

# La géolocalisation à l'ère de la COVID-19 et du télétravail

2 septembre 2021

Patricia Turcotte, avocate

Il existe une panoplie de technologies permettant aux employeurs de surveiller les salariés, qu'ils travaillent à distance ou dans les locaux de l'employeur. La géolocalisation constitue un de ces moyens novateurs permettant à l'employeur d'effectuer un contrôle sur les allées et venues de ses employés.

Concrètement, ce moyen permet de géolocaliser une personne en temps réel. Utilisé plus couramment par les employeurs dans l'industrie du transport, la géolocalisation ne fait aujourd'hui plus exception auprès des salariés en télétravail et prend en conséquence différentes formes : application sur les téléphones cellulaires, installation de systèmes satellites (GPS) dans les véhicules et de logiciels sur les ordinateurs portables, etc.

À l'aide de la géolocalisation, l'employeur a accès à diverses informations lui permettant notamment de contrôler la productivité de ses salariés, l'absentéisme, le vol de temps, le vol de biens, le harcèlement et la sécurité en vérifiant directement le lieu où ils se trouvent.

Cette technologie tient actuellement en haleine de nombreux salariés, lesquels se questionnent sur sa légalité eu égard au respect du droit à la vie privée et des conditions de travail raisonnables garantis par la *Charte des droits et libertés de la personne* (ci-après « la Charte »).

Donnant accès à plusieurs informations qualifiées de personnelles par les salariés, la géolocalisation a-t-elle sa place en milieu de travail? Peut-elle être imposée par l'employeur à titre de mesure de surveillance? Le cas échéant, dans quelles mesures un employeur peut-il surveiller ses employés

sans contrevenir aux principes constitutionnels protégés par la Charte?

Au Québec, selon le cadre législatif et jurisprudentiel applicable, la réponse à ces questions dépend des paramètres autour desquels l'employeur surveille l'employé suivant la technologie utilisée. Un employeur peut légalement mettre en place un système de géolocalisation si les conditions suivantes sont remplies :

- la mesure de surveillance est justifiée par des motifs raisonnables, réels et sérieux, compte tenu notamment des exigences du bon fonctionnement de l'entreprise et/ou des risques propres au milieu de travail concerné;
- la mesure est nécessaire;
- les moyens utilisés sont raisonnables, c'est-à-dire limités à ce qui est nécessaire aux fins de l'objectif;
- la mesure de surveillance est efficace;
- la proportionnalité entre la violation de la vie privée occasionnée par la surveillance et les droits de l'employeur est établie.

Au surplus, l'utilisation d'un tel moyen de surveillance doit respecter l'article 43 de la *Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information*, lequel prévoit que nul ne peut exiger qu'une personne soit liée à un dispositif qui permet de savoir où elle se trouve, à moins que la loi le prévoie expressément en vue de protéger la santé des personnes ou la sécurité publique. Cette disposition ne trouve application que lorsqu'une personne est liée au système, par opposition à un système installé sur un véhicule, à titre d'exemple.

Finalement, l'endroit où est installé le système de géolocalisation (véhicule, cellulaire, ordinateur), la nature des informations recueillies et l'accès illimité à celles-ci par l'employeur doivent être pris en compte dans l'analyse décrite ci-dessus.

## Conclusion

La géolocalisation soulève plusieurs enjeux juridiques relatifs, notamment, à la collecte de données personnelles, à l'intrusion sur le plan de la vie privée en milieu de travail, aux conditions de travail justes et raisonnables, à l'intérêt légitime de sécurité et d'efficacité et au droit à une prestation de travail adéquate.

Les conséquences d'exercer une surveillance non justifiée sont sérieuses et tributaires de recours contre l'employeur.

Si vous souhaitez mettre en place un tel moyen de surveillance, consultez d'abord notre équipe de droit du travail pour vous assurer de sa légalité.

N'hésitez pas à communiquer avec notre équipe de droit du travail et santé et sécurité du travail pour toute question relative à cet article.

Vous y avez droit.

**BEAUVAIS TRUCHON**  
AVOCATS

79, boul. René-Lévesque Est  
Bureau 200  
Québec (Québec) G1R 5N5

Téléphone 418 692-4180  
Télécopieur 418 692-5321  
beauvaistruchon.com