement et fiches de présence). Cependant, les dossiers d'emploi peuvent également comporter divers renseignements de nature délicate comme des cotes de crédit, des lettres de recommandation, des renseignements médicaux confidentiels, des rapports sur des actes fautifs que le travailleur a commis ou est soupçonné d'avoir commis, des demandes d'indemnités pour accidents du travail et les congés de maladie<sup>50</sup>. Les entreprises peuvent également recueillir des renseignements sur leurs salariés, dont les cotes de rendement, des comparaisons avec d'autres travailleurs, les programmes de perfectionnement du personnel, les opinions des cadres, les possibilités de promotion, les noms de remplacements qualifiés et les suggestions des travailleurs<sup>51</sup>.

## **D. La justification des employeurs**

De plus en plus, les employeurs ont recours à la technologie pour résoudre certains des problèmes auxquels ils font face au travail. Ils considèrent les tests et les systèmes de surveillance comme des outils de gestion efficaces et essentiels, qui permettent d'atteindre divers objectifs comme une plus grande productivité ou la réduction de l'abus de substances psychoactives au travail. On trouvera ci-dessous les raisons principales données pour l'adoption de la surveillance électronique et des tests dans le milieu du travail actuel. En outre, on explique les raisons principales pour la collecte et l'utilisation des dossiers d'emploi.

### **(i) L'augmentation de l'efficacité et de la productivité**

La productivité est l'une des principales raisons invoquées par les employeurs qui ont recours à la surveillance électronique et aux tests imposés aux travailleurs. Les employeurs considèrent que la survie de l'entreprise exige une amélioration constante de la productivité des travailleurs. Les erreurs, les produits de mauvaise qualité et un service lent sont préjudiciables à l'entreprise. Par conséquent, la surveillance et les tests pour cerner et corriger ces problèmes sont considérés de bonnes méthodes de gestion.

La surveillance électronique est vue comme une technique efficace pour accroître la productivité des travailleurs, puisqu'elle fournit aux cadres des renseignements sur les taux de production et permet de déceler les problèmes qui pourraient nuire à la production et les façons d'améliorer l'efficacité<sup>52</sup>. Elle permet également à la direction de superviser les travailleurs plus efficacement et de fournir des précisions aux travailleurs sur leur rendement<sup>53</sup>.

Les contrôles et les procédures inappropriés sont considérés comme des problèmes fondamentaux contre lesquels les employeurs doivent se prémunir<sup>54</sup>. Pour mieux contrôler l'exécution du travail et assurer la qualité des produits et des services, les employeurs font appel à diverses techniques de surveillance électronique.

Aujourd'hui, les groupements de défense du droit des employeurs de faire appel à des systèmes informatisés de mesure du travail soulignent l'importance de ces systèmes sur le plan de l'efficacité du contrôle de la qualité. Ceux qui vantent les mérites de la surveillance téléphonique secrète affirment qu'il est nécessaire d'écouter les conversations pour s'assurer que les bons renseignements sont donnés pour le compte de l'employeur et pour protéger les deux parties concernées par la communication<sup>55</sup>.

Les pertes les plus coûteuses que subissent les entreprises résultent de l'erreur humaine, d'accidents et d'omissions. On estime que 50 à 80 pour 100 des pertes annuelles sont attribuables aux erreurs ou à la négligence des travailleurs<sup>56</sup>. Dans le but de créer un milieu de travail plus productif et efficace, certains employeurs ont recours aux tests, particulièrement au stade de la présélection, pour éliminer les candidats indésirables ou qui risquent de leur occasionner des frais. Les travailleurs en bonne santé, honnêtes, compétents et qui ne consomment pas de drogues sont considérés comme les plus productifs et les moins coûteux en termes d'absentéisme, d'assurance ou d'indemnités et de problèmes de sécurité.

## **(ii) L'abus de boissons alcooliques et de drogues**

Par ailleurs, les employeurs ont recours à la surveillance électronique et au dépistage de la consommation de drogues afin de lutter contre l'augmentation perçue de l'abus de boissons alcooliques et de drogues au travail. Les études démontrent que les travailleurs alcooliques ou toxicomanes sont absents 16 fois plus souvent que le travailleur moyen, ont un taux d'accidents quatre fois plus élevé, touchent des indemnités de maladie d'un tiers plus élevées et soumettent cinq fois plus de demandes d'indemnités pour accidents du travail. Quarante pour cent des accidents mortels et 74 pour 100 des dommages corporels au travail sont attribuables à l'abus de boissons alcooliques<sup>57</sup>.

Les employeurs considèrent que les travailleurs alcooliques et toxicomanes ont un mauvais rendement et ils craignent que les problèmes dus à l'abus de substances psychoactives causent une détérioration du moral du personnel et une baisse de la qualité des produits et des services<sup>58</sup>. Ils pensent, de plus, que lorsque certains travailleurs consomment de l'alcool ou des drogues au travail, les autres travailleurs se laissent influencer<sup>59</sup>.

On estime que l'abus de substances psychoactives crée des problèmes de sécurité au travail, allant du vol et de la destruction des biens de l'entreprise jusqu'au risque que certains travailleurs occupant un poste important se mettent dans une situation compromettante. Le vol de biens et les détournements de fonds de l'entreprise sont considérés comme des moyens utilisés couramment par les toxicomanes pour se procurer leurs drogues<sup>60</sup>.

En 1988, la Gendarmerie royale du Canada a publié une étude sur les drogues en milieu de travail et a conclu que même s'il n'y a pas de statistiques fédérales sur l'étendue et le coût de l'abus de drogues en milieu de travail au Canada, les résultats de diverses études provinciales et américaines laissent penser qu'il existe «une forte consommation de drogues, avec tous les problèmes que cela entraîne<sup>61</sup>». «Il en coûterait aux entreprises ontariennes plus d'un milliard de dollars annuellement en dépenses liées aux employés souffrant de toxicomanie<sup>62</sup>». En Alberta, les tests effectués sur des travailleurs tués dans des accidents du travail révèlent que 4,7 pour 100 d'entre eux avaient une alcoolémie de 0,08 pour 100 ou plus, 16,5 pour 100 avaient une alcoolémie mesurable, 9 pour 100 avaient consommé des médicaments de prescription et 2,3 pour 100 avaient fumé de la marijuana<sup>63</sup>.

Une étude effectuée en 1990 estime que le coût annuel de l'abus de substances psychoactives pour l'économie canadienne s'élève à 2,6 milliards de dollars. Toutefois, l'Alliance pour un Canada sans drogues indique que ce chiffre est beaucoup plus près de 6 milliards de dollars. «Le coût direct est principalement le résultat de l'absentéisme et des primes plus élevées d'assurance-maladie payées par les employeurs, tandis que le coût indirect résulte d'une productivité réduite, d'une détérioration du moral des travailleurs et du mécontentement des clients<sup>64</sup>».

Certains employeurs sont exaspérés par le coût de la consommation de drogues et d'alcool par leurs travailleurs, ainsi que par le temps et les ressources nécessaires pour amener les travailleurs à reconnaître leur problème et à se prévaloir des programmes d'aide. Les répercussions économiques de l'abus de substances psychoactives et les préoccupations concernant la santé et la sécurité ont forcé certains employeurs à se concentrer sur la détection et l'identification précoce des problèmes chez les travailleurs en ayant recours à divers tests et techniques de surveillance<sup>65</sup>.

Certains partisans des tests de dépistage de drogues et de la surveillance électronique soutiennent également que l'existence même de ces pratiques est dissuasive. Ils prétendent que les travailleurs seraient moins portés à prendre des drogues illicites s'ils savaient qu'il existe un programme de tests de dépistage des drogues ou de surveillance des travailleurs.

### **(iii) Le vol commis par les travailleurs**

Un autre facteur important invoqué par les employeurs pour justifier le recours à la surveillance électronique et aux tests est la fréquence des vols commis par les travailleurs. Dans le monde du travail d'aujourd'hui, les vols commis par les travailleurs vont au-delà du simple chapardage des fournitures de l'entreprise. Les employeurs s'inquiètent maintenant beaucoup du vol de renseignements confidentiels et de secrets commerciaux, de l'utilisation non autorisée (à des fins personnelles) des ressources de l'entreprise et du «vol de temps». Selon la chambre de commerce des États-Unis, environ 60 pour 100 de toutes les faillites en Amérique résultent de vols commis par les travailleurs<sup>66</sup>.

Personne ne connaît exactement l'étendue du problème, mais les employeurs croient de plus en plus que le vol commis par les travailleurs est à la hausse. En 1979, on estimait qu'une entreprise

ontarienne sur sept connaissait de graves problèmes de vol et de sabotage commis par les travailleurs. En 1983, selon des enquêteurs privés spécialisés dans ce domaine, le vol commis par les travailleurs était à la hausse au Canada. En fait, on estimait qu'au Canada le vol coûtait plus de 500 millions de dollars par année. A cette époque, les comptables agréés et les agents de sécurité affirmaient que cette estimation était trop modeste, parce que bon nombre d'entreprises, particulièrement les banques et les autres établissements financiers, refusaient d'admettre publiquement qu'il y ait un problème<sup>67</sup>.

Certaines entreprises tentent maintenant de réduire le «temps volé» — c.-à-d. les heures rémunérées perdues à des activités non liées au travail<sup>68</sup>. En 1981, un expert-conseil de Toronto a fait un sondage auprès de 200 employeurs canadiens et a estimé que le travailleur moyen volait 3 heures et 50 minutes par semaine à son employeur en raison de retards, de départs avant l'heure, de faux congés de maladie, de rêveries et autres formes de «flâneries». En utilisant ce chiffre comme référence, l'expert-conseil a estimé que le «vol de temps» entraînait une perte de 11,5 milliards de dollars pour les entreprises canadiennes<sup>69</sup>. Dès 1984, l'estimation était portée à 15,1 milliards<sup>70</sup>.

Les employeurs se servent du polygraphe et de tests d'honnêteté par écrit pour déterminer si un candidat à un poste ou un salarié dit la vérité. Pour ce qui est des tests d'honnêteté, certains chercheurs prétendent que la meilleure façon de prévoir si quelqu'un est susceptible de voler est de déterminer qu'elle est son attitude concernant le vol. Ils estiment que les personnes qui tolèrent le vol commis par d'autres ou qui n'imposeraient qu'une légère punition aux voleurs sont plus susceptibles de voler que les personnes qui ne tolèrent pas la malhonnêteté<sup>71</sup>.

Bon nombre de formes de surveillance électronique sont considérées comme efficaces pour combattre le vol commis par les travailleurs. Selon une étude du ministère du Travail, les employeurs ontariens sont de plus en plus convaincus que la surveillance électronique constitue la solution la plus efficace et la moins coûteuse pour résoudre le problème croissant des pertes matérielles<sup>72</sup>.

La sécurité de l'équipement informatique (c.-à-d. le matériel, le logiciel, les programmes et les données) figure en tête des préoccupations des employeurs. Les spécialistes en sécurité informatique divisent les risques relatifs aux systèmes d'information en deux catégories principales. On estime que les risques «internes» sont à l'origine de 70 à 80 pour 100 de la perte financière annuelle, dont 20 pour 100 sont causés par des travailleurs malhonnêtes ou mécontents.

Par contre, les risques «externes» sont négligeables, ne comptant que pour 3 pour 100 des pertes<sup>73</sup>. La différence entre les deux types de risque incite les employeurs à envisager la surveillance des travailleurs comme la première ligne de défense pour protéger les ressources informatiques.

L'un des domaines les plus controversés concernant la surveillance porte sur le courrier électronique, puisque les employeurs écoutent maintenant les messages pour déterminer leur contenu et leur destination. Les partisans d'une telle surveillance font valoir que les travailleurs qui utilisent le courrier électronique pour envoyer des messages frivoles ou pour exploiter leur

propre entreprise utilisent des ressources de leur employeur tant en terme de capacité d'ordinateur que de temps dû à l'employeur. Par conséquent, la surveillance est nécessaire pour déterminer comment les ressources de l'entreprises sont utilisées<sup>74</sup>. Récemment, un tribunal de la Californie a rendu un jugement favorable à cet argument. En août 1990, un recours collectif a été intenté à Los Angeles contre Epson America Inc. On accusait la société de violer le droit à la vie privée des travailleurs en interceptant leurs messages électroniques. Le juge a statué que la surveillance du courrier électronique n'équivaut pas à de l'écoute électronique, qui est interdit par le code pénal de la Californie, et que les entreprises ont le droit de gérer leurs systèmes de courrier électronique. Quoiqu'elle ait fait l'objet d'un appel, cette décision laisse entendre que le courrier électronique n'est pas un moyen de communication privé et que les entreprises sont les propriétaires de toutes les données élaborées au moyen du matériel leur appartenant ou de services achetés par elles<sup>75</sup>.

#### **(iv) La santé et la sécurité**

En Ontario, selon la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, les employeurs sont tenus d'assurer la santé et la sécurité de leurs salariés au travail. D'autres lois, comme la *Loi sur la protection et la promotion de la santé* exigent que certains employeurs prennent des mesures supplémentaires pour protéger la santé de leurs travailleurs. Comme la loi impose des responsabilités aux employeurs, bon nombre prétendent que la collecte de renseignements médicaux ainsi que le recours aux tests imposés aux travailleurs et à la surveillance électronique se justifient si ils servent à la prévention des accidents et à la protection de la santé des travailleurs et du public.

Les partisans des tests de dépistage de drogues soutiennent que ce genre de tests est très utile pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que celle du public, puisqu'elle permet d'identifier les travailleurs intoxiqués dans des postes critiques sur le plan de la sécurité. La sécurité était l'une des principales raisons invoquées pour l'adoption d'un programme de tests de dépistage de drogues par une importante compagnie de pétrole canadienne le 1<sup>er</sup> janvier 1992. Selon ce programme, les particuliers qui désirent travailler dans des endroits où la sécurité est critique sont tenus de subir un test d'urine pour le dépistage de la consommation de drogues. S'ils refusent, leur salaire peut être bloqué pendant cinq ans et ils peuvent être affectés à un autre poste. Le programme exige également que tous les candidats à un poste subissent un test, qui est une condition d'emploi<sup>76</sup>.

Les préoccupations en matière de santé et de sécurité sont les seules raisons valables qu'il y ait d'adopter des tests génétiques en milieu de travail :

Il est impossible, tant sur le plan technologique qu'économique, d'éviter totalement l'exposition à des agents dangereux. Toutefois, si l'on pouvait identifier les personnes ou les catégories de personnes qui sont prédisposées à certains types de maladie professionnelle, il serait possible de prendre des mesures préventives spécialement pour ces personnes<sup>77</sup>.

Les tests peuvent révéler la prédisposition à certaines maladies. Ils peuvent donc fournir aux employeurs et aux travailleurs des renseignements utiles permettant d'éviter que des personnes prédisposées à une maladie soient affectées à des tâches comportant une exposition à certains risques professionnels ou à des substances toxiques.

### **(v) La gestion courante du personnel**

Pour assurer son bon fonctionnement, l'entreprise doit tenir des dossiers sur ses salariés, tant à des fins administratives que pour se conformer à certaines exigences légales. Les dossiers du personnel servent à diverses fins précises, notamment pour les décisions concernant l'embauche, le renvoi, les mutations, les promotions, la rétrogradation, la formation, les mesures disciplinaires et la prestation d'avantages sociaux aux travailleurs. Les renseignements qu'ils contiennent peuvent également être nécessaires pour des questions de sécurité. L'employeur est tenu, selon le *common law* et la loi, d'assurer la sécurité de ses salariés et des tiers.

Il existe une autre raison de recueillir des renseignements personnels sur un travailleur, celle de déterminer si celui-ci est capable d'accomplir une tâche donnée. Les résultats de tests médicaux sont un bon exemple de ce genre de renseignements. Selon les employeurs, il est dangereux, inefficace et injustifiable de les obliger à affecter les tâches à des travailleurs à l'aveuglette, lorsque la possibilité existe de le faire de façon éclairée<sup>78</sup>.

Avec le temps, les renseignements concernant ces diverses décisions s'accumulent pour former une large base de données sur le travailleur. C'est alors que des personnes ou des organismes, qui ne sont nullement parties aux relations de travail entre l'employeur et le salarié peuvent considérer que ces renseignements constituent une ressource utile (se reporter au chapitre 2 pour les questions de l'examen de la confidentialité des renseignements).

### **(vi) Le coût des soins de santé**

Aux États-Unis, le coût élevé de l'assurance-maladie motive fortement les employeurs à faire passer des tests à leurs travailleurs. «Avec la montée en flèche des frais médicaux, un nombre croissant d'entreprises commencent à considérer comme un fardeau les travailleurs qui fument, qui boivent ou qui se livrent à des activités à «risque élevé», même légales<sup>79</sup>.» Les entreprises s'inquiètent des répercussions sur le coût des soins de santé des «mauvaises habitudes» que peuvent avoir les travailleurs. Cette situation a amené les employeurs à recueillir sur les salariés des renseignements de nature plus personnelle qu'auparavant. Les employeurs veulent savoir si une personne fume ou boit, si elle est obèse ou si elle se livre à des activités à risque élevé pendant ses heures de loisirs. Par exemple, une municipalité des États-Unis exige que les candidats à un poste signent une déclaration assermentée attestant qu'ils ne fument pas et qu'ils n'ont pas fumé depuis un an. Une autre municipalité des États-Unis exigeait que tous les candidats passent un test de cholestérol et éliminait ceux dont le taux de cholestérol se situait dans la tranche supérieure de 20 pour 100<sup>80</sup>.

En Ontario, les employeurs s'émeuvent devant la hausse des primes d'indemnisation des accidents du travail et des pénalités frappant les taux élevés d'accidents et les lieux de travail non sécuritaires. Afin de réduire ces frais et de créer un milieu de travail sain et sécuritaire, les employeurs ontariens font passer des tests à leurs salariés pour identifier ceux qui consomment des substances psychoactives.

### **(vii) La responsabilité civile des employeurs**

Les tribunaux canadiens ont statué que les employeurs sont généralement responsables des dommages résultant de la faute ou de la négligence de leurs employés au cours de leur travail. Ce principe se fonde sur la notion de «responsabilité du fait d'autrui». L'employeur peut être également tenu personnellement responsable des dommages causés par un travailleur par suite de la négligence de l'employeur. Par exemple, on peut considérer qu'un employeur a été négligent s'il a confié un travail à une personne incompétente, ou s'il aurait pu savoir qu'il existait un risque de dommages exigeant certaines précautions particulières et qu'il a omis de donner des instructions dans ce sens<sup>81</sup>. Enfin, certains employeurs canadiens ont été tenus responsables de déclarations inexactes faites avec négligence par leurs salariés.

Les employeurs étant tenus strictement responsables de bon nombre d'actions de leurs salariés, ils ont tout intérêt à réduire le risque d'engager des personnes négligentes. Ils utilisent donc tous les moyens à leur disposition pour se protéger, notamment les tests imposés à leurs travailleurs et la surveillance électronique.

### **(viii) Les avantages pour les travailleurs**

Les partisans des tests imposés aux travailleurs prétendent que ces tests présentent également un avantage pour les travailleurs. En identifiant les personnes intoxiquées, le test de dépistage de drogues devrait favoriser la réduction des accidents au travail au bénéfice de tous les travailleurs. Le polygraphe peut aider les personnes soupçonnées d'actions fautives volontaires en leur donnant l'occasion de prouver leur innocence. En se soumettant à une analyse-vérité, les travailleurs peuvent démontrer leur volonté de prouver qu'ils sont honnêtes, fiables et dignes de confiance.

Les partisans de la surveillance électronique ont présenté des arguments analogues. La surveillance peut également avoir des avantages secondaires pour les travailleurs. Par exemple, les enregistrements permanents créés par la surveillance peuvent protéger des innocents contre les fausses accusations et servir de preuve contre des coupables. Les caméras vidéo destinées à prévenir les vols aux aires de chargement peuvent améliorer la sécurité dans les parcs de stationnement attenants<sup>82</sup>.

### **(ix) Les droits des employeurs**

En plus de toutes les raisons pour lesquelles les employeurs considèrent que les tests imposés aux travailleurs, la surveillance électronique et les renseignements en matière d'emploi sont utiles pour leur entreprise, ils soutiennent qu'ils ont le droit d'adopter toutes les mesures qu'ils jugent nécessaires au travail. Pour ce qui est de la surveillance électronique, ils font valoir que :

- La surveillance est généralement faite sur les lieux de travail avec le matériel de l'employeur;
- L'activité des salariés qui fait l'objet de la surveillance est généralement exercée dans un endroit ouvert, dans un groupe plus ou moins nombreux;
- La surveillance par des moyens électroniques ne diffère pas substantiellement de la supervision exercée dans de nombreuses situations de travail<sup>83</sup>.

Le recours à la surveillance électronique est également justifié comme étant «l'exercice d'un droit de propriété». Les employeurs considèrent la surveillance comme nécessaire à la promotion de la sécurité et de la productivité. Ils estiment que la réglementation ou l'interdiction de la surveillance électronique porterait atteinte à leurs droits et serait préjudiciable à leur entreprise<sup>84</sup>. Ils ont présenté le même genre d'argument concernant les tests imposés aux travailleurs. Enfin, les employeurs rappellent que les travailleurs qui s'opposent à une pratique quelconque en milieu de travail sont libres de s'en aller.

## **E. Les objections à la surveillance électronique et aux tests imposés aux travailleurs**

Les défenseurs de la vie privée et des travailleurs reconnaissent le droit des employeurs de protéger leurs propres biens, mais estiment que ce droit ne peut l'emporter sur tous les droits des travailleurs. Ils estiment que les employeurs n'ont pas le droit de rabaisser ou de maltraiter les travailleurs :

[...] puisque les valeurs, les besoins et l'intelligence des personnes ne changent pas lorsqu'ils entrent sur les lieux de leur travail, il n'y a aucune raison pour que les droits et les responsabilités dont ils jouissent en tant que citoyens leur soient enlevés en tant que travailleurs<sup>85</sup>.

En outre, les défenseurs contestent certaines des conclusions tirées par les employeurs quant à l'efficacité des tests imposés aux travailleurs et de la surveillance électronique. On examine ci-dessous plusieurs des objections générales à ce qui est considéré comme des pratiques indiscrettes en matière d'emploi (se reporter au chapitre 2 pour les questions de la protection de la vie privée).

## **(i) Des mesures antiproductives**

Les défenseurs de la vie privée font valoir que les employeurs utilisent souvent la surveillance électronique, croyant qu'elle améliorera la productivité, mais sans vraiment comprendre comment elle y arrivera. Les observateurs soutiennent que malgré une plus grande utilisation d'appareils de surveillance, les entreprises sont en fait mal équipées pour évaluer leur potentiel d'efficacité. Bon nombre d'entreprises installent un appareil de surveillance lorsqu'elles adoptent un nouveau système informatique ou améliorent un système existant. Il est ainsi difficile de distinguer les améliorations résultant de la surveillance de celles résultant des modifications du processus de travail<sup>86</sup>.

Une étude sur l'utilisation de la surveillance informatique dans certaines entreprises canadiennes a révélé que l'utilisation d'appareils de surveillance n'améliorent pas automatiquement l'attention portée par les travailleurs à leur productivité<sup>87</sup>. En réalité, il semble bien qu'une surveillance électronique trop étroite soit même antiproductive<sup>88</sup>. Au cours de l'atelier sur les technologies de l'information et la protection de la vie privée au Canada, un participant a souligné qu'une surveillance étroite des travailleurs par des moyens électroniques pour déterminer la quantité de travail ne tient pas compte de l'aspect humain du travail. La quantité remplace la qualité<sup>89</sup>. Le résultat d'une étude menée par la «Massachusetts Coalition on New Office Technology», de 1987 à 1989, appuie cette conclusion. Certains répondants ont déclaré qu'avec l'avènement de la surveillance électronique, la qualité du service avait souffert, que la satisfaction des travailleurs avait diminué et que le travail n'était ni totalement, ni équitablement mesuré. En conséquence, la productivité avait elle aussi diminué<sup>90</sup>.

La surveillance peut également envenimer l'atmosphère de travail, ce qui risque de réduire la productivité après un certain temps. Les défenseurs de la vie privée et des travailleurs croient que les travailleurs risquent de considérer qu'il y a atteinte à leur vie privée et de se sentir impuissants devant les techniques de surveillance électronique. Cette situation peut amener des contre-mesures destructives et même une augmentation des infractions ou des abus auxquels la surveillance est censée mettre fin. Les travailleurs peuvent se sentir mis au défi de déjouer les systèmes en perturbant, déformant ou trompant les appareils de surveillance. Par exemple, les dactylos peuvent garder le doigt sur une touche pour augmenter le nombre de touches enregistrées. Elles peuvent effacer par la suite le fichier contenant les erreurs. Les préposés aux réservations par téléphone peuvent éviter les communications qui augmentent leur temps moyen de communication, soit en coupant les communications, soit en ne donnant pas tous les renseignements à l'appelant<sup>91</sup>.

## **(ii) Les questions de santé et de sécurité**

Sans chercher à minimiser l'importance ou les conséquences de l'abus de substances psychoactives, les détracteurs des tests imposés aux travailleurs et de la supervision électronique contestent la fiabilité des chiffres cités à l'appui de la conclusion que l'abus d'alcool et de drogues en milieu

de travail est à la hausse. Par ailleurs, certains croient que les tests de dépistage de drogues et la surveillance ne constituent pas des méthodes efficaces ou appropriées pour déceler ou combattre l'abus de substances psychoactives.

Le dépistage de la consommation de drogues masque les vrais problèmes de santé et de sécurité en milieu de travail. Le fait de préconiser les tests de dépistage de drogues comme une solution aux accidents du travail permet aux employeurs et aux pouvoirs publics de passer sous silence les sources beaucoup plus fréquentes de dangers au travail. Le stress, les longues heures de travail, la non-conformité aux lois sur la santé et la sécurité, l'utilisation d'un matériel dangereux ou inapproprié et les substances toxiques sont des causes beaucoup plus courantes d'accidents et de maladies professionnelles. Or, comme les employeurs ont la responsabilité de l'élimination de ces dangers, il n'en est fait mention que très rarement<sup>92</sup>.

### **(iii) L'étendue de la surveillance et du dépistage**

Les adversaires de la surveillance électronique s'opposent à la généralisation de cette méthode pour protéger la propriété informatique et l'information et recommande de restreindre l'application des mesures de sécurité. D'autres soutiennent que la croissance rapide de la sécurité informatique et la vaste publicité faite aux délits informatiques ont favorisé l'apparition de nombreux mythes. Ils estiment qu'aucune statistique sur le coût de la fraude informatique n'est valide. Par ailleurs, quoiqu'ils reconnaissent que les pertes sont surtout causées par des personnes autorisées se livrant à des activités non autorisées, les opposants de la surveillance électronique pensent que le fait de tenter de distinguer le risque présenté par les fraudeurs internes et celui présenté par les personnes de l'extérieur simplifie excessivement les liens complexes qui existent entre les victimes et les fraudeurs<sup>93</sup>. Les défenseurs de la vie privée et des travailleurs estiment que la surveillance électronique peut apporter aux employeurs plus de sécurité, mais que cette pratique se fait au détriment de la vie privée et de la dignité humaine de tous les travailleurs<sup>94</sup>.

Les défenseurs de la vie privée et des travailleurs considèrent aussi qu'il y aurait lieu que les employeurs trouvent des façons de réduire le caractère indiscret de diverses pratiques comme la surveillance électronique. Par exemple, les employeurs pourraient consulter leurs travailleurs sur la façon de réduire le caractère indiscret d'une méthode avant qu'elle ne soit adoptée; la surveillance électronique pourrait être faite ouvertement plutôt que secrètement; ou encore les travailleurs pourraient avoir accès à leurs propres données de rendement. On peut également résoudre le problème du caractère indiscret de la surveillance électronique lors de la conception du système. Certains employeurs ne considèrent pas qu'il soit rentable d'utiliser les systèmes de gestion des appels pour évaluer tous les appels. Ils préfèrent plutôt la production de rapports sur les «exceptions», c'est-à-dire sur les appels inhabituels. Un logiciel sélectionne les appels qui risquent fortement de ne pas être liés au travail (p. ex. les appels à des numéros d'audiotex, les appels hors des heures normales ou à des numéros inhabituels, les appels de longue durée ou répétitifs) et crée ensuite un rapport<sup>95</sup>.

Certaines technologies permettent d'atteindre le but désiré, sans qu'il soit nécessaire de surveiller les travailleurs. Les systèmes téléphoniques peuvent être programmés de façon à restreindre le type d'appels pouvant être faits à partir de certains téléphones. Ainsi, les téléphones dans des services qui n'ont pas affaire au public peuvent être programmés pour les communications internes seulement. Les téléphones de travailleurs qui n'ont pas à faire d'appels interurbains peuvent être programmés pour les appels locaux seulement<sup>96</sup>.

On s'inquiète également de l'étendue des tests imposés aux travailleurs. Le test peut-être qui a reçu le plus d'attention est le dépistage obligatoire de la consommation de drogues. Hormis l'argument que cette pratique est une atteinte à la vie privée des travailleurs (se reporter au chapitre 2), les opposants à ce test se demandent s'il est vraiment nécessaire d'assujettir unilatéralement tous les travailleurs aux tests (tests universels) lorsqu'il n'y a pas de motifs raisonnables de croire que les travailleurs consomment de l'alcool ou de la drogue au travail<sup>97</sup>.

Les opposants à ces pratiques en milieu de travail croient que la façon de les mettre en oeuvre détermine en grande partie leur caractère équitable et leur degré d'indiscrétion. Ils invitent les employeurs à chercher des solutions de rechange et à prendre en compte les questions de la qualité de la vie professionnelle, de la participation des travailleurs et de l'équité lorsqu'ils adoptent des pratiques en matière d'emploi.

## Chapitre 2 — La protection de la vie privée

Comme le mentionne le chapitre précédent, les employeurs affirment que ce n'est pas pour des raisons futiles qu'ils recueillent des renseignements sur leurs salariés, qu'ils leur imposent des tests ou qu'ils les surveillent. Au contraire, ils considèrent ces pratiques voraces de temps et d'argent comme des outils de gestion destinés à résoudre des problèmes réels. Néanmoins, les défenseurs de la vie privée soutiennent que ces pratiques sont très indiscretes et portent atteinte à la vie privée des travailleurs. Elles «opposent les besoins de l'entreprise à la dignité et aux sentiments de valeur personnelle du travailleur<sup>98</sup>». En outre, bon nombre de ces pratiques ne sont pas réglementées par la loi (se reporter au chapitre 3) et peuvent amener des abus.

Nous examinons ci-dessous les problèmes importants en matière de vie privée soulevés par la surveillance électronique, les tests imposés aux travailleurs et l'utilisation abusive de dossiers d'emploi.

### A. La perte de l'autonomie personnelle

Le risque de perte d'autonomie personnelle pour les travailleurs soumis à des pratiques indiscretes de la part de l'employeur est un problème qui est au coeur de la protection de la vie privée. En quelques mots, l'autonomie est «le droit pour l'individu de déterminer librement les règles auxquelles il se soumet<sup>99</sup>. L'autonomie peut être réduite ou compromise pour diverses raisons, par exemple par la coercition directe ou implicite, ou lorsque les circonstances limitent la capacité d'une personne d'agir de façon avisée dans son propre intérêt. Certains défenseurs de la vie privée soutiennent que les travailleurs pourraient être restreints dans la pleine expression de leur autonomie, puisque «les règles préétablies de comportement, les exigences de l'emploi, les ressources ou les renseignements limités dont ils disposent et les préoccupations concernant la sécurité d'emploi peuvent restreindre leur autonomie<sup>100</sup>.

Au cours d'une étude sur le dépistage de la consommation de drogues, l'ancien commissaire à la protection de la vie privée du Canada a déclaré que les tests de dépistage imposent la conformité et restreignent l'autonomie<sup>101</sup>. Cet argument s'applique nettement aussi aux tests génétiques :

[...] les tests effectués avant l'emploi qui sont censés déceler les personnes génétiquement prédisposées à des maladies peuvent être utilisés pour restreindre le type d'emploi qu'un travailleur peut effectuer ou lui interdire totalement l'accès à un emploi dans une industrie. De même, les tests effectués en cours d'emploi qui décèlent les indicateurs de risque de maladie peuvent être utilisés à titre préventif pour retirer des travailleurs d'un poste ou de certaines fonctions. Prises unilatéralement par l'employeur, chacune de ces mesures peut être vue comme une restriction de l'autonomie du travailleur ou de sa liberté de choisir un travail approprié ou d'en accepter les risques inhérents<sup>102</sup>.

La technologie de la surveillance est maintenant si avancée que toutes les variables qui peuvent être mesurées sont effectivement mesurées, comme le faisait remarquer un vice-président d'une banque américaine à propos des 200 critères qu'il utilisait pour évaluer la productivité des travailleurs dans sa division des cartes de crédit «de mesure tout ce qui bouge<sup>103</sup>». Cette surveillance continue et générale des activités des travailleurs restreint fortement leur autonomie. En outre, si un employeur se sert des renseignements recueillis par la surveillance pour accélérer le rythme ou changer le style de travail, le travailleur risque d'avoir encore moins de contrôle sur son travail<sup>104</sup>.

## **B. L'absence de consentement**

Les employeurs peuvent adopter des pratiques en matière d'emploi, comme la surveillance électronique ou les tests, sans consulter les travailleurs concernés. Dans ces cas, les travailleurs n'ont pas l'occasion de donner leur consentement à cette pratique ni à la collecte subséquente de renseignements personnels à leur sujet. Le consentement implique l'acquiescement volontaire, l'acte par lequel on acquiesce. Il s'agit d'un acte qui exclut la supercherie ou la contrainte<sup>105</sup>. Dans le contexte des relations de travail, certains défenseurs de la vie privée se demandent si le consentement véritable est possible. Même si un travailleur accepte une pratique, les conséquences implicites ou explicites du refus (p. ex. le déplacement, la suspension ou le licenciement) imposent une contrainte au travailleur, rendant ainsi le véritable consentement impossible.

Il n'y a pas de doute que l'employeur exerce sur chacun de nous un pouvoir de vie et de mort au moins aussi étendu que celui des pouvoirs publics. Le pouvoir de nous priver de notre gagne-pain, souvent sans préavis [...] Le pouvoir de nous licencier, de nous envoyer dans une localité non désirée, de nous réaffecter à un poste qui nous déplaît. Le pouvoir de nous rendre misérable. Le pouvoir de nous enlever notre identité, dans la mesure où notre vocation est notre identité<sup>106</sup>.

Certains considèrent que le consentement éclairé est impératif pour s'assurer qu'il n'y a pas atteinte à la vie privée, c'est-à-dire que l'assentiment d'une personne à ce qu'une chose se produise se fonde sur une divulgation complète des faits nécessaires pour prendre une décision intelligente<sup>107</sup>. Un travailleur peut, par exemple, consentir à donner un échantillon de son sang sans pleinement comprendre quels tests seront effectués et les conséquences éventuelles d'un résultat défavorable.

Sur la question du consentement, il existe un point de vue selon lequel le travailleur n'a pas le droit à la vie privée au cours de ses heures de travail. Un arbitre aux États-Unis, dans une décision antérieure concernant la surveillance électronique, a écrit :

Le droit à la vie privée concerne le droit d'un individu à ce que ses déclarations, ses actions, etc., ne soient pas rendues publiques sans son consentement. Ce droit, cependant, ne sert qu'à le protéger contre la publication de ses déclarations ou des actions PRIVÉES. Il devrait être évident que les actions d'un travailleur au cours de ses heures de travail NE CONSTITUENT PAS des actions PRIVÉES<sup>108</sup>.

Quoique les causes d'arbitrage au Canada aient maintenant établi le droit à la vie privée en milieu de travail, la plupart des employeurs considèrent toujours que le consentement à la surveillance est automatique lorsque le travailleur accepte un emploi, à moins qu'elle ne soit interdite par un contrat de travail ou une loi, ou d'une autre façon. Toutefois, les défenseurs de la vie privée font valoir que les travailleurs ne donnent pas automatiquement leur consentement à la surveillance électronique ou à toute autre mesure prise par l'employeur qui peut restreindre leur droit à la vie privée<sup>109</sup>. Dans son rapport de 1987 à la suite de la révision de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* du gouvernement du Canada, le Comité permanent de la justice et du Solliciteur général a conclu qu'il serait souhaitable que tous les travailleurs aient «le droit de refuser de travailler dans un environnement étroitement surveillé et d'être consultés sur les usages que l'on fera des données obtenues au moyen de tout dispositif de surveillance<sup>110</sup>».

En pratique, les employeurs ne cherchent pas toujours à obtenir le consentement des travailleurs, particulièrement s'ils veulent pratiquer la surveillance électronique en secret. La surveillance secrète est considérée comme une nette atteinte à la vie privée. Les travailleurs et les syndicats se sont également élevés contre la surveillance secrète, parce que cette pratique est quelquefois utilisée pour contrôler ou intimider les travailleurs<sup>111</sup>.

On s'inquiète également du droit à la vie privée de tiers. Par exemple, lorsqu'il y a surveillance des appels téléphoniques d'un travailleur, il y a également surveillance de l'autre interlocuteur. Bien souvent, l'autre interlocuteur ne sait pas qu'il y a quelqu'un d'autre à l'écoute ou que la communication est enregistrée. Toutefois, l'autre interlocuteur n'est pas en mesure de donner son consentement à la surveillance. Pour cette raison, certaines formes de surveillance électronique sont jugées comme une atteinte à la vie privée du public, ainsi qu'à celle du travailleur concerné.

Il arrive que les travailleurs soient également assujettis à un test sans le savoir ou sans leur consentement. Par exemple, on peut faire une analyse graphologique à partir d'un échantillon d'écriture obtenu au cours de ses activités professionnelles normales. On peut se servir d'échantillons de sang ou d'urine recueillies au cours d'un examen de contrôle périodique exigé par l'employeur pour effectuer des tests de dépistage de drogues ou des tests génétiques, à l'insu du travailleur. Il pourrait même être bientôt possible de recueillir l'urine d'un travailleur et d'en faire l'analyse sans qu'il le sache<sup>112</sup>.

## **C. L'atteinte à la vie privée de la personne**

L'une des grandes controverses sur le plan de la vie privée concernant les tests de dépistage de drogues et les tests génétiques porte sur le fait que ces tests constituent une invasion du corps humain et une atteinte directe à la vie privée de la personne.

[...] l'analyse d'urine a un caractère d'intrusion prononcé. Elle n'exige pas seulement la cession d'un liquide corporel, mais, pour éviter que le sujet ne falsifie ou ne substitue

l'échantillon, il peut s'avérer nécessaire d'observer les parties génitales du sujet pendant qu'il urine. L'élimination des déchets du corps est généralement considérée comme un acte très intime. L'analyse d'urine peut impliquer l'accomplissement de cet acte sous observation étroite. Cette observation constitue une intrusion et une humiliation<sup>113</sup>.

Le juge La Forest, de la Cour suprême du Canada, a mis en évidence cette préoccupation en matière de vie privée en notant que «L'utilisation du corps d'une personne sans son consentement en vue d'obtenir des renseignements sur son compte constitue une atteinte à l'intimité essentielle au maintien de sa dignité humaine<sup>114</sup>».

## **D. L'atteinte à la vie privée relative à l'information**

Pouvoir déterminer quand, comment et dans quelle mesure les renseignements au sujet de soi peuvent être communiqués à autrui est un élément essentiel de la notion de la vie privée relative à l'information<sup>115</sup>. Quoique cette question ne se limite pas au milieu de travail, d'aucuns soutiennent que la perte du contrôle sur la communication des renseignements personnels est probablement l'enjeu le plus important en matière de vie privée :

[...] non seulement la perte de contrôle sur les renseignements qui le concernent peut avoir des conséquences graves pour l'individu, comme l'absence de protection contre l'utilisation abusive des renseignements, mais elle peut également entraîner une perte d'autonomie [...] La perte de l'autonomie constitue une perte de la capacité de l'individu de contrôler sa vie [...] Le droit pour l'individu de contrôler les renseignements qui le concernent est essentiel pour qu'il soit réellement responsable et autonome<sup>116</sup>.

Ce sentiment trouve un écho dans le rapport de l'atelier sur les technologies de l'information et la protection de la protection de la vie privée au Canada qui a eu lieu en 1985 :

Les conséquences de la perte de contrôle sur les informations personnelles dépassent la question de l'invasion de la vie privée. Un aspect fondamental de la vie est menacé : la liberté d'être soi-même et la liberté de parler et d'agir. Lorsque les gens pensent ou savent que leurs activités sont surveillées ou consignées, ils ont généralement peur d'être eux-mêmes. Ils peuvent se mettre à agir prudemment pour se protéger, et même à censurer leurs pensées et leurs actions. La question de la vie privée se rattache donc à celle, beaucoup plus vaste, de la liberté personnelle et politique<sup>117</sup>.

Le code de pratiques équitables en matière d'information est une norme reconnue à l'échelle internationale pour la protection des données et la vie privée relative à l'information personnelle. Ce code prévoit ce qui suit :

- Il ne doit exister aucun système de dossiers de renseignements personnels dont l'existence soit tenue secrète.

- Toute personne doit pouvoir prendre connaissance des renseignements à son sujet qui figurent dans un dossier et être informée de la façon dont ils sont utilisés.
- Toute personne doit pouvoir interdire que l'information recueillie à son sujet à une fin quelconque soit utilisée ou communiquée à d'autres fins sans son consentement.
- Toute personne doit pouvoir rectifier ou modifier un dossier de renseignements à son sujet.
- Tout organisme qui crée, conserve, utilise ou communique un dossier comportant des données concernant une personne pouvant être identifiée doit s'assurer de l'exactitude des données pour la fin prévue et doit prendre les précautions nécessaires pour empêcher l'utilisation abusive de ces données<sup>118</sup>.

En Ontario, ces principes sont codifiés dans la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* et dans la *Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée*. Bon nombre des préoccupations en matière de vie privée soulevées par des pratiques comme les tests ou la surveillance concernent les infractions possibles au code de pratiques équitables en matière d'information.

### **(i) La collecte de renseignements personnels inutiles ou non pertinents**

Comme nous l'avons déjà mentionné, les entreprises tiennent des dossiers sur leurs travailleurs pour diverses raisons. Certains employeurs considèrent qu'ils ont le droit de recueillir et d'utiliser tous les renseignements qu'ils veulent ou dont ils ont besoin sur leurs travailleurs. Quoique les travailleurs puissent considérer qu'il s'agit d'une atteinte à leur vie privée, certains employeurs considèrent qu'il s'agit là d'une condition d'emploi.

Les formules de demande d'emploi soulèvent des problèmes potentiels en matière de vie privée, puisqu'elles permettent souvent de recueillir des renseignements qui ne sont pas nécessaires tant que le candidat n'est pas engagé, ou des renseignements dont l'employeur n'a pas du tout besoin, notamment :

- Les rapports d'arrestation, s'il y a eu acquittement ou retrait des accusations;
- Les renseignements obtenus par une enquête sur une faute civile, criminelle ou administrative par un travailleur, si celui-ci a été acquitté;
- L'appartenance à un parti politique ou à une religion<sup>119</sup>.

Les enquêtes menées sur les candidats à un poste est une autre pratique qui peut aboutir à la collecte de renseignements personnels inutiles. Un sondage fait en 1989 auprès des 500 sociétés de Fortune qui emploient 3,7 millions de personnes a révélé que 57 pour 100 de ces entreprises ont recours à des agences d'enquêtes privées pour recueillir ou vérifier des renseignements au sujet des travailleurs et que 42 pour 100 recueillent des renseignements sans en informer les

particuliers concernés<sup>120</sup>. Les enquêteurs peuvent parler aux voisins, aux compagnons de travail anciens ou actuels et aux autres connaissances des travailleurs. Certains des renseignements recueillis sont de nature personnelle et n'ont rien à voir avec le poste en question. Cela est particulièrement problématique lorsque l'information est communiquée par des voisins ou des compagnons de travail vindicatifs, envieux ou querelleurs et que la personne concernée n'est pas au courant des renseignements qui ont été ainsi recueillis ou n'a pas la possibilité de les réfuter s'ils sont faux<sup>121</sup>.

Les progrès de la technologie ont facilité la collecte de renseignements personnels non pertinents. La capacité accrue des ordinateurs pour recueillir, conserver et traiter l'information ont exacerbé les craintes concernant la collecte et la conservation de renseignements personnels.

Son appétit insatiable de renseignements ainsi que son calcul et sa mémoire jugés infailibles feront peut-être de l'ordinateur le centre d'un système de surveillance qui transformera notre société en un univers transparent, où notre foyer, notre situation financière, nos relations et notre état physique et mental seront exposés au grand jour<sup>122</sup>.

La collecte de renseignements personnels non nécessaires est particulièrement inquiétante dans le cas de la surveillance électronique. Un participant à l'atelier sur les technologies de l'information et la protection de la vie privée au Canada en 1985 a déclaré que les conversations privées suivantes de trois préposés différents d'un bureau de réservation d'une compagnie aérienne ont été enregistrées par microphone activé par la voix placé dans leur casque téléphonique :

- Une préposée à la réservation a mentionné au cours de son travail à une copine assise près d'elle qu'elle avait un cancer du col de l'utérus;
- Un préposé a téléphoné à son compagnon, les deux étant homosexuels;
- Un troisième préposé a parlé à un ami au cours de sa dernière demi-heure de travail concernant ses projets de passer un après-midi sur une plage de nudistes voisine.

Ces travailleurs ne savaient pas qu'on écoutait leurs conversations. Les deux hommes ont estimé que l'on avait porté atteinte à leur vie privée lorsque leur superviseur a fait jouer l'enregistrement de leurs conversations au cours de leur évaluation du rendement. La femme a su qu'on avait écouté sa conversation lorsque son superviseur l'a consolé au sujet de sa maladie. Le superviseur avait également discuté de la maladie avec d'autres personnes du bureau<sup>123</sup>. Ces exemples démontrent comment la collecte de renseignements personnels non liés au travail peuvent causer du tort aux personnes en révélant des renseignements intimes sur leur vie personnelle.

Il y a deux éléments au problème de la collecte d'un trop grand nombre de renseignements ou de renseignements non pertinents. D'abord, les employeurs et les travailleurs ne s'entendent pas sur les renseignements nécessaires pour atteindre un objectif donné. Deuxièmement, il est difficile sur le plan technique de séparer les renseignements légitimes de ce qui pourrait être appelé des

renseignements «privés». Par exemple, les caméras vidéos dans une salle de travail surveillent le processus de production ainsi que chaque mouvement des travailleurs. Il est jugé impossible d'éliminer les renseignements personnels inutiles avec ce genre de surveillance électronique<sup>124</sup>. Il existe un autre problème créé par la nouvelle technologie : une fois qu'un système de surveillance ou un système informatique est installé, le coût de collecte et de stockage de renseignements supplémentaires est minime. Par conséquent, les organismes ont tendance à recueillir plus d'information et à en éliminer moins.

Il existe des problèmes analogues avec certains types de tests imposés aux travailleurs. Souvent, la collecte de renseignements inutiles ou non pertinents est intrinsèque à la nature des tests. C'est le cas de l'analyse d'urine. L'usage de certains médicaments vendus sur ordonnance (p. ex. pour soigner les maladies cardiaques, l'épilepsie, le diabète ou l'asthme)<sup>125</sup>, ainsi que certains produits en vente libre, comme Alka-Selzer Plus, Allerest, Contact, Nyquil, Primatene, Sinutab et Sudafed, peuvent produire des résultats positifs lors d'un test<sup>126</sup>. Pour expliquer les résultats «faussetment positifs», les employeurs pourraient être obligés de demander aux travailleurs de dresser la liste de tous les produits pharmaceutiques pris au cours de la semaine précédant le test. Aussi, les travailleurs pourraient être tenus de divulguer des renseignements personnels concernant leur santé, leur régime alimentaire et leurs habitudes personnelles qui n'ont aucun lien avec l'objectif du test qui est de déterminer s'il y a consommation de drogues illégales. D'autres tests peuvent également révéler des renseignements personnels qui ne sont pas pertinents à l'emploi (p. ex. une analyse de sang ou d'urine peut révéler qu'une travailleuse est enceinte).

## **(ii) La surveillance d'activités non liées au travail**

La collecte de renseignements sur les activités des travailleurs qui ne sont pas liées à leur travail n'est pas une pratique nouvelle. Le «service social» du fabricant d'automobiles Henry Ford envoyait des enquêteurs chez les travailleurs de la chaîne de montage pour connaître leur situation de famille, le nombre d'enfants, leur croyance religieuse et leur origine ethnique<sup>127</sup>. Toutefois, on craint aujourd'hui que les progrès en matière de tests et de surveillance électronique permettent aux employeurs de recueillir beaucoup plus de renseignements personnels sur les activités des travailleurs après les heures de travail qu'il n'était possible auparavant.

Les défenseurs de la vie privée et des travailleurs craignent que la technologie en matière de tests, particulièrement l'analyse d'urine, permette aux employeurs de contourner les obstacles qui protégeaient auparavant la vie privée. Certaines substances demeurent dans l'organisme longtemps après avoir été ingérées. Comme l'analyse d'urine ne peut déterminer exactement quand une substance est utilisée, les employeurs peuvent, dans une certaine mesure, recueillir des renseignements personnels sur des activités du travailleur qui ne sont pas liées à son travail (p. ex. le fait qu'un travailleur ait pris un verre ou fumé de la marijuana au cours de la fin de semaine). En conséquence, le foyer du travailleur n'est plus son domaine privé, puisque l'employeur peut connaître ses activités et s'en servir contre le travailleur à son travail. On considère que c'est là une tentative de contrôler la vie privée d'un travailleur<sup>128</sup> et qu'il s'agit, essentiellement, d'une atteinte à la vie privée au sens spatial.

Le suivi électronique des véhicules est une forme de surveillance électronique qui permet d'accumuler des renseignements sur le mode de vie d'un travailleur, sur ses relations personnelles et de sur ses appartenances. Si un travailleur utilise un véhicule de l'entreprise pour des activités non liées au travail et que l'entreprise continue la surveillance après les heures de travail, il serait possible de déduire les renseignements suivants des déplacements du véhicule :

- Quand le travailleur est chez lui;
- Où le travailleur passe ses loisirs;
- Où le travailleur fait ses courses;
- Quelles écoles fréquentent ses enfants;
- Quelle église fréquente le travailleur;
- Où demeurent les amis, les parents et les associés du travailleur;
- Si le travailleur a consulté un médecin, un psychiatre ou un conseiller en toxicomanie;
- À quelle réunion politique ou syndicale il a assisté, et ainsi de suite<sup>129</sup>.

### **(iii) L'inexactitude des renseignements personnels**

Une autre préoccupation en matière de vie privée et de l'information est liée à l'exactitude de l'information recueillie par l'employeur et à la validité des conclusions fondées sur ces renseignements. Selon le code de pratiques équitables en matière d'information, l'exactitude des données doit être assurée et il faut prendre des précautions pour éviter l'utilisation abusive des renseignements. Toutes les formes de tests imposés aux travailleurs comportent divers problèmes techniques ou méthodologiques qui limitent l'exactitude et la fiabilité des résultats. Par ailleurs, il se peut que les employeurs administrent un test de façon inappropriée ou incorrectement, ou encore qu'ils ne comprennent pas pleinement les possibilités du test et tirent, par conséquent, des conclusions erronées.

Comme il est mentionné plus haut, l'analyse d'urine ne permet pas de déterminer la quantité de substance ingérée ni le moment de l'ingestion. On peut déceler la présence de cocaïne dans l'urine jusqu'à trois jours après la consommation. On peut trouver des traces de produits chimiques jusqu'à trois semaines après la consommation de marijuana<sup>130</sup>. Par conséquent, il est inexact de conclure que l'analyse d'urine puisse déceler avec certitude la consommation courante de drogues. Cette analyse peut simplement indiquer qu'il y a eu consommation au cours d'une période indéterminée précédant le test<sup>131</sup>.

En outre, la plupart des tests de dépistage de drogues ne peuvent pas déterminer dans quelle mesure la consommation d'une drogue peut affaiblir les facultés, affecter le rendement au travail

ou présenter un réel danger sur le plan de la sécurité. Les tests ne permettent pas de prédire la capacité d'un travailleur à accomplir un travail, puisque la tolérance aux drogues varie d'une personne à l'autre en raison de facteurs chimiques, physiologiques ou psychologiques. Pour ces raisons, les défenseurs de la vie privée soutiennent qu'il est impossible de mesurer avec exactitude les problèmes de rendement en se fondant sur un test de dépistage de drogues<sup>132</sup>.

Il existe également des problèmes méthodologiques liés aux tests génétiques, mais la mauvaise interprétation des résultats pose l'un des problèmes les plus importants.

Il existe deux types de trouble génétique : les maladies héréditaires et les prédispositions d'ordre génétique. Dans le cas des maladies héréditaires, l'élément génétique est si fort qu'il affectera l'individu, quoiqu'il fasse pour l'éviter. L'environnement n'intervient guère pour ce type de maladie.

Le second groupe est tout à fait différent. Il s'agit des prédispositions d'ordre génétique. La maladie peut se manifester ou non, selon divers facteurs. L'environnement est l'un des facteurs. Ces maladies tendent à être multi-génétiques, c'est-à-dire qu'il y a interaction entre une multitude de gènes et, selon cette interaction, l'individu peut contracter ou non la maladie<sup>133</sup>.

Les maladies comme la fibrose kystique, l'hémophilie et la dystrophie musculaire progressive se placent dans la première catégorie, tandis que les cardiopathies ischémiques, l'apoplexie, l'hypertension, le diabète, l'épilepsie et le cancer se placent dans la seconde catégorie<sup>134</sup>.

Les tests génétiques permettent d'identifier les personnes qui sont génétiquement prédisposées à contracter une maladie, mais il n'existe pas de corrélation directe entre les facteurs prédisposants et le déclenchement d'une maladie. Divers facteurs comme l'âge, le sexe, la race, les antécédents professionnels, le régime alimentaire et la consommation de tabac, d'alcool et de drogues peuvent influencer sur la manifestation d'une maladie. Ces facteurs et d'autres peuvent accentuer ou minimiser les effets d'une prédisposition et il est donc inexact de conclure que le fait d'avoir une prédisposition d'ordre génétique peut en soi entraîner la maladie<sup>135</sup>.

Les opposants aux tests imposés aux travailleurs affirment que l'on ne peut considérer les résultats des tests génétiques comme des certitudes absolues, en raison aussi du fait qu'il est difficile de déterminer le lien entre les milieux de travail dangereux et les maladies professionnelles. Vu que ces maladies sont latentes pendant de longues périodes, il est difficile de démontrer une relation de cause à effet entre l'exposition à un environnement dangereux et une maladie professionnelle.

Jusqu'à ce que l'on comprenne mieux les effets des rayonnements ionisants et des produits chimiques sur la santé, la surveillance génétique et biologique des populations exposées ne peut donner qu'une indication imprécise que des modifications génétiques sont intervenues et qu'elles pouffaient avoir des effets préjudiciables sur la santé<sup>136</sup>.

Certains considèrent les renseignements génétiques comme infaillibles, exacts et offrant un grand pouvoir de prévision. «C'est tout à fait faux. Les tests génétiques sont comme tous les autres tests; il y a des résultats faussement positifs et d'autres problèmes<sup>137</sup>». Certains employeurs qui ne comprennent pas pleinement ce fait risquent de prendre des décisions fondées sur le résultat d'un test génétique pouvant avoir un effet préjudiciable sur des travailleurs.

Deux études distinctes menées aux États-Unis en 1983 et 1986 concluent que les polygraphes n'étaient pas fiables comme moyen général de présélection. Les spécialistes attribuent l'inexactitude des résultats des polygraphes utilisés avant l'embauche à un certain nombre de facteurs, notamment l'imprécision des questions normalement posées lors de la présélection. Des questions comme «Avez-vous déjà volé quelque chose?» sont plus susceptibles de causer du stress à une personne honnête qui tente de répondre honnêtement à la question, mais qui n'est pas sûre de la portée de la question, qu'à une personne malhonnête<sup>138</sup>. Autre problème présenté par les polygraphes le résultat de ces tests ne dépend pas de la précision de l'instrument de mesure, mais plutôt de l'interprétation subjective des examinateurs.

Il existe également une controverse sur l'exactitude et l'utilité de tous les types de test psychologique, mais particulièrement des tests de la personnalité. Certains de ces tests sont considérés comme très peu fiables et de valeur douteuse. Les sujets peuvent soit faire semblant ou donner des réponses socialement préférables. Comme pour le polygraphe, les tests de la personnalité sont subjectifs et exigent un professionnel chevronné pour dûment interpréter les résultats. Une étude révèle qu'aucune recherche indépendante n'appuie la validité des tests de la personnalité<sup>139</sup>.

On craint également que les renseignements personnels, comme les résultats de tests ou les données sur le rendement obtenus au moyen de la surveillance, soient conservés beaucoup plus longtemps qu'il n'est nécessaire et que les dossiers comportent de nombreux renseignements qui ne sont plus actuels. Le résultat obtenu par un travailleur lors d'un test d'aptitude pourrait changer au fil des ans, à mesure que le travailleur acquiert de nouvelles connaissances ou devient plus compétent. La même chose peut se produire dans le cas des renseignements médicaux concernant un travailleur dont la santé peut s'améliorer, qui modifie son mode de vie ou qui réussit à se débarrasser de certaines habitudes.

Certains employeurs sont d'avis que la surveillance électronique permet un contrôle plus précis que les méthodes traditionnelles de supervision et d'évaluation du rendement, parce qu'il est possible de mesurer un nombre élevé de paramètres de rendement au travail. Bien souvent, les travailleurs ne sont pas d'accord avec cette affirmation. Ils estiment que la surveillance électronique ne donne pas de renseignements exacts, que ce soit en termes d'exactitude de données ou en termes de capacité de la technologie de montrer exactement la qualité du rendement d'un travailleur.

#### **(iv) L'utilisation non autorisée de renseignements personnels**

Le code de pratiques équitables en matière d'information repose sur le principe fondamental qu'il est interdit d'utiliser des renseignements personnels à des fins autres que celles pour lesquelles ils ont été recueillis sans le consentement de la personne concernée. On craint que les employeurs utilisent les renseignements personnels qui figurent dans les dossiers d'emploi à des fins discriminatoires ou contraires à l'éthique. Cette crainte s'est accrue du fait de l'étendue des renseignements qui peuvent être recueillis au moyen des tests et de la surveillance électronique.

Les partisans des tests imposés aux travailleurs font valoir que «ces tests constituent une façon utile de sélectionner les travailleurs qualifiés de façon non discriminatoire<sup>140</sup>, mais les opposants à ces tests ne sont pas d'accord. Tous les types de test révèlent des renseignements très personnels qui peuvent être utilisés de façon discriminatoire contre la personne concernée.

On s'inquiète particulièrement de l'utilisation discriminatoire qui pourrait être faite des résultats des tests génétiques. Certains considèrent les tests génétiques comme «le début du nouveau mouvement eugénique de l'âge de la technologie<sup>141</sup>». Les renseignements fournis par ces tests vont largement au-delà de ce dont les employeurs ont besoin pour prendre des décisions en matière d'emploi. On peut se servir des tests génétiques pour exclure certaines personnes de certains emplois et on pourrait même classer certaines catégories de personnes comme «génétiquement inférieures<sup>142</sup>». Ainsi marqués, ces individus se verraient interdire l'accès à certains emplois dans une industrie quelconque ou ailleurs si les renseignements sont placés dans une banque de données facilement accessible. Au Canada et aux États-Unis, on a déjà refusé d'accorder une assurance ou un emploi à des personnes atteintes de certaines maladies héréditaires ou ayant certaines prédispositions d'ordre génétique<sup>143</sup>. Les tests génétiques laissent entrevoir le spectre d'une société divisée en deux classes d'une part, une classe de personnes perçues comme étant en bonne santé et, d'autre part, une autre classe de personnes étiquetées comme étant en «mauvaise santé». Les personnes qui tombent dans la dernière catégorie risquent, soit de n'avoir que très peu de débouchés sur le marché du travail, soit de n'avoir aucun débouché et de ne pas être employables<sup>144</sup>. Par ailleurs, le fait de marquer ainsi les membres des groupes déjà défavorisés ne peut que les maintenir dans cette situation<sup>145</sup>.

On a prétendu que la surveillance électronique éliminait toute discrimination ou inégalité qui peut survenir avec l'utilisation des techniques de contrôle ou de supervision traditionnelles, parce que :

- Les dispositifs de surveillance ne font pas de discrimination et traitent tous les travailleurs de la même façon;
- Certaines pratiques (p. ex. les systèmes de contrôle d'accès) imposent les mêmes exigences à tous et non pas seulement à certains types de travailleurs<sup>146</sup>.

Les opposants à la surveillance électronique considèrent que cette technique n'est pas plus objective que la personne qui utilise les renseignements<sup>147</sup>. Enfin, comme la majeure partie de la surveillance électronique vise certains emplois précis, notamment les employés de bureau et les préposés au téléphone, et que ces postes sont principalement occupés par des femmes, ces pratiques sont également considérées comme discriminatoires.

### **(v) La divulgation non autorisée de renseignements personnels**

Les employeurs reçoivent souvent des demandes de renseignements sur le travailleur provenant d'autres employeurs, de travailleurs sociaux, de compagnies d'assurance, d'agences d'évaluation du crédit, de fonctionnaires et d'agents syndicaux. Une étude auprès des 500 compagnies américaines de Fortune a révélé que 80 pour 100 des sociétés donneront des renseignements à un créancier éventuel du travailleur sans une ordonnance d'un tribunal. Cinquante pour cent donneront aussi de tels renseignements aux propriétaires d'immeubles d'habitation<sup>148</sup>.

Les particuliers fournissent des renseignements personnels pour obtenir ou conserver leur emploi, mais ils ne consentent pas généralement à ce que ces renseignements soient communiqués à des tiers. En raison de ces divulgations, le travailleur perd, d'une part, le contrôle sur les renseignements personnels de nature délicate qui le concernent et, d'autre part, la possibilité d'en vérifier l'exactitude<sup>149</sup>. La divulgation de renseignements personnels à des fins autres que celle pour laquelle les renseignements ont été recueillis, sans le consentement de la personne concernée, est contraire au code de pratiques équitables en matière d'information.

Une objection soulevée à propos des tests d'honnêteté par écrit s'applique également à tous les types de renseignements personnels potentiellement préjudiciables que recueillent les employeurs :

Sur le plan de la vie privée, on s'inquiète principalement du fait que des bases de données vont se remplir de noms et de résultats de tests de demandeurs d'emploi qui ont «échoué» et que les employeurs et des tiers auront accès à des données d'une valeur douteuse qui portent la marque de la malhonnêteté et de l'échec<sup>150</sup>.

### **(vi) Le refus à l'accès aux dossiers d'emploi et à leur rectification**

Le code de pratiques équitables en matière d'information stipule qu'il faut que les particuliers aient le droit d'avoir accès aux renseignements personnels qui les concernent et puissent rectifier ou modifier les documents, si besoin est.

Malheureusement, les travailleurs n'ont pas toujours la possibilité d'examiner leur propre dossier d'emploi. Un problème particulier survient lorsque ces dossiers comportent les résultats de la surveillance ou de tests et que l'exactitude de certains de ces renseignements est douteuse.

## E. Une boîte de Pandore

Nombre de défenseurs de la vie privée craignent que le recours à des pratiques indiscrètes en matière d'emploi ne fera que croître à mesure que l'on élaborera de nouvelles applications et que le coût de la technologie diminuera. C'est bien ce qui s'est produit avec la surveillance électronique. La réduction du coût a permis l'élaboration d'une foule de nouvelles applications.

Bon nombre de nouveaux dispositifs de surveillance sont relativement peu coûteux, faciles à obtenir ou à concevoir, simples à installer et peu dispendieux. Leur pouvoir d'observation supplée grandement à celui de l'oreille ou de l'oeil humain et la possibilité d'enregistrement permet d'établir des dossiers permanents. La tentation est donc forte de trouver de nouvelles utilisations à ces dispositifs, au détriment de la vie privée, ou de s'en servir pour remplacer les méthodes traditionnelles de surveillance<sup>151</sup>.

De plus en plus, les dispositifs de surveillance enregistrent automatiquement des données produites par les travailleurs<sup>152</sup>. Nombreux sont ceux qui considèrent que la surveillance électronique étant maintenant un «sous-produit discret» du travail, il est encore plus probable que son utilisation va se généraliser<sup>153</sup>.

Les défenseurs de la vie privée font la remarque suivante : ce n'est pas parce qu'une technique est possible et abordable qu'elle est nécessaire ou utile. Ils craignent, en effet, que les employeurs s'enthousiasment des grandes possibilités de la surveillance électronique sans chercher à déterminer si une surveillance de haut niveau est nécessaire, appropriée ou morale.

S'élevant contre ce type de «déterminisme technologique», un défenseur canadien bien en vue dans le domaine de la vie privée nous met en garde contre :

[...] la recherche animée par l'esprit d'entreprise pour trouver une application à une nouvelle technologie et la recherche naïve de solutions techniques à des graves problèmes sociaux comme la faible productivité, le vol commis par les travailleurs et l'abus de drogues et d'alcool. Au lieu que ce soit la direction qui décèle les problèmes importants et se tourne ensuite vers ses conseillers techniques pour trouver des solutions, ce sont les progrès technologiques qui mènent le processus de définition des problèmes<sup>154</sup>.

Le rapport de l'atelier sur les technologies de l'information et la protection de la vie privée lançait lui aussi un avertissement :

On a souvent tendance à penser que les technologies de l'information sont neutres et peuvent servir au bien comme au mal. Mais c'est là négliger un aspect important de ces technologies : leur disposition inhérente à transformer notre milieu et, par là même, notre façon de penser et notre style de vie. Comme l'a écrit Marshall McLuhan : «Les systèmes d'information électroniques sont des milieux vivants dans le sens organique du terme. Ils modifient nos sentiments et notre sensibilité, surtout lorsqu'on n'y prend pas garde<sup>155</sup>».

On s'inquiète également des répercussions que les pratiques en milieu de travail peuvent avoir sur la société en général, sur le plan de la vie privée. Pour ce qui est de la surveillance électronique, on craint que des pratiques élaborées au travail s'étendent à d'autres domaines et que la surveillance se généralise dans l'ensemble de la société<sup>156</sup>.

Une surveillance omniprésente aurait presque certainement pour effet d'affaiblir l'expression politique et sociale. Elle pourrait certes se traduire par une sécurité accrue et un meilleur contrôle, mais ce serait au détriment de la créativité et du dynamisme de la société. Il est peu probable que si elle devait se produire, la destruction de la démocratie soit due à des événements catastrophiques. Au contraire, elle surviendrait à la suite de changements lents et graduels présentés comme bénins. Comme le faisait remarquer le juge Louis Brandeis, «les plus grands dangers pour la liberté se cachent derrière des atteintes insidieuses par des personnes zélées, bien intentionnées, mais sans discernement<sup>157</sup>».

Cet avertissement s'applique également à d'autres pratiques en milieu de travail, particulièrement aux tests génétiques. L'histoire abonde en exemples de progrès technologiques, dont on n'avait pu prévoir les effets néfastes au moment de leur découverte<sup>158</sup>.

## **E. La Charte canadienne des droits et libertés**

D'aucuns s'alarment du fait que certains principes juridiques fondamentaux sont compromis par des pratiques indiscretes en milieu de travail. En outre, comme l'État est un employeur, il pourrait survenir plusieurs problèmes en matière de droits et de libertés dans le secteur public.

### **(i) La présomption d'innocence**

Le principe qu'un individu est innocent tant qu'il n'a pas été déclaré coupable est un principe fondamental de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Ce principe est exprimé à l'alinéa 11 d) de la charte qui donne à chaque citoyen le droit «d'être présumé innocent tant qu'il n'est pas déclaré coupable, conformément à la loi, par un tribunal indépendant et impartial à la suite d'un procès publique et équitable<sup>159</sup>».

Il y a des indications que les pratiques comme les tests obligatoires de dépistage de drogues transforment cette présomption d'innocence en présomption de culpabilité. Ces pratiques déplacent le fardeau de la preuve de l'employeur, qui doit prouver qu'il y a faute, au travailleur, qui doit maintenant prouver son innocence. Un observateur a fait remarquer que les tests obligatoires de dépistage de drogues permettent aux «employeurs d'avoir recours à la coercition — par un chantage au gagne-pain, pour enquêter sur des personnes contre lesquelles ils n'ont aucune preuve qu'elles ont commis une faute. Les travailleurs sont présumés coupables tant qu'ils sont déclarés innocents [...]»<sup>160</sup>

Les partisans de la surveillance électronique affirment que les employeurs ne consacraient pas le temps et l'argent nécessaires à ces pratiques sans justification. La surveillance ne sert qu'à identifier les coupables. Le comité de la protection de la vie privée de New South Wales en Australie considère cet argument comme simplement un autre exemple de l'argument selon lequel «celui qui n'a rien à cacher, n'a rien à craindre», avancé par les champions des divers systèmes modernes de surveillance<sup>161</sup>.

## **(ii) Le traitement équitable**

Le traitement équitable est l'un des problèmes les plus litigieux concernant la légalité de certaines pratiques en matière d'emploi. Selon le principe du traitement équitable, les procédures doivent se dérouler de façon légale et juste et les parties concernées ont le droit de contester et de réfuter les renseignements avant qu'une décision ou qu'une mesure ne soit prise. Il risque ne pas y avoir traitement équitable lorsque certains travailleurs ne sont pas informés des pratiques en matière d'emploi, n'ont pas l'occasion d'y donner leur assentiment, n'ont pas accès aux renseignements recueillis et n'ont pas l'occasion de rectifier ou de réfuter ces renseignements avant qu'une mesure disciplinaire ne soit prise.

La question du traitement équitable peut être soulevée en vertu de l'article 7 de la *Charte canadienne des droits et libertés* qui prévoit que :

Chacun a droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de sa personne; il ne peut être porté atteinte à ce droit qu'en conformité avec les principes de justice fondamentale.

Deux causes qui ont examiné la validité constitutionnelle des tests obligatoires de dépistage de drogues sont survenues dans le contexte d'une prison<sup>162</sup>. Malgré le contexte particulier, elles peuvent fournir certaines indications sur la façon dont un tribunal peut réagir, dans d'autres cas, à des contestations aux termes de l'article 7.

Une disposition des règlements concernant les prisons autorise les tests de dépistage de drogues lorsqu'un fonctionnaire ou un employé d'un pénitencier considère qu'un échantillon d'urine est nécessaire pour déceler la présence d'un intoxicant.

En examinant l'article 7 de la charte, les tribunaux ont jugé qu'il y avait lieu de protéger dans une certaine mesure les droits à la vie privée et à la dignité des prisonniers et que les tests de dépistage des drogues menaçaient ces droits. En fin de compte, ils ont statué que le règlement violait l'article 7, puisqu'il n'était pas conforme aux principes de justice fondamentale [...] Le règlement avait un cadre trop large et n'établissait pas de critères objectifs, comme des motifs raisonnables et probables de suspicion, pour déterminer si un test de dépistage de drogues était nécessaire. En l'absence de tels critères, les prisonniers couraient le risque de perdre leur droit à la vie privée pour des motifs arbitraires et par suite de harcèlement<sup>163</sup>.

### **(iii) Les fouilles, perquisitions ou saisies**

L'article 8 de la *Charte canadienne des droits et libertés* stipule que «chacun a droit à la protection contre les fouilles, les perquisitions ou les saisies abusives». Certaines pratiques en matière d'emploi pouffaient constituer des fouilles, des perquisitions ou des saisies abusives. La surveillance électronique des travailleurs est considérée par bon nombre comme une recherche «à l'aveuglette», sans but précis. L'utilisation de cette méthode n'est motivée par aucun fait particulier. Au contraire, elle a pour but de produire des preuves d'infraction. Les opposants à la surveillance électronique estiment que, sans l'assentiment exprès et libre des parties concernées, cette méthode pouffait contrevenir à l'article 8 de la charte.

Les tribunaux canadiens ont jugé que diverses formes de tests, comme les analyses du sang, l'alcootest et l'analyse d'urine, pourraient constituer une fouille au sens de l'article 8. Par conséquent, les tests génétiques, les tests psychologiques, les tests de dépistage de drogues et les analyses-vérité pouffaient tous être éventuellement contestés en vertu de la charte. Dans l'une des causes concernant la validité constitutionnelle des tests obligatoires de dépistage de drogues des prisonniers, le tribunal a jugé que l'analyse d'urine constituait une fouille au sens de l'article 8<sup>164</sup>. Dans une autre cause, le juge Gallipeau a fait les remarques suivantes concernant l'atteinte à la vie privée dans le cas d'une analyse d'urine :

Le droit à l'intimité, à la discrétion et au secret des actes de la vie privée fait partie du droit à la sécurité. Le fait d'obliger un prisonnier à fournir un échantillon d'urine est pour lui une source d'humiliation et constitue une atteinte à sa sécurité, à sa tranquillité et à sa vie privée<sup>165</sup>.

### **(iv) Le droit à l'égalité devant la loi**

Sous la rubrique «L'utilisation non autorisée des renseignements personnels», nous avons déjà parlé de la possibilité que les employeurs utilisent les renseignements personnels à des fins discriminatoires. Or, ce point peut également être soulevé dans le contexte de la charte. Le principe d'égalité devant la loi est garanti par le paragraphe 15(1) de la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui se lit ainsi :

La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.

Une pratique en matière d'emploi, comme l'imposition des tests aux travailleurs, qui est effectuée de façon discriminatoire (p. ex. qui vise un certain groupe de travailleurs) pourrait être réputée violer le principe du droit à l'égalité devant la loi garanti par la charte.

## Chapitre 3 — Les considérations actuelles et futures

En 1973, dans un rapport sur le respect de la vie privée des particuliers, le secrétaire général des Nations Unies, faisant des remarques sur l'érosion de la vie privée, lançait l'avertissement suivant :

Les atteintes systématiques à la vie privée restreignent la liberté, souvent de façon intentionnelle. C'est particulièrement le cas des atteintes subreptices comme l'écoute électronique, l'espionnage, la dénonciation, le piégeage et les tests psychologiques, dont le sujet n'en connaît l'existence bien souvent qu'une fois qu'il est trop tard. La collectivité vit dans la crainte, et on ne peut plus faire confiance à personne, qu'il s'agisse d'un membre de la famille, d'un ami ou d'un associé. En effet, une personne peut même être amenée à ne plus jamais se faire confiance, puisque ses efforts pour se réaliser entrent en conflit avec les normes de l'autorité. La destruction de la confiance est l'un des principaux dangers d'une société libre [...] le questionnaire détaillé pour l'obtention d'un emploi, d'un logement ou d'une assurance ou pour d'autres raisons, les caméras cachées dont on soupçonne la présence dans les toilettes, les tests psychologiques, les détecteurs de mensonge et le sérum de vérité sont des méthodes qui servent à soutirer des détails intimes et souvent inconscients de notre vie et qui produisent une insécurité envahissante, supprimant l'individualité, décourageant le sens de la responsabilité et favorisant la conformité par la peur<sup>166</sup>.

Aujourd'hui, les progrès technologiques débridés constituent l'une des principales menaces à la vie privée. La technologie hautement perfectionnée permet de franchir les barrières physiques utiles à la protection de la vie privée. Les protections légales traditionnelles deviennent donc en grande partie insuffisantes<sup>167</sup>.

La technologie change également les perceptions concernant la vie privée. Certains observateurs croient que les notions traditionnelles de vie privée sont trop étroites pour répondre à bon nombre de préoccupations soulevées par les nouvelles pratiques en matière d'emploi. Le travail étant, en majeure partie, une activité fondamentalement publique faite pour le compte de l'employeur au lieu du travail, il est difficile pour un travailleur de faire valoir son droit à la vie privée en se fondant sur les définitions actuelles<sup>168</sup>.

On ne se rend encore pas pleinement compte des répercussions des pratiques indiscretes en matière d'emploi sur les travailleurs concernés et, par ricochet, sur l'ensemble de la société. Cependant, comme un adulte passe la moitié de sa journée au travail<sup>169</sup>, les décisions prises en matière de protection de la vie privée au travail auront probablement une importance étendue et à long terme sur la société.

## A. Le cadre actuel des lois et des règlements

Un auteur faisait remarquer que «[...] l'annonce du [fait que la vie privée n'existera pratiquement plus] est à la fois prématurée et exagérée. Les progrès de l'informatique exigeront simplement un équilibre plus subtil entre des intérêts concurrentiels, par exemple la protection de la vie privée et d'autres valeurs sociales<sup>170</sup>.» Au cours de la dernière décennie, on est devenu plus sensible à l'importance qu'il y a de se pencher sur les questions de protection de la vie privée en milieu de travail et d'en arriver à un équilibre équitable dans ce domaine. On a déjà pris certaines mesures limitées pour réglementer quelques pratiques indiscrettes en matière d'emploi. Certaines techniques nouvelles, comme la surveillance informatique et les tests génétiques, n'ont pas encore fait l'objet d'une réglementation de la part des pouvoirs publics.

### (i) La surveillance électronique

En Ontario, la divulgation d'une conversation téléphonique par une personne qui n'était pas censée faire partie de cette conversation est interdite aux termes de la *Loi sur le téléphone*. L'article 112 de cette loi se lit ainsi :

**112** Sauf s'il y est autorisé par la loi ou s'il en a reçu l'ordre, quiconque, ayant pris connaissance d'une conversation ou d'un message transmis par une ligne téléphonique, et qui ne lui est pas adressé ou destiné, en divulgue la signification ou la substance est coupable d'une infraction.

Selon les conclusions d'une cause faisant intervenir l'article 112, le but de cette disposition est de garantir un droit à la vie privée relativement aux conversations téléphoniques<sup>171</sup>. Outre la *Loi sur le téléphone*, le *Code criminel* interdit l'interception des communications privées, comme les conversations téléphoniques<sup>172</sup>. Toutefois, les dispositions du *Code criminel* ne s'appliquent pas dans les cas suivants :

- Les vidéocassettes qui n'ont pas de bande sonore<sup>173</sup>. Par conséquent, un employeur peut utiliser une caméra vidéo qui n'enregistre par les sons pour surveiller ses travailleurs sans qu'il soit coupable d'infraction au code.
- Lorsqu'on ne peut raisonnablement s'attendre à ce que la communication sera de nature privée<sup>174</sup>. Cela signifie que si l'employeur avertit à l'avance ses travailleurs que leurs conversations téléphoniques pourraient être surveillées à un moment donné, les dispositions du *Code criminel* ne s'appliquent pas.
- Lorsque l'une des parties à la conversation téléphonique consent à ce qu'un tiers écoute la conversation<sup>175</sup>. Toutefois, la Cour suprême du Canada a récemment mis en doute la constitutionnalité de cette condition<sup>176</sup>.
- Dans le cas de l'industrie des services de communications<sup>177</sup>.
- Lorsque l'on a obtenu l'autorisation d'un juge d'intercepter la communication<sup>178</sup>.

## **(ii) Les détecteurs de mensonges**

La *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario interdit l'usage obligatoire des détecteurs de mensonges :

47 (1) L'employé a le droit de ne pas se soumettre à une analyse-vérité et de ne pas être prié ou tenu de s'y soumettre.

(2) Personne, directement ou indirectement, ne demande ni ne permet à un employé de se soumettre à une analyse-vérité, ne l'exige de lui ni ne l'influence à cet égard.

(3) Personne ne communique ni ne divulgue à l'employeur le fait qu'un employé s'est soumis à une analyse-vérité ni les résultats d'une telle analyse.

## **(iii) Les tests de dépistage de drogues**

Aucune loi ontarienne ne traite précisément du dépistage de la consommation des drogues en milieu de travail. Quoique le *Code des droits de la personne* de l'Ontario ne traite pas expressément de la question des tests de dépistage de drogues, la commission a établi une politique sur le dépistage de la consommation de drogues et d'alcool au travail<sup>179</sup>.

Le code interdit la discrimination en matière d'emploi fondée sur un handicap et la Commission ontarienne des droits de la personne considère que la dépendance à l'égard de la drogue ou de l'alcool constitue un tel handicap. Qui plus est, la commission interdit l'utilisation avant l'emploi de tests de dépistage de la dépendance à l'égard des drogues ou de l'alcool, ou pour déceler tout autre problème médical<sup>180</sup>. Les tests médicaux après emploi ne sont permis que pour déterminer la capacité d'un travailleur à effectuer les tâches essentielles d'un emploi.

Finalement, la commission a fixé des lignes directrices relativement à l'étendue, à la méthode et aux marches à suivre des tests, lorsqu'une telle mesure s'impose. Selon ces lignes directrices, les tests de dépistage de drogues pouvant fournir d'autres renseignements sur divers problèmes médicaux, il est interdit d'analyser l'échantillon pour une fin autre que celle pour laquelle le test est effectué. Le test ne peut servir qu'à déterminer si une personne peut effectuer les tâches essentielles de l'emploi. Les résultats des tests ne doivent pas être divulgués ni faire partie du dossier personnel du travailleur<sup>181</sup>.

En outre, le gouvernement fédéral a adopté certains règlements concernant les tests de dépistage de drogues. En 1987, le Comité permanent de la santé nationale et du bien-être social a présenté un rapport intitulé «*Boisson, pilules et drogue : Comment diminuer leur consommation au Canada*». Le comité s'est opposé au dépistage systématique ou au hasard au Canada et a recommandé :

- Que l'on ne fasse passer des tests que si l'on a de bonnes raisons de soupçonner la consommation de drogues ou d'alcool;
- Que le dépistage de la consommation de drogues ne soit utilisé que pour aider le travailleur à obtenir le traitement approprié et non comme preuve dans des poursuites criminelles;

- Que tout résultat positif d'un test soit confirmé par un autre test;
- Que tous les résultats soient transmis à un praticien habilité, acceptable pour l'employeur et le travailleur;
- Qu'aucune mesure ne soit prise en cas de résultats positifs tant que le travailleur n'a pas eu l'occasion de s'entretenir avec le praticien ou de présenter une preuve contraire<sup>182</sup>.

En mars 1990, Transports Canada a publié un document intitulé «*Stratégie sur la consommation d'alcool et de drogues chez les titulaires de postes reliés à la sécurité des transports au Canada*». La stratégie exposée dans ce document offrait une approche complète et équilibrée pour prévenir la consommation d'alcool et de drogues aux fins de la sécurité des transports :

- à l'intérieur d'une définition élargie des postes susceptibles d'affecter la sécurité, mettre en place des règlements modifiés ou de nouveaux règlements pour interdire aux employés qui occupent des postes reliés à la sécurité et qui sont en fonction de consommer de l'alcool ou des drogues, d'être sous l'effet de l'alcool ou des drogues ou d'avoir des facultés affaiblies par l'alcool ou les drogues lorsqu'ils sont au travail, et de consommer de l'alcool dans les huit heures précédant leur entrée en service. L'utilisation de médicaments prescrits et de médicaments «en vente libre» serait permise, dans certaines conditions;
- exiger que les employeurs du secteur des transports inculquent aux titulaires de postes reliés à la sécurité ce qu'il faut savoir sur les répercussions de l'alcool et des drogues et sur les exigences des politiques et des règlements du gouvernement destinés à enrayer la consommation en milieu de travail;
- exiger que les titulaires de postes reliés à la sécurité aient accès à un programme d'aide aux employés;
- exiger que le personnel de supervision du secteur de la sécurité des transports reçoive une formation pour reconnaître les signes de la consommation d'alcool et de drogues et encourager la prestation de programmes de formation en la matière à tous les employés qui occupent des postes reliés à la sécurité;
- exiger qu'un test de dépistage soit effectué à la suite d'un accident, au cours d'un examen requis, comme condition à l'affectation d'un employé nouvellement recruté ou muté à un poste relié à la sécurité, «pour cause» et en vertu d'un programme comportant un facteur d'imprévue au travail;
- exiger que les titulaires de postes reliés à la sécurité soient retirés de leurs fonctions si leurs tests de dépistage des drogues ou de l'alcool sont positifs. La réintégration dans le poste ne sera possible que si le conseiller ou le professionnel de la santé à qui cet employé a été référé en vertu du programme d'aide aux employés de l'employeur fait une recommandation à cette fin;
- empêcher l'octroi d'une permanence dans des postes reliés à la sécurité des personnes qui faillissent au test de dépistage<sup>183</sup>.

Le ministre fédéral des Transports était censé envisager une loi pour la mise en oeuvre de cette stratégie. Toutefois, le gouvernement fédéral a abandonné sa proposition initiale de tests imposés au hasard aux travailleurs pour le dépistage des drogues. Les tests ne seront effectués :

- Qu'après un accident ou un incident;
- Au cours d'examens médicaux périodiques de certains travailleurs qui occupent des postes critiques sur le plan de la sécurité;
- Au stade préembauche pour les postes critiques sur le plan de la sécurité, tant pour les nouveaux travailleurs que pour les travailleurs transférés;
- En cours d'emploi, pour les travailleurs qui occupent des postes critiques sur le plan de la sécurité, pour un «motif valable<sup>184</sup>».

#### **(iv) Les tests psychologiques**

Aucune loi ne restreint l'utilisation des tests psychologiques en milieu de travail en Ontario. Toutefois, la Société canadienne de psychologie a élaboré des normes concernant l'utilisation des tests psychologiques. Dans une cause importante<sup>185</sup> relativement aux tests psychologiques en milieu de travail, une société de la Couronne s'est vu ordonner de cesser l'utilisation d'un certain test pour les postes de niveau inférieur, parce que le test n'avait pas été validé et qu'il avait un effet discriminatoire à l'égard des femmes. Cette décision permet fortement d'entrevoir que puisque la preuve incombe aux employeurs, il leur faudra défendre l'utilisation des tests psychologiques sur le plan technique (p. ex. la fiabilité et la validité)<sup>186</sup>.

#### **(v) Les dossiers d'emploi**

Les lois ontariennes sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée<sup>187</sup> garantissent aux fonctionnaires provinciaux et municipaux le droit d'accès aux renseignements personnels qui les concernent. Toutefois, il n'y a aucune loi semblable pour les travailleurs du secteur privé.

Selon le *common law* au Canada, les employeurs du secteur privé sont propriétaires des dossiers d'emploi qu'ils ont en leur possession. A moins que les employeurs acceptent de donner aux travailleurs accès aux dossiers d'emploi, les travailleurs n'ont aucun droit légal d'accès à leurs propres dossiers<sup>188</sup>. Même si ce droit d'accès était accordé, les employeurs considèrent qu'il y a des raisons légitimes d'exclure certains dossiers du droit général à l'accès, à la rectification et à la modification des renseignements. Dans ces dossiers, il peut y avoir des renseignements concernant des personnes qui sont censées avoir un potentiel de promotions à long terme dans l'entreprise, ou des dossiers sur la sécurité de l'entreprise<sup>189</sup>.

Les décisions des tribunaux canadiens ont établi que les employeurs sont tenus de respecter la vie privée et l'information des travailleurs. Lorsque l'employeur demande des renseignements

particuliers à des fins précises, ou lorsque l'on peut raisonnablement conclure dans les circonstances que l'employeur souhaite obtenir certains renseignements à des fins particulières, un contrat implicite s'établit entre l'employeur et le travailleur selon lequel les renseignements ne seront utilisés à aucune autre fin<sup>190</sup>. Toutefois, les tribunaux canadiens ont toujours hésité à reconnaître un droit distinct à la vie privée<sup>191</sup>. Néanmoins, plusieurs tribunaux ontariens ont indiqué qu'il existe bel et bien une cause d'action pour atteinte à la vie privée en *common law*<sup>192</sup>.

La plupart des travailleurs canadiens n'ont aucun droit légal de contester le contenu des dossiers du personnel, à moins que l'employeur publie une politique ou adopte une autre mesure pour permettre aux travailleurs de rectifier les renseignements. Une exception à cette règle est le droit des travailleurs dans certaines provinces, notamment en Ontario, de contester l'exactitude des renseignements soumis à leurs employeurs par les agences d'information sur la solvabilité<sup>193</sup>.

En Ontario, selon la *Loi sur les renseignements concernant le consommateur*, les employeurs qui refusent d'embaucher un demandeur d'emploi en raison d'une mauvaise cote donnée par une agence de renseignements doivent en informer le candidat. Les demandeurs d'emploi doivent également être informés de l'origine de la mauvaise cote et des renseignements de base obtenus. La loi interdit également aux employeurs de s'adresser à des agences de renseignements pour obtenir les renseignements sur les demandeurs d'emploi, à moins que ces personnes n'en soient informées.

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario interdit aux employeurs de recueillir certains renseignements au sujet des demandeurs d'emploi. Le paragraphe 23 (2) se lit ainsi :

Constitue une atteinte aux droits, reconnus à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait d'utiliser une formule de demande d'emploi qui, directement ou indirectement, établit des catégories ou indiquent des qualités requises fondées sur un motif illicite de discrimination ou le fait de soumettre un candidat à une enquête orale ou écrite ayant le même effet.

Cette règle prévoit une exception qui permet la mise en oeuvre d'un programme spécial destiné à alléger un préjudice ou un désavantage économique ou à aider des personnes ou des groupes défavorisés à jouir de chances égales<sup>194</sup>. Cette exception permet la collecte de renseignements personnels pour les programmes d'équité en matière d'emploi.

## **B. L'évaluation du cadre de réglementation actuel**

D'après ce qui précède, il ressort que les règlements émanant des gouvernements sur les pratiques potentiellement indiscretes en matière d'emploi sont très fragmentaires et offrent une protection insuffisante contre les abus. Quoique les lignes directrices et les décisions des tribunaux permettent de mieux définir le droit à la vie privée en milieu de travail, certains défenseurs de la vie privée s'inquiètent de la lenteur de cette définition.

En plus des règlements législatifs, les conventions collectives peuvent servir à restreindre les pratiques en matière d'emploi. Par exemple, les syndicats canadiens se sont penchés sur la question de la surveillance électronique depuis le début des années 80 et se sont concentrés principalement sur l'interdiction de la surveillance individuelle. Un certain nombre de syndicats ont réussi à négocier diverses dispositions contractuelles restreignant l'utilisation de la surveillance et prévoyant une structure pour l'examen des plaintes concernant la surveillance.

Quoique les causes d'arbitrage en relations professionnelles aient permis de définir un droit à la vie privée en milieu de travail<sup>195</sup>, le processus de négociation collective est considéré comme un outil n'ayant ni la force ni la portée nécessaire pour réglementer les pratiques potentiellement indiscretes en matière d'emploi. D'après le profil des travailleurs canadiens syndiqués établi par Statistique Canada pour 1987 (les derniers chiffres disponibles au moment de la rédaction du présent document), seulement 38,3 pour 100 des travailleurs ontariens sont syndiqués, chiffre légèrement plus élevé que le total national de 36,7 pour 100<sup>196</sup>. En conséquence, laisser la réglementation de ces pratiques au processus de négociation collective signifie que la majorité des travailleurs ne sera pas protégée. Après avoir étudié cette question, le Groupe de travail de Travail Canada sur la micro-électronique et l'emploi a conclu que «[...] le mécanisme des négociations collectives peut se révéler inadéquat à l'égard des dispositions à prendre en vue d'un changement technologique»<sup>197</sup>.

Même lorsqu'il y a un syndicat, les choix en matière de technologie, comme la décision d'installer du matériel d'ordinateur capable de faire la surveillance, peuvent être considérés comme un droit de la direction qui n'est pas négociable, quoique certains contrats collectifs exigent que les employeurs négocient les changements relatifs à la technologie du travail ou aux normes de rendement<sup>198</sup>.

Depuis quelque temps déjà, on demande l'adoption de lois et la cessation de certaines pratiques. Dans son étude sur la surveillance électronique en 1979, le ministère du Travail a envisagé l'interdiction de cette pratique. À cette époque, un certain nombre d'employeurs ont affirmé au ministère que si la surveillance électronique leur était interdite, ils envisageraient d'augmenter le nombre d'agents de maîtrise ou d'assujettir les travailleurs à des fouilles avant de quitter leur lieu de travail. L'interdiction totale de la surveillance électronique, ou même le fait de restreindre son utilisation dans des circonstances très précises, soulève la question de savoir si une interdiction entraînerait une augmentation des autres types de surveillance<sup>199</sup>.

En 1982, le Groupe de travail de Travail Canada sur la micro-électronique et l'emploi s'est penché sur cette question et a fait la recommandation suivante :

Le groupe de travail considère la surveillance électronique du travail comme une pratique d'emploi fondée sur la méfiance et le manque de respect envers la dignité humaine. C'est une atteinte aux droits de la personne, un précédent indésirable qui pourrait être étendu à d'autres milieux, à moins que l'on impose des restrictions à cet égard dès à présent. Nous recommandons fortement que cette pratique soit interdite par la loi<sup>200</sup>.

Au début de 1991, dans son rapport sur le test de dépistage de drogues en milieu de travail, la division ontarienne de l'Association du barreau canadien a conclu ce qui suit :

[...] il faut une loi pour protéger les droits des travailleurs non syndiqués. Le *common law* n'est pas suffisant et nos commissions des droits de la personne sont déjà débordées [...] Il faudrait que les pouvoirs publics adoptent des normes minimales efficaces par voie législative pour protéger les droits des travailleurs lorsque les tests obligatoires de dépistage de drogues sont considérés comme légitimes<sup>201</sup>.

Récemment, en février 1992, l'Association canadienne des libertés civiles (ACLA) a présenté un mémoire au ministre du Travail de l'Ontario concernant les tests obligatoires de dépistage de drogues en milieu de travail. Dans son mémoire, l'ACLA a fait remarquer qu'elle aidait certains travailleurs à déposer des plaintes en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, mais que, selon elle, le code ne constituait pas un recours adéquat. C'est pourquoi, l'ACLA a exhorté le ministre à proposer une loi interdisant aux employeurs d'obliger, de façon aléatoire ou universelle, leurs travailleurs actuels ou éventuels à fournir des échantillons d'urine ou d'autres liquides corporels pour le dépistage de la consommation de drogues<sup>202</sup>.

## **C. L'avenir**

Certains observateurs croient que le recours à des pratiques comme la surveillance électronique en milieu de travail a déjà acquis un tel «élan» qu'il serait difficile de l'arrêter. Par conséquent, ils considèrent que la véritable question n'est pas de savoir s'il y a lieu d'utiliser une pratique quelconque, mais plutôt de savoir comment on peut la rendre le moins préjudiciable possible pour les travailleurs<sup>203</sup>.

Si l'on juge la situation actuelle insatisfaisante et l'interdiction déraisonnable, il y a différentes façons de procéder pour prendre en compte les intérêts de toutes les parties. Pour engager le débat, nous présentons trois options : des lignes directrices facultatives, la voie législative et une étude plus approfondie.

### **1. Les lignes directrices facultatives**

Il existe déjà un certain nombre de lignes directrices définissant les façons selon lesquelles il convient de mettre en oeuvre certaines pratiques. Mentionnons, entre autres, les lignes directrices de la Commission des droits de la personne de l'Ontario sur les tests de dépistage des drogues et de l'alcool, celles de l'Association canadienne de psychologie sur l'utilisation des tests psychologiques et celles du Secrétariat des ressources humaines de l'Ontario sur le traitement des renseignements personnels dans les dossiers d'emploi du gouvernement, conformément aux dispositions de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*. Toutefois, ces lignes directrices ont une application limitée.

L'élaboration de lignes directrices facultatives globales peut se faire sous diverses formes. Le gouvernement de l'Ontario pourrait :

- Inciter les employeurs à élaborer leurs propres lignes directrices;
- Élaborer des lignes directrices en collaboration avec les groupes syndicaux et patronaux et ensuite encourager les employeurs à les adopter;
- Désigner un organisme (p. ex. le bureau du commissaire à l'information et à la protection de la vie privée, ou la Commission des droits de la personne) pour examiner à titre indépendant les lignes directrices élaborées et s'assurer qu'elles répondent aux normes minimales fixées par le gouvernement.

La participation des pouvoirs publics à l'établissement de lignes directrices ou de normes minimales permettrait d'assurer que les besoins de toutes les parties concernées sont pris en compte et qu'un consensus se dégage parmi les intéressés sur un certain nombre de questions très difficiles comme : quels secteurs seraient visés (le secteur public, le secteur privé ou les deux), comment ces lignes directrices seraient adoptées, comment elles seraient appliquées et s'il y aurait un mécanisme d'appel.

L'avantage de cette démarche est que l'on pourrait élaborer assez rapidement des lignes directrices sans qu'il soit nécessaire de modifier les lois ou les règlements. Cependant, comme on ne pourrait imposer la conformité à ces lignes directrices, leur succès dépendrait de la collaboration des employeurs et des travailleurs<sup>204</sup>.

## **2. La voie législative**

Une autre façon de résoudre le problème serait de réglementer par voie législative les pratiques en matière d'emploi, comme les tests imposés aux travailleurs, la surveillance électronique et l'utilisation abusive des dossiers d'emploi. Vu que plusieurs lois traitent déjà de certaines pratiques en matière d'emploi en Ontario (p. ex. la *Loi sur les normes d'emploi*, la *Loi sur les relations de travail* et le *Code des droits de la personne*), on peut considérer cette option comme une extension logique de ces lois. Puisque la portée de chacune de ces lois est différente, il faut examiner attentivement les avantages et les inconvénients de chacune afin de déterminer quelles lois il y aurait lieu de modifier.

La façon dont les règlements législatifs seraient adoptés pourrait varier :

- On pourrait traiter des différentes pratiques séparément en adoptant des lois distinctes ou dans le cadre d'une seule et même loi;
- On pourrait modifier les lois actuelles ou en adopter de nouvelles.

En 1980, 1981 et 1982, un député de l'Assemblée législative de l'Ontario a présenté le même projet de loi concernant la surveillance électronique (projets de loi 105, 32 et 78 respectivement), dans lequel il proposait que la *Loi sur les normes d'emploi* soit modifiée comme suit :

**15a.** Aucun employeur ne peut installer ou utiliser un appareil ou un système de surveillance électronique dans un milieu de travail pour enregistrer ou surveiller le travail ou les autres activités de ses salariés, à moins que l'installation et l'utilisation d'un tel appareil ou système ne soit raisonnablement nécessaire pour la protection de la santé et la sécurité des travailleurs. Il incombe à l'employeur de démontrer la nécessité de cette pratique. (Projet de loi 78, 1982)

Quoique les projets de lois ne soient pas arrivés jusqu'à la deuxième lecture, ils permettent d'entrevoir une méthode possible d'aborder la question de la surveillance électronique en Ontario.

En 1984, un projet de loi a été présenté à l'Assemblée législative de l'Ontario pour donner aux travailleurs des droits légaux concernant la confidentialité des dossiers d'emploi par l'entremise d'une modification à la *Loi sur les normes d'emploi*. Encore une fois ce projet de loi n'a pas été adopté, mais il s'agit d'un exemple du type de dispositions légales qui pourraient être adoptées en Ontario. L'alinéa 11 a) du projet de loi se lisait ainsi :

(1) Le travailleur a le droit d'accéder sur demande aux dossiers que détient le service du personnel de l'employeur à son sujet.

(2) Le travailleur a le droit de demander que les erreurs ou les omissions dans les dossiers que détient le service du personnel de l'employeur à son sujet soient rectifiées.

(3) Tout employeur qui refuse d'apporter les rectifications demandées par le travailleur conformément au paragraphe (2),

a) informe le travailleur qu'il refuse d'apporter les rectifications demandées;

b) note la demande et la réponse dans le dossier du personnel concernant le travailleur.

(4) Le travailleur qui considère que le refus de l'employeur d'apporter une rectification aux dossiers que détient le service du personnel le concernant n'est pas justifié peut demander à un agent des normes d'emploi de faire enquête et de tenter de régler la question à l'amiable<sup>205</sup>.

En raison des limites des lois actuelles (p. ex. certaines d'entre elles ne s'appliquent qu'au secteur public, tandis que d'autres ne prévoient pas d'organismes de réglementation ayant l'autorité de rendre des ordonnances), l'option la plus appropriée pourrait être de rédiger une loi pour réglementer ces nouvelles pratiques en matière d'emploi.

### **3. Une étude plus approfondie**

Comme on a mené peu d'études sur l'étendue et les répercussions de ces nouvelles pratiques en milieu de travail en Ontario, il pouffait être un peu tôt pour tenter de formuler un règlement en ce moment. En conséquence, une autre option serait de mener une étude plus approfondie sur ces questions sous la forme de consultations par les pouvoirs publics auprès du monde des affaires, des syndicats et de groupements de défense.

Une étude plus approfondie permettrait aux pouvoirs publics de déterminer convenablement l'étendue de ces pratiques en Ontario et leurs répercussions sur le milieu du travail. Après une telle étude, les pouvoirs publics seraient mieux en mesure de déterminer quels règlements, s'il y a lieu, seraient les plus appropriés.

## Renvois

1. *R. c. Dymont*, [1988] 2 R.C.S. p. 417 à 427-428, 55 D.L.R. (4th) p. 503 à 513, 89 N.R. p. 249 à 260.
2. Gary T. Maix et Sandford Sherizen, «Monitoring on the Job: How to Protect Privacy as Well as Property», *Technology Review*, vol. 89, n° 8 (nov./déc. 1986), p. 65.
3. Samuel D. Warren et Louis D. Brandeis, «The Right to Privacy», *Harvard Law Review*, vol. IV, n° 5 (décembre 1890), p. 193.
4. Carol C. Gould, «Network Ethnics: Access, Control, and the Informed Community», *The Information Web: Ethical and Social Implications of Computer Networking*, édité par Carol C. Gould, San Francisco, Westview Press, 1989, p. 23.
5. Jane Ford, «The Right to Privacy in Employment: A Management Perspective», *Labour Arbitration Yearbook 1991*, édité par William Kaplan, Jeffrey Sack et Morley Gunderson, Toronto, Butterworths-Lancaster House, 1991, p. 96.
6. Ontario, Commission on Freedom of Information and Individual Privacy, *Public Government for Private People*, vol. 3, Toronto, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 1980, p. 495.
7. Ces trois catégories de droit à la vie privée ont été définies par le Groupe d'étude canadien sur l'ordinateur et la vie privée comme suit :

### *Vie privée au sens spatial*

Le droit à la vie privée considéré au sens spatial ou territorial se rattache, théoriquement aussi bien que juridiquement et historiquement, à la propriété. Il est un domaine physique à l'intérieur duquel le droit d'être seul et tranquille est non seulement revendiqué, mais aussi reconnu. L'homme est maître en sa maison. Il peut, chez lui, se protéger contre les intrus, les mauvaises odeurs, le bruit, les curieux. Personne n'y peut entrer sans sa permission, à moins d'être porteur d'un mandat en bonne et due forme.

### *Vie privée de la personne*

Considéré dans un deuxième sens, le droit à la vie privée est protégé par des lois qui garantissent la liberté de mouvement et d'expression, interdisent la violence physique et imposent des restrictions à la perquisition et à l'arrestation sans mandat. Cette notion est également spatiale en ce sens qu'elle suppose la personne physique entourée d'un aura qui la protège. Contrairement à la propriété, cependant, cet «espace personnel» n'est pas délimité par des murs ou des enclos, mais par des lois et des valeurs sociales. La vie privée ne s'entend pas ici qu'au sens physique, car il s'agit surtout de sauvegarder la dignité de la personne humaine. La personne est moins protégée contre la perquisition en soit [...] qu'elle ne l'est contre l'affront, l'intrusion morale qu'elle représente.

### *Vie privée et information*

La troisième catégorie de droits à la vie privée [...] se fonde essentiellement sur une conception de la dignité et de l'intégrité de l'individu considérées en fonction de l'information de caractère personnel.

Cette conception de la vie privée découle du postulat selon lequel l'information de caractère personnel est propre à l'intéressé qui est libre de la communiquer ou de la taire comme il l'entend. Et cela sans tenir compte de l'exactitude avec laquelle l'information peut être subséquemment transmise, ni du préjudice qu'elle pourrait causer à l'individu dans sa réputation, ses biens ou son avenir; évidemment, seules les circonstances permettent de déterminer le caractère préjudiciable d'une information. En raison de certaines valeurs sociales, il peut être nécessaire que l'individu fournisse des informations à une autorité compétente dans certaines circonstances (p. ex. à l'occasion d'un recensement). Il arrive que l'individu communique librement des informations pour obtenir certains avantages (p. ex. à un établissement de crédit pour obtenir un prêt, à son avocat pour gagner un procès, à son confesseur pour mériter le salut). Il peut aussi en faire part spontanément à ses intimes. En principe, il a cependant un intérêt à savoir quel sort sera fait à ces informations, à en contrôler l'accès.

Canada, ministère des Communications et ministère de la Justice, *L'ordinateur et la vie privée*, Ottawa, Information Canada, 1972, p. 13-14, cité dans Ontario, Commission on Freedom of Information and Individual Privacy, *Public Government for Private People*, vol. 3, p. 499 et 500.

8. United States Congress, Office of Technology Assessment, *The Electronic Supervisor: New Technology, New Tensions*, Washington, D.C., United States Government Printing Office, septembre 1987, p. 19.
9. Alan F. Westin, cité dans John Hoer en collaboration avec Katherine M. Hafner, Gail DeGeorge, Anne R. Field et Laura Zinn, «Privacy», *Business Week*, (28 mars 1988), p. 62.
10. Hoer *et al.*, «Privacy», p. 61.
11. Beverly Potter et Sebastian Orfali, *Drug Testing at Work: A Guide for Employers and Employees*, Berkeley, Ronin Publishing Inc., 1990, p. 1.
12. Marx et Sherizn, «Monitoring on the Job», p. 64.
13. Le commissaire à l'information et à la protection de la vie privée s'est penché sur la question du sida dans deux documents : «*Le VIH et le sida en milieu de travail*» et «*Le VIH et le sida : La protection de la vie privée*».
14. Leslie Papp, «Working Under the Electronic Eye», *Toronto Star*, (27 juillet 1991), p. D1.

15. Marx et Sherizen, «Monitoring on the Job», p. 65.
16. Office of Technology Assessment, *Electronic Supervisor*, p. 5.
17. Oscar H. Gandy, Jr., «The Surveillance Society: Information Technology and Bureaucratic Social Control», *Journal of Communication*, vol. 39, n° 3 (été 1989), p. 63 et 64.
18. Ontario, ministère du Travail, Direction de la recherche, *Electronic Surveillance: A Discussion Paper*, n° 21, Toronto, ministère du Travail de l'Ontario, 1979, p. 3.
19. Geoff Bickerton et Jane Stinson, «Working in 1984», *Rights and Freedoms*, n° 50 (janvier février 1984), p. 8.
20. *Ibid.*
21. Ann Gibbon, «An Eye from Afar», *Globe and Mail*, (23 août 1990), p. B5.
22. Office of Technology Assessment, *Electronic Supervisor*, p. 105.
23. Privacy Committee and Labour Council of New South Wales, «Guidelines for Telephone Usage Monitoring Systems/Telephone Information and Management Systems», *Information Bulletin*, Sydney, (14 novembre 1983), p. 1.
24. Office of Technology Assessment, *Electronic Supervisor*, p. 35.
25. Andrew Clement, «Electronic Management, The New Technology of Workplace Surveillance», *Proceedings of CIPS Session 84*, Calgary, Alberta, (9-11 mai 1984), p. 2 et 3.
26. Office and Technology Assessment, *Electronic Supervisor*, p. 30.
27. Paul B. Carroll, «Sounding off on Big Blue's Democracy Wall», *The Globe and Mail*, (10 août 1991), p. B1.
28. Rebecca A. Grant, «Computerized Performance Monitoring and Control Systems: Impact on Canadian Service Sector Workers», thèse de doctorat de l'Université Western Ontario, septembre 1988.
29. *Ibid.*, p. 5 et 6.
30. Office of Technology Assessment, *Electronic Supervisor*, p. 28.
31. Willis H. Ware, *Emerging Privacy Issues*, Santa Monica, The Rand Corporation, octobre 1985, p. 4 et 5.
32. Marx et Sherizen, «Monitoring on the Job», p. 67.

33. Rachel Blau, «Big Brother is Not Just Watching...», *Labour Occupational Health Program Monitor*, vol. 16, n° 2 (été 1988), p. 9.
34. «Biometric Access Control Systems: Technology Overview», *Datapro Report on Information Security*, (janvier 1990), p. 321 et 322.
35. Ian A. Miners, Nick Nykodym et Diane M. Samerdyke-Traband, «Put Drug Detection to the test», réimprimé dans *Employee Testing: The Complete Resource Guide*, Washington, D.C., The Bureau of National Affairs, Inc, 1988, p. III-54.
36. *Ibid.*
37. *Privacy Times*, vol. 11, n° (23 mai 1991), p. 8.
38. Ira Michael Shepard, Robert Duston et Karen S. Russell, *Workplace Privacy: Employee Testing, Surveillance, Wrongful Discharge, and Other Areas of Vulnerability*, Washington, D.C., The Bureau of National Affairs, Inc, 1989, p. 192.
39. United States Congress, Office of Technology Assessment, *Genetic Monitoring and Screening in the Workplace*, Washington, D.C., United States Government Printing Office, octobre 1990, p. 251.
40. *Privacy Times*, (15 janvier 1992), p. 3.
41. Shepard, Duston et Russell, *Workplace Privacy*, p. 92.
42. *Ibid.*
43. *Ibid.*, p. 147.
44. *Ibid.*
45. A. Anastasi, *Psychological Testing and Measurement*, New York, MacMillan Publishing Co., 1982, p. 15.
46. C.H. Stone et F.L. Ruch, «Selecting, Interviewing, and Testing», *ASPA Handbook of Personnel and Industrial Relations*, édité par D. Yoder et H.G. Herman, Washington, D.C., The Bureau of National Affairs, (1979), p. 4-140.
47. Rosemary Amelia Venne, *Psychological Testing in Personnel Selection*, Kingston, Ontario, School of Industrial Relations Research Series, n° 8, Université Queen's, 1987, p. 14.
48. Shepard, Duston et Russell, *Workplace Privacy*, p. 152 et 153.
49. James C. Crumbaugh, «Graphoanalytic Cues», réimprimé dans *Employee Testing: The Complete Resource Guide*, p. VI-52 et VI-53.

50. Shepard, Duston et Russell, *Workplace Privacy*, p. 295.
51. United States Congress, Office of Technology Assessment, *Automation of America's Offices, 1985-2000*, Washington, D.C., National Technical Information Service, 1985, p. 72.
52. Canada, Conseil des sciences du Canada, *Atelier sur les technologies de l'information et la protection de la vie privée*, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1985, p. 20.
53. Tim Beardsley, «Electronic Taskmasters: Does Monitoring Degrade the Quality of Working Life?» *Scientific American*, vol. 257, n° 6 (décembre 1987), p. 36.
54. Carl B. Jackson, «Need for Security», *Datapro Reports on Information Security*, (octobre 1990), p. 7.
55. Peter A. Susser, «Electronic Monitoring in the Private Sector: How Closely Should Employers Supervise Their Workers?», *Employee Relations Law Journal*, vol. 13 (printemps 1988), p. 576.
56. Jackson, «Need for Security», p. 7.
57. Potter et Orfali, *Drug Testing at Work*, p. 24.
58. August Bequai, «Drug Testing: Security, Privacy, and the Law», *Datapro Reports on Information Security*, (novembre 1987), p. 1.
59. Potter et Orfali, *Drug Testing at Work*, p. 24.
60. *Ibid.*, p. 25.
61. Canada, Gendarmerie royale du Canada, *Les drogues en milieu de travail*, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1988, p. 9.
62. Les prévisions de la Fondation de recherche sur l'alcoolisme et la toxicomanie sont fondées sur un coût annuel de 42 milliards de dollars estimé par le White House Office of Drug Abuse, dans *Preventing drug abuse in the workplace*, édité par J.R. Vicary et H. Resnick, United States Department of Health and Human Services, n° ADH 82-1220, cité par la Gendarmerie royale du Canada dans *Les drogues en milieu de travail*, p. 9.
63. Canada, Gendarmerie royale du Canada, *Les drogues en milieu de travail*, p. 10.
64. Bertrand Marotte, «War Against Drug Testing Escalates», *The Montreal Gazette*, (10 octobre 1991), p. C2.
65. James E. Dorsey et Susan D. Charlton, «Alcoholism, Drug Dependency and the Workplace: Problems and Responses», *Labour Arbitration Yearbook 1991*, p. 72.

66. Le président de Reid Psychological Systems citant des statistiques de la Chambre de commerce des E.-U. dans «Psychologists Disagree About Value of Honesty Testing of Employees», réimprimé dans *Employee Testing: The Complete Resource Guide*, p. II-1.
67. Chris Chenoweth, «Stealing from the company: The rising Toll», *Toronto Star*, (17 juillet 1983), p. H3.
68. John Southerst, «Managerial Vigilance Still Best Way to Put an End to Employee Crime», *Financial Post*, (25 mai 1987), p. 23.
69. Martin Dewey, «Time Waster on the Job: Thief or Free-wheeler?», *The Globe and Mail*, (27 avril 1981), p. B2.
70. Curt Rush, «Thieves are at Work — Stealing Time», *Toronto Star*, (1<sup>er</sup> juillet 1984), p. H1.
71. Shepard, Duston et Russell, *Workplace Privacy*, p. 152.
72. Ontario, ministère du Travail, *Electronic Surveillance*, p. 5.
73. Jackson, «The Need for Security», p. 6.
74. Christine Casatelli, «Setting Ground Rules for Privacy», *Computerworld*, (18 mars 1991), p. 50.
75. Sandra T. Sampson, «Privacy: The Invasion of the E-Mail Snatchers», *Datapro InfoSecurity*, vol. 7, n° 4 (avril 1991), p. 1.
76. «Rights Agency Probes Firm's Drug Test», *Toronto Star*, 9 janvier 1992.
77. United States Congress, Office of Technology Assessment, *The Role of Genetic Testing in the Prevention of Occupational Disease*, Washington, D.C., United States Government Printing Office, 1983, p. 5.
78. Jane Ford, «The Right to Privacy in Employment: A Management Perspective», *Labour Arbitration Yearbook 1991*, vol. 1, p. 102.
79. Zachary Schiller, Walecia Konrad en collaboration avec Stephanie Anderson Forest, «If You Light Up on Sunday, Don't Come in on Monday», *Business Week*, (26 août 1991), p. 68.
80. *Ibid.*, p. 69.
81. John G. Fleming, *The Law of Torts*, Sydney, Australia, The Law Book Company, 1987, p. 359 et 360.
82. Marx et Sherizen, «Monitoring on the Job», p. 71.

83. Susser, «Electronic Monitoring in the Private Sector», p. 578 et 579.
84. Ontario, ministère du Travail, *Electronic Surveillance*, p. 1.
85. *Ibid.*, p. 14.
86. Grant, «Computerized Performance Monitoring and Control Systems», p. 9.
87. Rebecca Grant et Christopher Higgins, «Monitoring Service Workers via Computer: The Effect on Employees, Productivity, and Service», *National Productivity Review*, vol. 8, n° 2 (printemps 1989), p. 102.
88. Marx et Sherizen, «Monitoring on the Job», p. 67.
89. Canada, Conseil des sciences du Canada, *Atelier sur les technologies de l'information et la protection de la vie privée*, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1985, p. 21.
90. Lisa Gallatin, *Electronic Monitoring in the Workplace: Supervision or Surveillance?*, Boston, Massachusetts Coalition on New Office Technology, 28 février 1989, p. 20.
91. Marx et Sherizen, «Monitoring on the Job», p. 67 et 70.
92. Michael Lynk, «Chemical McCarthyism, Workplace Mandatory Drug Testing», *Canadian Transport*, (avril 1988), p. 4, cité par Paul J.J. Cavalluzzo et Karen Schucher dans *Drug Testing in the Workplace*, Société du Barreau canadien — Ontario, 17 janvier 1991, p. 2.
93. Donn B. Parker, «Information Security Myths Explained», *Datapro Reports on Information Security*, (juin 1990), p. 2.
94. Ontario, ministère du Travail, *Electronic Surveillance*, p. 8 et 9.
95. Office of Technology Assessment, *Electronic Supervisor*, p. 76.
96. *Ibid.*, p. 69.
97. James E. Dorsey et Susan D. Charlton, «Alcoholism, Drug Dependency and the Workplace: Problems and Responses», *Labour Arbitration Yearbook 1991*, vol. 1, p. 74.
98. Hoerr *et al.*, «Privacy», p. 68.
99. *Le Petit Robert*, rédaction dirigée par A. Rey et J. Rey-Debove, Paris, Dictionnaire Le Robert, 1990, p. 136.
100. Office of Technology Assessment, *The Role of Genetic Testing*, p. 142.

101. Commissaire à la protection de la vie privée, *Le dépistage antidrogue et la vie privée*, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1990, p. 20.
102. Office of Technology Assessment, *Role of Genetic Testing*, p. 142.
103. Marx et Sherizen, «Monitoring on the Job», p. 65 et 66.
104. Office of Technology Assessment, *Electronic Supervisor*, p. 8.
105. *Black's Law Dictionary*, St. Pauls, West Publishing Co., 1990, p. 305.
106. Robert Ellis Smith, *Privacy – How to Protect What's Left of It*, s.1., 1979, p. 68.
107. *Black's Law Dictionary*, St. Paul's, West Publishing Co., 1990, p. 779.
108. *FMC Corp. c. U.A.W.* (46, Lab. Arb. 335 [1966] ou 66-1 CCH Lab. Arb. Awards, par. 8287 [1966], cité dans ministère du Travail, *Electronic Surveillance*, p. 12.
109. Ontario, ministère du Travail, *Electronic Surveillance*, p. 12.
110. Canada, Comité permanent de la justice et du solliciteur général, *Une question à deux volets : Comment améliorer le droit d'accès à l'information tout en renforçant les mesures de protection des renseignements personnels*, Ottawa, Imprimeur de la Reine, mars 1987, p. 86.
111. Office of Technology Assessment, *Electronic Supervisor*, p. 11.
112. On a récemment inventé une toilette qui permet d'obtenir et de transmettre des mesures de la tension artérielle, du pouls, de la température du corps et du poids, et qui effectue une analyse d'urine dans les cinq minutes du contact avec le siège de toilette. Le dispositif intégré peut mémoriser les renseignements jusqu'à 130 jours, faire imprimer les résultats ou les transférer à un micro-ordinateur. Mentionné dans le *Privacy Times* du 14 mars 1990 à la page 8.
113. Canada, Commissaire à la protection de la vie privée, *Le dépistage antidrogue et la vie privée*, p. 20.
114. *R. c. Dyment* [1988] 2 R.C.S., p. 471 à 431-432 cité dans Commissaire à la protection de la vie privée, *Le dépistage antidrogue et la vie privée*, p. 21.
115. Alan F. Westin, *Privacy and Freedom*, New York, Atheneum, 1967, p. 7.
116. Deborah G. Johnson, *Computer Ethics*, Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall, 1985, p. 66, cité par James H. Moor dans «How to Invade and Protect Privacy with Computers», *The Information Web: Ethical and Social Implications of Computer Networking*, p. 60 et 61.

117. Canada, Conseil des sciences du Canada, *Atelier sur les technologies de l'information et la protection de la vie privée*, p. 9.
118. Gary T. Marx, «Privacy and Technology», *The World and I*, vol. 5, n°9 (septembre 1990), p. 534.
119. Kurt H. Decker, *A Manager's Guide to Employee Privacy Laws, Policies, and Procedures*, New York, John Wiley & Sons, Inc., 1989, p. 148.
120. Shepard, Duston et Russell, *Workplace Privacy*, p. 296.
121. David F. Linowes, «Employee Rights to Privacy and Access to Personnel: A New Look», *Employee Relations Law Journal*, vol. 4, n° 1 (été 1978), p. 35.
122. Arthur Miller, «Statement to Sub-Committee of U.S. Senate on Administrative Practice and Procedure», Washington, D.C., 14 mars 1967, cité par Arthur J. Cordell dans *Le grand dérangement – À l'aube de la société d'information*, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1985, p. 80.
123. «Electronic Surveillance and Control of the Workplace», discours de M<sup>me</sup> Christine Micklewright, vice-présidente générale de la Fraternité des commis de chemin de fer et de lignes aériennes, *Atelier sur les technologies de l'information et la protection de la vie privée au Canada*, Conseil des sciences du Canada, Ottawa, 1984, p. 1 et 2.
124. Ford, «The Right to Privacy in Employment», p. 99.
125. David F. Linowes, *Privacy in America: Is Your Private Life in the Public Eye?*, Chicago, University of Illinois Press, 1989, p. 15
126. Miners, Nykodym et Samerdyke-Traband, «Put Drug Detection to the Test», *Employee Testing: The Complete Resource Guide*, p. III-55.
127. Cathie Shattuck, «The Tort of Negligent Hiring», p. 3.
128. Miners, Nykodym et Samerdyke-Traband, «Put Drug Detection to the Test», *Employee Testing: The Complete Resource Guide*, p. III-56.
129. Privacy Committee of New South Wales, Electronic Vehicle Tracking, Issues Paper No. 62, Sydney, Privacy Committee of New South Wales, août 1990, p. 9.
130. David F. Linowes, *Privacy in America*, p. 15.
131. Association du Barreau canadien – Ontario, *Report on Mandatory Drug Testing*, juillet 1987, p. 14.

132. David Linowes, *Privacy in America*, p. 15.
133. M. Robert Pokorski, «New Technologies in Underwriting: Genetic Testing», *Canadian Insurance/Agent & Broker*, (janvier 1992), p. 28.
134. *Ibid.*
135. Office of Technology Assessment, *Genetic Monitoring and Screening*, p. 11.
136. *Ibid.*, p. 71.
137. Pokorski, «New Technologies in Underwriting: Genetic Testing», p. 30.
138. Shepard, Duston et Russell, *Workplace Privacy*, p. 93.
139. *Privacy Times*, vol. 10, n°18 (28 septembre 1990), p. 6.
140. D.J. Yoder et P.D. Staudohar, «Testing and EEO: Getting Down to Cases», *Personnel Administrator*, vol. 29, n° 2 (1984), p. 70.
141. Directeur général de la Foundation on Economic Trends, cité par William Pat Patterson dans «Genetic Screening: How Much Should we Test Employees», *Employee Testing: The Complete Resource Guide*, p. V-12.
142. Office of Technology Assessment, *Role of Genetic Testing*, p. 141.
143. Résultats d'un sondage mené par la Clinic for Inherited Diseases du Harvard Medical School's Deaconess Hospital, cité par Simon L. Garfinkel dans «Insurers Take an Interest in Genetic Findings», *Privacy Journal*, vol. XVII, n° 6 (avril 1991), p. 5.
144. Alan F. Westin, professeur de l'Université Columbia, cité par Konrad Schiller et Anderson Forest dans «Light up on Sunday...», p. 72.
145. Office of Technology Assessment, *Role of Genetic Testing*, p. 144.
146. Marx et Sherizen, «Monitoring on the Job», p. 67.
147. 9 to 5, *Stories of Mistrust and Manipulation: The Electronic Monitoring of the American Workforce*, Cleveland, Working Women Education Fund, février 1990, p. 5.
148. Shepard, Duston et Russell, *Workplace Privacy*, p. 296.
149. Kurt H. Decker, *A Manager's Guide to Employee Privacy Laws, Policies, and Procedures*, New York, John Wiley & Sons, Inc, 1989, p. 136.
150. *Privacy Times*, vol. 10, n° 18 (28 septembre 1990), p. 5.

151. «Surveillance and Individual Privacy», *U.N. Chronicle*, (avril 1983), p. 27.
152. Marc et Sherizen, «Monitoring on the Job», p. 65 et 66.
153. Clement, «Electronic Management», p. 2.
154. David H. Flaherty, *Protecting Privacy in Surveillance Societies*, Chapel Hill, The University of North Carolina Press, 1989, p. 3.
155. Marshall McLuhan et Quentin Fiore, *War and Peace in the Global Village*, (New York, McGraw-Hill, 1968) cité dans, Canada, Conseil des sciences du Canada, *Atelier sur les technologies de l'information et la protection de la vie privée*, p. 9.
156. Marx et Sherizen, «Monitoring on the Job», p. 70.
157. *Ibid.*, p. 71.
158. Canada, Groupe de travail de Travail Canada sur la micro-électronique et l'emploi *La micro-électronique au service de la collectivité*, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1982, p. 5.
159. *Loi constitutionnelle de 1982* [édicteé comme l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R.-U.), 1982, chap. 11] dans sa version modifiée.
160. Association du Barreau canadien – Ontario, *Report on Mandatory Drug Testing*, p. 26.
161. Privacy Committee of New South Wales, *The Privacy Bulletin*, vol. 4, n° 1 (juin 1988), p. 1.
162. Dans l'affaire *Dion et la Reine* (1986), 30 C.C.C. (3d) 108 (C.S. Qc) et *Jackson c. Pénitencier de Joyceville* (1990) 55 C.C.C. (3d) 50.
163. Cavalluzzo et Schucher, *Drug Testing in the Workplace*, p. 17.
164. *Jackson v. Pénitencier de Joyceville* (1990), 55 C.C.C. (3d) 50.
165. Dans l'affaire *Dion et la Reine* (1986), 30 C.C.C. (3d) 108 (C.S. Qc) cité dans Association du Barreau canadien – Ontario, *Report on Mandatory Drug Testing*, p. 25 et 26.
166. UN Doc E/CN. 4/1116 cité par Freedman dans *The Right to Privacy*, p. 122.
167. Law Reform Commission of Australia, *Privacy*, Report n° 22, vol. 1, Canberra, Australian Government Publishing Service, 1983, p. 40.
168. Office of Technology Assessment, *Electronic Supervisor*, p. 89 et 90.

169. Canada, Groupe de travail de Travail Canada sur la micro-électronique et l'emploi *La micro-électronique au service de la collectivité*, p. 6.
170. Discours de clôture du professeur David H. Flaherty, Canada, Conseil des sciences du Canada, *Atelier sur les technologies de l'information et la protection de la vie privée*, p. 53.
171. *R. c. Chapman et Grange* [1937] 2 O.R. 290, 34 D.L.R. p. 510 à 517, affg. 20 C.R.N.S. 142 (c. comté Ont.)
172. *Code criminel*, S.R.C.P. 1985, chap. C-46, par. 183-196.
173. *R. c. Biasi et al.* (n° 3) (1981), 66 C.C.C. (2d) 566 (C.S.C.-B.); *R. c. Wong et al.* (1987), 34 C.C.C. (3d) 51 (C.A. Ont.) at 60, aff'd (1990) 120 N.R. 34 (C.S.C.) p. 55-56. Voir également «How to deal with electronic surveillance in the workplace», *Focus on Canadian Employment and Equality Rights*, vol. 1, n° 17, p. 131.
174. Les dispositions du *Code criminel* ne s'appliquent qu'à des communications privées. Le terme «communication privée» est défini à l'article 183 comme suit :

toute communication orale ou télécommunication faite dans des circonstances telles que son auteur peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elle ne soit pas interceptée par une personne autre que celle à laquelle il la destine.
175. *Code criminel*, S.R.C. 1985, chap. C-46, art. 184(2)a).
176. *R. c. Duarte* [1990] 1 R.C.S. 30.
177. *Code criminel*, S.R.C. 1985, chap. C-46, art. 184(2)c).
178. *Code criminel*, S.R.C. 1985, chap. C-46, art. 184(2)b).
179. Ontario, Commission ontarienne des droits de la personne, *Politique concernant les tests de dépistage de l'alcool et autres drogues*, novembre 1990.
180. Ontario, Commission ontarienne des droits de la personne, *Les renseignements médicaux liés à l'emploi*, avril 1990.
181. Cavalluzzo et Schucher, *Drug Testing in the Workplace*, p. 10-13.
182. Jean-Daniel Bélanger, *Le dépistage des drogues : répercussions juridiques*, Bulletin d'actualité 90-1E, Ottawa, Bibliothèque du Parlement, Service de recherche, 20 avril 1990, p. 13.
183. Canada, Transports Canada, *Stratégie sur la consommation d'alcool et de drogues chez les titulaires de postes reliés à la sécurité des transports au Canada*, Ottawa, mars 1990, p. 11 et 12.

184. Canada, Transports Canada, *La consommation d'alcool et des drogues chez les titulaires de postes reliés à la sécurité des transports au Canada : réponse du gouvernement au troisième rapport du Comité permanent des transports*, novembre 1990.
185. *Action Travail des Femmes c. Canadian National* (1984) 5 C.H.R.R. D/2327 (Commission canadienne des droits de la personne).
186. Steven F. Cronshaw, «The Status of Employment Testing in Canada: A Review and Evaluation on Theory and Professional Practice», vol. 27, n° 2 (1986), p. 186.
187. *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*, L.R.O. 1990, chap. F 31 et *Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée*, L.R.O. 1990, chap. M 56.
188. Howard A. Levitt, «Employee Privacy: Part II, Practical Applications in the Workplace», *The Employment Law Report*, vol. 2, n° 9 (septembre 1981), p. 68.
189. Sarah P. Collins, *The Privacy Protection Study Commission: Background and Recommendations*, Washington, D.C., Library of Congress, 1979, p. CRS-43
190. Levitt, «Employee Privacy», p. 69.
191. Alan Linden, *Canadian Tort Law*, Toronto, Butterworths, 1987, p. 52.
192. Voir *Saccone c. Orr* (1981), 19 C.C.L.T. 37, (C. comté Ont.), *Capan c. Capan* (1980), 14 C.C.L.T. 191, (C.S. Ont.), *P.F. c. Ontario et al.* (1989), 47 C.C.L.T. 231, (C. distr. Ont.), *Roth c. Roth* (1991) 4 O.R. (3d) 740 (cour Ont., Div. gén.)
193. Levitt, «Employee Privacy», p. 68.
194. *Code des droits de la personne*, L.R.O. 1990, chap. H. 19, article 14.
195. Voir Donald Brown et David Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, Toronto, Canada Law Book, 1981, 7:3625 («Personal Privacy»).
196. Canada, Statistique Canada, *Les travailleurs syndiqués au Canada : Un profil de leur expérience du marché du travail en 1987*, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1991.
197. Canada, Groupe de travail de Travail Canada sur la micro-électronique et l'emploi, *La micro-électronique au service de la collectivité*, p. 13.
198. Office of Technology Assessment, *Electronic Supervisor*, p. 9.
199. Ontario, ministère du Travail, *Electronic Surveillance*, p. 7 et 8.

200. Canada, Groupe de travail de Travail Canada sur la micro-électronique et l'emploi, *La micro-électronique au service de la collectivité*, p. 65.
201. Cavalluzzo et Schucher, *Drug Testing in the Workplace*, p. 29 et 30.
202. Association canadienne des libertés civiles, *Mandatory Drug Testing in the Workplace*, mémoire de l'honorable Bob Mackenzie, ministre du Travail de l'Ontario, 21 février 1992, p. 5 et 6.
203. Canada, Conseil des sciences du Canada, *Atelier sur les technologies de l'information et la protection de la vie privée*, p. 20.
204. Ontario, ministère du Travail, *Electronic Surveillance*, p. 25.
205. Projet de loi 20, *Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi*, 4<sup>e</sup> session, 32<sup>e</sup> législature, Ont., 1984.

## Bibliographie

9 to 5. *Stories of Mistrust and Manipulation: The Electronic Monitoring of the American Workforce*. Cleveland, Working Women Education Fund, février 1990.

Adler, Philip Jr., Parsons, Charles K. et Scott B. Zolke. «Employee Privacy: Legal and Research Developments and Implications for Personnel Administration». *Sloan Management Review*, vol. 26, n° 2 (hiver 1985).

Anastasi, A. *Psychological Testing and Measurement*. New York, MacMillan Publishing Co., 1982.

*ASPA Handbook of Personnel and Industrial Relations*. D. Yoder et H.G. Herman Éditeurs, Washington D.C., Bureau of National Affairs, 1979.

Association canadienne des libertés civiles. *Mandatory Drug Testing in the Workplace*. Mémoire de l'honorable Bob Mackenzie, ministre du Travail de l'Ontario, 21 février 1992.

Association du Barreau canadien – Ontario. *Report on Mandatory Drug Testing*. Juillet 1987.

Barba, Connie. «That's No 'Beep', That's My Boss: Congress Seeks to Disconnect the Secrecy of Telephone Monitoring in the Workplace». *John Marshall Law Review*, vol. 21 (été 1988), p. 881-902.

Bawden, Bilan R. «Rights of Anonymity and Right of Solitude: Ethical Information Management in the Private Sector». *Canadian Public Administration*, vol. 34, n° 1 (printemps 1991), p. 101-110.

Beardsley, Tim. «Electronic Taskmasters Does Monitoring Degrade the Quality of Working Life?», *Scientific American*, vol. 257, n° 6 (décembre 1987), p. 32, 36 et 37.

Bélanger, Jean-Daniel. *Dépistage des drogues : répercussions juridiques*. Bulletin d'actualité 90-1E, Bibliothèque du Parlement, Service de recherche, Ottawa, avril 1990.

Berenbeim, Ronald E. *Employee Privacy*. Research Report n° 945, New York, The Conference Board, Inc., 1990.

Bickerton, Geoff et Jane Stinson. «Working in 1984». *Rights and Freedoms*, n° 50 (janvier-février 1984), p. 8-13.

Blau, Rachel. «Big Brother is Not Just Watching...». *Labour Occupational Health Program Monitor*, vol. 16, n° 2 (été 1988), p. 8-12.

Bota, Anthony N. *Employment Related Drug Testing: The Legal Implications for Employers*. Kingston, Industrial Relations Centre, Université Queen's, 1989.

Bureau of National Affairs. *Employee Testing: The Complete Resource Guide*. Washington, D.C., The Bureau of National Affairs, Inc., 1988.

Canada, Comité permanent de la justice et du solliciteur général. *Une question à veaux volets : Comment améliorer le droit d'accès à l'information tout en renforçant les mesures de protection des renseignements personnels*. Ottawa, Imprimeur de la Reine, mars 1987.

Canada, Comité permanent de la justice et du solliciteur général. *Une question à deux volets : Comment améliorer le droit à l'information tout en renforçant les mesures de protection des renseignements personnels*. Ottawa, Imprimeur de la Reine, 1987. Rapport du Comité sur l'examen de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

Canada, Commissaire à la protection de la vie privée. *Le dépistage antidrogue et la vie privée*. Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1990.

Canada, Commissaire à la protection de la vie privée. *Rapport annuel du Commissaire à la protection de la vie privée 1984-85*. Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1985.

Canada, Commissaire à la protection de la vie privée. *Rapport annuel du Commissaire à la protection de la vie privée 1985-86*. Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1986.

Canada, Commissaire à la protection de la vie privée. *Rapport annuel du Commissaire à la protection de la vie privée 1987-88*. Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1988.

Canada, Commissaire à la protection de la vie privée. *Rapport annuel du Commissaire à la protection de la vie privée 1988-89*. Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1989.

Canada, Commissaire à la protection de la vie privée. *Rapport annuel du Commissaire à la protection de la vie privée 1989-90*. Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1990.

Canada, Commissaire à la protection de la vie privée. *Rapport annuel du Commissaire à la protection de la vie privée 1990-91*. Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1991.

Canada, Commission de réforme du droit du Canada. *Dignité humaine et patrimoine génétique : document d'étude*. Série protection de la vie. Ottawa, Commission de réforme du droit du Canada, 1991.

Canada, Commission de réforme du droit du Canada. *La surveillance électronique*. Document de travail n° 47. Ottawa, Commission de réforme du droit du Canada, 1986.

Canada, Conseil des sciences du Canada. *Atelier sur les technologies de l'information et la protection de la vie privée*. Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1985.

Canada, Gendarmerie royale du Canada. *Les drogues en milieu de travail*. Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1988.

Canada, Groupe de travail de Travail Canada sur la micro-électronique et l'emploi. *La micro-électronique au service de la collectivité*. Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1982.

Canada, Statistique Canada. *Les travailleurs syndiqués au Canada : Un profil de leur expérience du marché du travail en 1987*. Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1991.

Canada, Transports Canada. *Information*. Ottawa, 1990.

Canada, Transports Canada. *Stratégie sur la consommation d'alcool et de drogues chez les titulaires de postes reliés à la sécurité des transports au Canada*. Ottawa, mars 1990.

Carroll, Paul B. «Sounding Off on Big Blue's Democracy Wall». *Globe and Mail*, (10 août 1991), p. B1 et B2.

Casatelli, Christine. «Setting Ground Rules for Privacy». *Computerworld*, (18 mars 1991), p. 47 et 50.

Cavalluzzo, Paul J.J. et Karen Schucher. *Drug Testing in the Workplace*. Association du Barreau canadien – Ontario, 17 janvier 1991.

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. *Workshop on Drug Testing in the Workplace*. P87-11E Hamilton, Ontario, 1987.

Chapnik, Sandra. «Mandatory Drug Testing in the Workplace». *Administrative Law Journal*, vol. 5, n° 4 (1990), p. 102-110.

Chenoweth, Chris. «Stealing from the Company: The Rising Toll». *Toronto Star*, (17 juillet 1983), p. H3.

Clement, Andrew et Patricia McDermott. «Electronic Monitoring: Workers Reactions and Design Alternatives». *Information System, Work and Organization Design*, Compte rendu de la séance du CIPS TC9/WG9.1, conférence sur les systèmes d'information et la conception du travail et de l'organisation, Berlin, 10-13 juillet 1989.

Clement, Andrew. «Electronic Management: The New Technology of Workplace Surveillance». *Proceedings of CIPS Session 84*, Calgary, Alberta, 9-11 mai 1984.

Cohen, Stanley A. *Invasion of Privacy: Police and Electronic Surveillance in Canada*. Toronto, The Carswell Company Limited, 1983.

Collins, Sarah P. *The Privacy Protection Study Commission: Background and Recommendations*. Washington, D.C., Library of Congress, 1979.

Cordell, Arthur J. *Le grand dérangement – À l'aube de la société d'information*. Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1985.

Cronshaw, Steven F. «The Status of Employment Testing in Canada: A Review and Evaluation of Theory and Professional Practice». *Canadian Psychology*, vol. 27, n° 2 (1986), p. 183-195.

Danann, Sharon. «Cracking the Electronic Whip». *Harper's*, vol. 281, n° 1683 (août 1990), p. 58 et 59.

Datapro Research Group. *Datapro Reports on Information Security*. Delcan, N.J., McGraw-Hill Incorporated, 1991.

Decker, Kurt H. *A Manager's Guide to Employee Privacy Laws, Policies, and Procedures*. New York, John Wiley & Sons, Inc., 1989.

Dewey, Martin. «Time Waster on the Job: Thief or Free-wheeler?» *Globe and Mail*, (27 avril 1981), p. B2.

Dunsmore, R. Ross. «How to Reduce the High Cost of Employee Absenteeism». *Financial Times*, (4 mai 1987), p. 41.

«*Electronic Surveillance and Control of the Workplace*». Discours de M<sup>me</sup> Christine Micklewright, vice-présidente générale de la Fraternité des commis de chemin de fer et de lignes aériennes. Atelier sur les technologies de l'information et la protection de la vie privée au Canada, Conseil des sciences du Canada, Ottawa, 1984.

Federal Government Information Technology: Electronic Surveillance and Civil Liberties. Washington, D.C., United States Congress, Office of Technology Assessment, octobre 1985.

Feingold, Barry C. «Rising Costs of Substance Abuse Demand Effective Corporate Policies». *Occupational Health and Safety*, vol. 58, n° 10 (septembre 1989), p. 56 et 59.

Flaherty, David H. *Protecting Privacy in Surveillance Societies*. Chapel Hill, The University of North Carolina Press, 1989.

Flaherty, David. «The Emergence of Surveillance Societies in the Western World: Toward the Year 2000». *Government Information Quarterly*, 5 (4) (1988), p. 377-387.

Fleming, John G. *The Law of Torts*. Sydney, Australie, The Law Book Company, 1987.

Ford, Jane A. *Drug Testing in the Workplace*. Association du Barreau canadien – Ontario, 25 novembre 1988.

Freedman, Warren. *The Right to Privacy in the Computer Age*. New York, Quorum Books, 1987.

Gallatin, Lisa. *Electronic Monitoring in the Workplace: Supervision or Surveillance?* Boston, Massachusetts Coalition on New Office Technology, 28 février 1989.

Gandy, Oscar H. «The Surveillance Society: Information Technology and Bureaucratic Social Control». *Journal of Communication*, vol. 39, n° 3 (été 1989), p. 61-76.

Garson, Barbara. *The Electronic Sweatshop*. Toronto, Simon and Schuster, 1988.

Gates, Bruce. «Monitoring Systems to Help Firms Control Phone Costs». *Financial Post*, (2 février 1985), p. S2.

Gibbon, Ann. «An Eye from Afar». *Globe and Mail*, (23 août 1990), p. B5.

Grace, John. «The Ethics of Information Management». *Canadian Public Administration*, vol. 34, n° 1 (printemps 1991), p. 95-100.

Grant, Rebecca A. «Computerized Performance Monitoring and Control Systems: Impact on Canadian Service Sector Workers». Thèse de doctorat à l'Université Western Ontario, septembre 1988.

Grant, Rebecca et Christopher Higgins. «Monitoring Service Workers via Computer: The Effect on Employees, Productivity, and Service». *National Productivity Review*, vol. 8, n° 2 (printemps 1989), p. 101-112.

Gross, Hyman. «The Concept of Privacy». *New York University Law Review*, vol. 42 (1967), p. 34-54.

Hartigan, John A. et Alexandra K. Wigdor (éd.) *Fairness in Employment Testing: Validity, Generalization, Minority Issues, and the General Aptitude Test Battery*. Washington D.C., National Academy Press, 1989.

Hoerr, John en collaboration avec Katherine M. Hafner, Gail DeGeorge, Anne R. Field et Laura Zinn. «Privacy». *Business Week*, (28 mars 1988), p. 61-65 et 68.

Howard, Robert. *Brave New Workplace*. New York, Elisabeth Sifton Books, Viking Penguin Inc., 1985.

Irving, R.H., C.A. Higgins et F.R. Safayeni. «Computerized Performance Monitoring Systems: Use and Abuse.» (Dactylographie), révisé le 21 février 1986.

*Labour Arbitration Yearbook 1991*. Vol. 1, édité par William Kaplan, Jeffrey Sack et Morley Gunderson, Toronto, Butterworths – Lancaster House, 1991.

Law Reform Commission of Australia. *Privacy*. Report No. 22, Vol. 1. Canberra, Australian Government Publishing Service, 1983.

Lehr, Richard I. et David J. Middlebrooks. «Work-Place Privacy Issues and Employer Screening Policies». *Employee Relations Law Journal*, vol. 11, n° 3 (hiver 1985-1986), p. 407-421.

Lettre au Comité permanent des transports concernant la *Stratégie sur la consommation d'alcool et de drogues chez les titulaires de postes reliés à la sécurité des transports au Canada*. TCA Canada, mai 1990.

Levitt, Howard A. «Employee Privacy: Part II, Practical Applications in the Workplace». *The Employment Law Report*, vol. 2, n° 9 (septembre 1981).

Linden, Alan. *Canadian Tort Law*. Toronto, Butterworths, 1987.

Linowes, David F. «Employee Rights to Privacy and Access to Personnel: A New Look». *Employee Relations Law Journal*, vol. 4, n° 1 (été 1978).

Linowes, David F. *Privacy in America: Is Your Private Life in the Public Eye?*. Chicago, University of Illinois Press, 1989.

Louis Harris et associés et Alan F. Westin. *The Equifax Report on Consumers in the Information Age*. Atlanta, Equifax Inc., 1990.

Lyon David. «Citizenship and Surveillance in the Information Age». Working Paper n° 23. Kingston, Queen's University, 1991.

Markoff, John. «Remember Big Brother? Now He's a Company Man». *The New York Times*, (31 mars 1991), p. E7.

Marotte, Bertrand. «War Against Drug Testing Escalates». *The Montreal Gazette*, (10 octobre 1991), p. C2.

Marx, Gary T. «Privacy and Technology». *The World and I*, vol. 5, n° 9 (septembre 1990), p. 523-541.

Marx, Gary T. et Sanford Sherizen. «Monitoring on the Job: How to Protect Privacy as Well as Property». *Technology Review*, vol. 89, n° 8 (nov./déc. 1986), p. 62-72.

McLaughlin, Mark. «An Attempt to Tether Electronic Workplace». *New England Business Journal*, (octobre 1989), p. 13-16.

Miller, Arthur, R. *The Assault on Privacy: Computers, Data Banks, and Dossiers*. Ann Arbor, The University of Michigan Press, 1971.

Newman, M. et G. Marks de Chabris. «Employment and Privacy». *Journal of Business Ethics*, vol. 6 (1987).

Ontario, Commission on Freedom of Information and Individual Privacy. *Public Government for Private People*. Vol. 3, Toronto, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 1980.

Ontario, Commission ontarienne des droits de la personne. *Les renseignements médicaux liés à l'emploi*. Avril 1990.

Ontario, ministère du Travail, Direction de la recherche. *Electronic Surveillance: A Discussion Paper*. N° 21. Toronto, ministère du Travail, 1979.

Ontario, ministère du Travail. *Travailler en Ontario : Guide de la législation du travail à l'usage des employés*. Toronto, ministère du Travail de l'Ontario, 1990.

Oreskovich, Carlie. «Beneficial or Detrimental? Computer Monitoring Debate Rages». *Financial Post*, vol. 79 (36) (7 septembre 1985), p. C14.

Papp, Leslie. «Working Under the Electronic Eye». *Toronto Star*, (27 juillet 1991), p. D1 et D5.

Piturro, Marlene C. «Employee Performance Monitoring... Or Meddling?». *Management Review*, (mai 1989), p. 31-33.

Pokorski, Robert. «New Technologies in Underwriting: Genetic Testing». *Canadian Insurance/Agent and Broker*, (janvier 1992), p. 28-30.

Potter, Beverly et Sebastian Orfali. *Drug Testing at Work: A Guide for Employers and Employees*. Berkeley, Ronin Publishing, Inc., 1990.

Powell, Doug. «Who's Watching Over You?». *Computing Canada*, vol. 15, n° 16 (3 août 1989), p. 1 et 6.

Privacy Committee and Labour Council of New South Wales. «Guidelines for Telephone Usage Monitoring Systems/Telephone Information and Management Systems». *Information Bulletin*, Sydney, (14 novembre 1983).

Privacy Committee of New South Wales. *Electronic Vehicle Tracking*. Issues Paper No. 62. Sydney, Privacy Committee of New South Wales, août 1990.

Privacy Committee of New South Wales. *Employment Guidelines – The Privacy Aspects of Employment Practices in the Private Sector*. Sydney, Privacy Committee of New South Wales, 1979.

Privacy Committee of New South Wales. *Openness in the Employer-Employee Relationship to Ensure Fairness*. Sydney, Privacy Committee of New South Wales, 1979.

Privacy Committee of New South Wales. *Screening for Drug Abuse – A Community Challenge*. Sydney, Privacy Committee of New South Wales, février 1988.

Privacy Committee of New South Wales. *The Privacy Bulletin*. Vol. 4, n° 1, (juin 1988).

Reibstein, Larry et Karen Springen. «Spotting the Write Stuff». *Newsweek*, (17 février 1992), p. 44.

*Report on the National Symposium on Personal Privacy and Information Technology*. Parrainé par la division des droits et des responsabilités individuels du American Bar Association, Committee on Privacy and the American Federation of Information Processing Societies, Washington, D.C., American Bar Association, 1982.

Robertson, David et Jeff Wareham. «Electronic Eavesdropping». *Union*, vol. 4, n° 3 (hiver 1990-1991), p. 7-9

Robertson, David et Jeff Wareham. *Technological Change: Air Canada Customer Sales and Service*. TCA Canada, mars/avril 1990.

Rothfeder, Jeffrey, Michele Galen et Lisa Driscoll. «Is Your Boss Spying on You?» *Business Week*, n° 3141 (15 janvier 1990), p. 74 et 75.

Rush, Curt. «Thieves Are at Work – Stealing Time». *Toronto Star*, (1<sup>er</sup> juillet 1984), p. H1.

Sampson, Sandra T. «Privacy: The Invasion of the E-Mail Snatchers». *Datapro InfoSecurity*, vol. 7, n° 4 (avril 1991), p. 1-3.

Schiller, Zachary, Walecia Konrad en collaboration avec Stephanie Anderson Forest. «If You Light Up on Sunday, Don't Come in on Monday». *Business Week*, (26 août 1991), p. 68-70, 72.

Schreier, James W. «The Work Environment, Survey Supports Perceptions: Work-Site Drug Use is on the Rise». *Personnel Journal*, vol. 66, n° 10 (octobre 1987), p. 114-118.

Shattuck, Cathie A. «The Tort of Negligent Hiring and the Use of Selection Devices: The Employee's Right of Privacy and the Employer's Need to Know». *Industrial Relations Law Journal*, vol. 11, n° 1 (printemps 1989).

Shattuck, John. «Computer Matching, a Serious Threat to Individual Rights». *Communication of the ACM*, juin 1984, p. 538-541.

Shepard, Ira Michael et Robert Duston. *Thieves at Work: An Employer's Guide to Combating Workplace Dishonesty*. Washington, D.C., The Bureau of National Affairs, Inc., 1988.

Shepard, Ira Michael, Robert L. Duston et Karen S. Russell. *Workplace Privacy: Employee Testing, Surveillance, Wrongful Discharge, and Other Areas of Vulnerability*. Washington, D.C., The Bureau of National Affairs, Inc., 1989.

Smith, Robert Ellis. *Privacy – How to Protect What’s Left of It*. (Photocopie) (s.l.), 1979.

Smith, Robert Ellis. *Workrights*. New York, E.P. Dutton, Inc., 1983.

«Snoops Put a Strain on Employee Loyalty» Éditoriaux, *Business Week*, n° 3141 (15 janvier 1990), p. 94.

Southerst, John. «Managerial Vigilance Still Best Way to Put an End to Employee Crime». *Financial Post*, (25 mai 1987), p. 23.

Stone, Dianna L. Debra A. Kotch. «Individuals’ Attitudes Toward Organizational Drug Testing Policies and Practices». *Journal of Applied Psychology*, vol. 74, n° 3 (1989), p. 518-521.

Surtees, Lawrence. «Security Stifles Voice Mail Hack Attacks». *The Globe and Mail*, (1<sup>er</sup> mai 1991), p. B4.

«Surveillance and Individual Privacy». *U.N. Chronicle*, (avril 1983), p. 26-28.

Susser, Peter A. «Electronic Monitoring in the Private Sector: How Closely Should Employers Supervise Their Workers?» *Employee Relations Law Journal*, vol. 13 (printemps 1988), p. 575-598.

Thacker, J.W. et R.J. Cattaneo. «The Canadian Personnel Function: Status and Practices». Document présenté à l’association des sciences administratives de la conférence du Canada, Toronto, Ontario, juin 1987.

*The Information Web: Ethical and Social Implications of Computer Networking*. Édité par Carol C. Gould, San Francisco, Westview Press, Inc., 1989.

United States Congress, Office of Technology Assessment. *Mapping Our Genes – The Genome Projects: How Big, How Fast?*. Washington, DC, United States Government Printing Office, avril 1988.

United States Congress, Office of Technology Assessment. *Genetic Monitoring and Screening in the Workplace*. Washington, DC, United States Government Printing Office, octobre 1990.

United States Congress, Office of Technology Assessment. *The Electronic Supervisor: New Technology, New Tensions*. Washington, D.C., United States Government Printing Office, septembre 1987.

United States Congress, Office of Technology Assessment. *The Role of Genetic Testing in the Prevention of Occupational Disease*. Washington, D.C., United States Government Printing Office, avril 1983.

United States Congress, Office of Technology Assessment. *Automation of America's Offices, 1985-2000*. Washington, D.C., United States Government Printing Office, décembre 1985.

Venne, Rosemary Amelia. *Psychological Testing in Personnel Selection*. Kingston, Ontario, School of Industrial Relations Research Series, n° 8, Université Queen's, 1987.

Ware, Willis H. *Emerging Privacy Issues*. Santa Monica, The Rand Corporation, octobre 1985.

Warren, Samuel D. et Louis D. Brandeis. «The Right to Privacy». *Harvard Law Review*, vol. IV, n° 5 (décembre 1890), p. 193-220.

Watt, David. *Law of Electronic Surveillance in Canada*. Toronto, The Carswell Company Limited, 1979.

Watt, David. *The Law of Electronic Surveillance in Canada – First Supplement*. Toronto, The Carswell Company Limited, 1983.

Weitz, Mark S. «Biometric Systems: Better, But Still Pricey». *Datapro InfoSecurity*, vol. 7, n° 5 (mai 1991), p. 4 et 5.

Wells, Wayne, Robert Walter et Robert J. Calhoun. «Potential Employer Liability for the Disclosure of Employee Information». *Akron Business & Economic Review*, vol. 20, n° 3 (automne 1989).

Wertz, Dorothy. «Biomedical Research: Genetic Testing and Confidentiality». *The World and I*, (septembre 1990), p. 523-541.

Westin, Alan F. *Privacy and Freedom*. New York, Atheneum, 1967.

Wilson, David. «Trends in Information Society». *Computer Security Journal*, vol. IV, n° 2 (s.l.), p. 29-38.



**Commissaire à l'information  
et à la protection de la vie  
privée/Ontario**

2, rue Bloor Est  
Bureau 1400  
Toronto (Ontario)  
M4W 1A8

416-326-3333  
1-800-387-0073  
Télécopieur : 416-325-9195  
ATS (Téléimprimeur) : 416-325-7539  
Site Web : [www.ipc.on.ca](http://www.ipc.on.ca)