



L'installation de caméras de surveillance sur les lieux du travail

Par Me Cédrik Dupuis, Monette Barakett avocats s.e.n.c
23 janvier 2026

L'installation de caméras de surveillance en milieu de travail est une pratique de plus en plus répandue pour assurer la sécurité des personnes et des biens. Toutefois, cette mesure soulève des enjeux, notamment en matière de respect de la vie privée des employés. Le présent texte expose les principaux concepts juridiques applicables à l'utilisation de ces dispositifs et propose des exemples concrets permettant aux employeurs de concilier leurs objectifs de prévention et de contrôle des risques avec leurs obligations légales encadrant la surveillance des employés sur leurs lieux de travail.

1. Le cadre juridique applicable

i. Les droits de la personne

En vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*¹ (« Charte ») et du *Code civil du Québec*², toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation, ainsi qu'au respect de sa vie privée.

Le droit fondamental à la vie privée se définit comme étant comme le droit d'un individu de déterminer lui-même quand, comment et dans quelle mesure il diffusera des renseignements personnels le concernant³. De manière générale, ce droit protège la confidentialité des renseignements personnels, protège contre les fouilles, les saisies, les perquisitions abusives et assure la protection du droit à l'image et du droit à l'intimité.

Ainsi, intercepter volontairement des communications privées ou capter des images d'une personne lorsqu'elle se trouve dans un lieu privé constitue une atteinte à sa vie privée.

¹ L.R.Q., c. C-12.

² RLRQ, c. CCQ-1991.

³ *R. c. Duarte*, 1990 CanLII 150 (CSC).

En milieu de travail, malgré le lien de subordination qui existe entre l'employeur et l'employé en vertu du contrat de travail, ce dernier ne renonce pas pour autant au respect de sa vie privée. Par exemple, les employés bénéficient d'une expectative raisonnable de vie privée lors des repas ou d'une période de repos. Seule une renonciation explicite peut limiter ce droit.

Cela dit, les lieux du travail ne sont pas assimilables à un lieu privé au même titre qu'une résidence. Ce faisant, un employé ne peut pas avoir les mêmes attentes en matière de vie privée lorsqu'il est chez lui. L'analyse dépend du degré d'intensité de la surveillance effectuée par l'employeur au moyen de caméras. À titre indicatif, une surveillance constante et continue d'employés est généralement illégale, sauf dans des circonstances spécifiques qui seront abordées plus ultérieurement.

ii. Droit à des conditions de travail justes et raisonnables

La Charte reconnaît à toute personne qui travaille le droit à des conditions justes et raisonnables.

Le degré d'intensité de la surveillance par caméra sur les lieux du travail est évalué sous l'angle de ces conditions. Pour ce faire, il faut mettre en balance la protection des intérêts légitimes de l'employeur et les droits des employés.

Au fil du temps, les décideurs ont élaboré plusieurs critères justifiant l'installation d'une caméra. La surveillance doit :

- Reposer sur des motifs sérieux fondés sur des faits objectifs et précis;
- Répondre efficacement à un problème en l'absence d'autres alternatives;
- Être la moins intrusive possible.

Il est important de noter que des motifs réels et sérieux doivent précéder la décision d'installer des caméras. L'employeur ne peut utiliser de prétextes à cette fin. De simples doutes, inquiétudes ou soupçons sont généralement insuffisants pour justifier la présence d'une caméra sur les lieux du travail.

Cette évaluation varie en fonction des secteurs d'activité et doit être effectuée au cas par cas.

2. La protection des intérêts légitimes de l'employeur et la sécurité

i. La protection des biens de l'employeur

- a) La valeur des biens

La surveillance par caméra sur les lieux du travail peut être justifiée par la valeur des biens de l'employeur à protéger. Cependant, malgré une valeur importante, un système de caméras trop intrusif et non appuyé par des motifs réels et sérieux ne saurait être légal.

- **Exemple 1** : Il fut jugé justifié de maintenir en place un système de 31 caméras sur les lieux de la Basilique Notre-Dame. L'employeur a fait valoir qu'il s'agissait d'un lieu public fréquentés par de nombreux visiteurs, que les employés y sont vus mais non épiés, qu'il y a présence de biens de grande valeur et que la surveillance par caméra est une mesure de prévention nécessaire. Aucune autre alternative n'était possible vu l'étendue des lieux et les employés étaient informés de l'existence des caméras⁴.

Par analogie, il pourrait être justifié d'installer des caméras de surveillance dans un musée, une banque ou encore un centre commercial.

- **Exemple 2** : Il fut jugé justifié de maintenir en place un système de 16 caméras dans une usine de poulies dont la technologie et les méthodes étaient uniques. Le système de surveillance permettait de protéger les secrets industriels ainsi que les entrées et sorties de l'usine. Seule la Direction des ressources humaines avait accès aux images et celles-ci étaient conservées 30 jours. L'usage des caméras ne devait cependant pas être déraisonnable et les employés devaient en être avisés⁵.
- **Exemple 3** : Il fut jugé injustifié de maintenir un système de caméras filmant 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 dans une raffinerie de pétrole. L'employeur invoquait comme motifs la sécurité en raison du degré de dangerosité élevé ainsi que la protection contre le vol des inventaires. Les caméras ont dû être retirées puisqu'elles portaient une atteinte déraisonnable à la vie privée des employés, sans preuve suffisantes de vols ou d'intrusions⁶.

b) Le vol

La surveillance par caméra sur les lieux du travail peut être justifiée en cas de vols fréquents et démontrés. Toutefois, si la surveillance est trop intrusive et que le système est installé à l'insu des employés, celui-ci pourrait devoir être retiré.

⁴ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Fabrique Notre-Dame — CSN et Fabrique de la paroisse Notre-Dame*, D.T.E. 2006T-56, arbitre Me André Cournoyer.

⁵ *Poulies Maska inc. et Syndicat des employés de Poulies Maska inc.* D.T.E. 2001T-620, arbitre Me Nicolas Cliche.

⁶ *Unifor, Section Locale 175 v. Produits Suncor Énergie S.E.N.C.- Raffinerie De Montréal*, 2023 CanLII 128765 (QC SAT), arbitre Me Richard Mercier.

- **Exemple 1** : Il fut jugé injustifié de maintenir un système de 3 caméras orientées directement vers les employés, en enregistrement constant, dans un garage de réparation de voitures. Il s'agit d'un lieu moins public qu'une basilique. L'employeur invoquait la prévention contre le vol de pneus. Or, le vol de pneus a tout de même persisté. L'employeur n'avait pas informé les employés de la présence des caméras. Les caméras furent retirées⁷.

Et dans le milieu des services de garde ?

Un employeur aux prises avec une problématique de vol dans son service de garde peut, dans certaines circonstances, utiliser des caméras de surveillance de manière circonscrite. Comme nous l'avons vu, si ce moyen de surveillance est le moins intrusif possible, qu'il est basé sur des motifs sérieux fondés sur des faits objectifs et précis, sans alternative viable et efficace, l'employeur ne devrait pas être privé de ce moyen.

- **Exemple 1** : Une éducatrice en CPE fut congédiée après qu'on lui eut reproché plusieurs vols, dont de l'argent, des couches et de la nourriture pour les enfants. En raison d'une problématique de vols, la directrice générale avait procédé à l'installation de caméras dans la salle à manger, lesquelles fonctionnaient une heure avant l'ouverture. Deux autres caméras avaient été installées, deux ans plus tôt, dans le bureau de la directrice. Ces dernières avaient permis de faire cesser le vol d'argent à cet endroit. L'objection syndicale visant des images captées par une caméra cachée, mais non produites en preuve par l'employeur, a été rejetée, le moyen de surveillance ne portant pas atteinte à la vie privée ni à la dignité des salariés. Les images captées dans la salle à manger ont démontré que l'éducatrice procédait au vol d'argent servant au paiement des frais de garde et ont permis d'obtenir ses aveux⁸.
- **Exemple 2** : Une suspension de 33 jours fut imposée à une éducatrice en CPE à la suite d'un vol de temps et de biens allégués de l'employeur. Un système de caméras de surveillance et de cartes d'accès enregistrait les entrées et les sorties du CPE. Les caméras permettaient donc de vérifier l'exactitude des données. Les images captées démontraient aussi que l'éducatrice quittait le CPE avec plus de sacs qu'à son arrivée. Or, il est ressorti de la preuve qu'il y avait une incompréhension complète de l'employeur sur les données du système d'entrée et de sorties. De plus, la preuve n'a rien révélé eu égard au contenu des sacs et

⁷ *Syndicat démocratique des employés de garage Saguenay—Lac-St-Jean (CSD) et 9034-4227 Québec inc. (St-Félicien Toyota)*, D.T.E. 2013T-384, arbitre Me Francine Beaulieu.

⁸ *Centre de la petite enfance Le Siffleux inc. et Syndicat des employées et employés du Centre de la petite enfance Le Siffleux*, D.T.E. 2004T-925.

au bien manquant à l'employeur. À noter que la légalité du système de caméras de surveillance n'était pas contestée⁹.

c) Le vandalisme

La surveillance par caméra sur les lieux du travail peut être justifiée pour contrer les actes de vandalisme commis chez l'employeur. Cependant, si la surveillance est trop intrusive, que le système est installé à l'insu des employés et que l'employeur ne peut démontrer de vandalisme, celui-ci ne pourra pas être maintenu.

- **Exemple 1** : Il fut jugé justifié de maintenir, dans une usine d'entretien de moteurs d'avions civils et militaires, une caméra de surveillance fixe filmant l'ensemble d'une station de travail où les employés passaient 20 à 25 % de leur quart de travail. L'enregistrement était conservé pendant 14 jours et il était seulement accessible à deux cadres sur demande écrite. L'employeur invoquait deux bris d'équipement majeurs sur de l'équipement, dont l'enquête s'était avérée infructueuse. De plus, le syndicat était informé de l'installation de la caméra¹⁰.
- **Exemple 2** : Il fut jugé injustifié de maintenir un système de 2 caméras installées au plafond d'une salle de réparation des cols bleus d'une ville. L'angle de vision des caméras couvrait une partie restreinte de la salle de réparation. Les caméras furent installées à l'insu des employés et les images étaient transmises à la représentante du sous-traitant et à l'employeur, au besoin. Or, il y avait absence de preuve probante d'actes de vandalisme à l'encontre de la machinerie et aucune enquête pour valider la cause du bris n'avait été faite. Les caméras furent retirées¹¹.

ii. La sécurité

La surveillance par caméra sur les lieux du travail peut avoir comme motif réel et sérieux la protection de la santé et de la sécurité des employés et des personnes fréquentant les installations de l'employeur :

- **Exemple 1** : Il fut jugé justifié de maintenir un système de 64 caméras en surveillance continue dans une école privée aux endroits fréquentés par les

⁹ *Union des employées et employés de service, section locale 800 et Centre de la petite enfance Maimonide Ville St-Laurent (Crisenia Javier)*, 2014 QCTA 930.

¹⁰ *Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale (AIMTA), section locale 869, district 11 et Rolls-Royce Canada limitée* (grief syndical)*, 2020 QCTA 205, arbitre Me Amal Garzouzi (pouvoi en contrôle judiciaire rejeté : 2022 QCCS 2571).

¹¹ *Montréal (ville) c. Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 SCFP*, 2024 CanLII 144015 (QC SAT), arbitre M. René Beaupré.

élèves. L'employeur invoquait la sécurité des élèves ainsi que la protection des biens contre le vol, le vandalisme et le trafic de drogues. La surveillance fut jugée raisonnable, aucune caméra n'étant présente dans les classes, les bureaux ou les toilettes¹².

- **Exemple 2 :** Il fut jugé justifié de maintenir un système de deux caméras dans des autobus scolaires filmant en continu les élèves au démarrage. La surveillance par caméra avait pour but premier d'assurer une meilleure discipline des élèves. L'employeur a démontré un objectif sérieux déterminé par la commission scolaire, soit de lutter contre l'intimidation et la violence. Le chauffeur n'est aperçu que de dos, par la caméra située à l'arrière du véhicule, ce qui limite l'atteinte à sa vie privée¹³.
- **Exemple 3 :** Il fut jugé injustifié de maintenir un système de 10 caméras installées à l'intérieur d'une usine, à des endroits où les employés travaillent et circulent, dont la cafétéria. Les caméras filmaient en continu dès qu'un mouvement était détecté. L'employeur n'a pas été en mesure de démontrer des motifs réels et sérieux, comme du vol, du vandalisme ou d'autres événements antérieurs mettant en jeu la sécurité de l'établissement. Les caméras furent retirées. D'autres moyens moins intrusifs devaient être envisagés¹⁴.

Et dans le secteur de la santé et des services sociaux, une famille peut-elle installer une caméra dans la chambre où réside une personne en perte d'autonomie? Étant donné que la chambre de la personne résidente en CHSLD est considérée comme sa résidence privée, l'expectative de vie privée des employés ne peut être la même. Dans un tel contexte, la famille peut être justifiée d'installer une caméra qui n'a pas pour fonction principale d'épier les employés. L'installation et l'utilisation d'une caméra de surveillance est également encadrée par un règlement¹⁵. Celui-ci prévoit notamment que la surveillance est permise aux fins « d'assurer la sécurité de l'utilisateur ou celle de ses biens ou de s'assurer de la qualité des soins et des services qui lui sont offerts, notamment afin de repérer un cas de maltraitance envers l'utilisateur. »¹⁶

¹² *Syndicat des employés(es) de l'école Vanguard Québec Itée (CSN) et École Vanguard Québec inc. (grief syndical)*, 2019 QCTA 13, arbitre Me Richard Mercier (pourvoi en contrôle judiciaire rejeté : 2020 QCCS 95).

¹³ *Syndicat du transport scolaire de la Mauricie-CSN et Autobus La Mauricie inc. (grief syndical)*, (T.A., 2015-01-26), 2015 QCTA 73.

¹⁴ *UNIFOR, section locale 1209 c. Delastek Inc.*, 2021 CanLII 76896 (QC SAT), arbitre Me Francine Lamy.

¹⁵ *Règlement concernant les modalités d'utilisation de mécanismes de surveillance par un usager hébergé dans une installation maintenue par un établissement qui exploite un centre d'hébergement et de soins de longue durée*, RLRQ, c. S-4.2, r. 16.1.

¹⁶ *Id.*, art. 4.

- **Exemple 1** : Il fut jugé justifié de maintenir une caméra dans une chambre privée en CHSLD installée par la famille pour assurer un contact visuel avec la résidente. L'employeur ne surveille pas ses employés; il s'agit plutôt d'un moyen pour le résident de maintenir les liens familiaux. La Charte protège les employés contre la surveillance effectuée par leur employeur, et non contre la présence d'une caméra ou de tout mécanisme pouvant capter une image ou un son dans une résidence privée¹⁷.
- **Exemple 2** : Il fut jugé justifié de maintenir une caméra installée par le conjoint d'une résidente dans un état neurovégétatif et hébergée dans un CIUSSS, afin qu'il puisse s'assurer de son bien-être et de la qualité des soins prodigués, en plus de permettre aux enfants du couple d'interagir avec elle. La caméra n'était pas dissimulée et permettait de capter une image du lit et d'entretenir une communication bidirectionnelle. La caméra ne devait toutefois pas filmer les toilettes ni permettre de partager les images captées¹⁸.

Et dans le milieu des services de garde, un parent pourrait-il installer une caméra de surveillance pour garder contact avec son enfant?

Bien qu'aucune décision ne fût rendue à ce sujet, il faut garder à l'esprit qu'un service de garde n'est pas un lieu privé au même titre qu'une chambre en CHSLD. Le contexte est donc fort différent. Une caméra installée par un parent dans un service de garde qui capterait des images de tous les enfants et employés de manière continue soulèverait certainement d'importants enjeux méritant une attention immédiate de la part de l'employeur.

iii. Les obligations découlant du contrat de travail et l'admissibilité en preuve des images captées

En vertu du contrat de travail, l'employé est tenu d'agir avec loyauté et honnêteté lorsqu'il fournit sa prestation de travail. L'employé qui, par exemple, commettrait du vol de temps, contreviendrait à ses obligations contractuelles.

Ainsi, la surveillance pourrait être justifiée s'il existe des motifs réels et sérieux de croire qu'un employé ne respectait pas ses obligations :

- Consomme de l'alcool durant ses heures de travail;
- Accomplit son travail avec négligence;

¹⁷ *Vigi Santé ltée c. Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ)*, 2017 QCCA 959.

¹⁸ *Syndicat des professionnelles en soins du Nord-de-l'Île-de-Montréal (FIQ) et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'Île-de-Montréal (grief syndical)*, 2024 QCTA 522, arbitre Me Fanny O'bomsawin.

- Lit ou utilise son cellulaire;
- Dort au travail;

Dans tous les cas, l'installation d'une caméra doit satisfaire aux critères mentionnés précédemment. Ainsi, la surveillance doit :

- Reposer sur des motifs sérieux fondés sur des faits objectifs et précis;
- Répondre efficacement au problème spécifique, en l'absence d'alternative raisonnable;
- Être la moins intrusive possible.

Mais quand est-il de la preuve? Est-ce qu'une bande vidéo captée par une caméra de surveillance sur les lieux du travail peut être admissible en preuve pour démontrer les faits reprochés à un employé?

L'admissibilité d'une telle preuve s'effectue selon des critères et en fonction d'un exercice de proportionnalité entre les droits fondamentaux des salariés et la recherche de la vérité :

- L'élément invoqué doit être pertinent;
 - Il ne doit pas porter atteinte aux droits et libertés fondamentaux;
 - En cas de violation d'un droit fondamental, il ne doit pas être susceptible de déconsidérer l'administration de la justice.
- **Exemple 1** : Il fut jugé admissible en preuve des images captées ponctuellement d'un employé à qui l'employeur reprochait d'utiliser son cellulaire, de dormir au travail et de fumer à son poste de travail, entraînant des enjeux de santé et de sécurité pour les autres employés. La caméra était installée de façon à filmer le panneau de contrôle où l'employé travaillait et peu de personnes avaient accès aux images. Bien qu'il y ait atteinte à la vie privée de l'employé, ce droit n'est pas absolu. L'employeur avait des motifs réels et sérieux de croire que l'employé ne respectait pas les règles et procédures de l'entreprise. Il avait d'ailleurs reçu plusieurs plaintes d'autres employés à ce sujet. La configuration des lieux ne permettait aucun autre moyen d'enquête¹⁹.
 - **Exemple 2** : Il fut jugé admissible en preuve des images captées par les caméras de surveillance d'un cégep démontrant le vol de temps d'un concierge. Le système de caméras servait avant tout à la surveillance des étudiants et n'avait pas pour objectif principal de surveiller l'employé. Celui-ci était d'ailleurs au courant de la présence des caméras, lesquelles filmaient uniquement lors de mouvement. L'employeur avait des motifs réels et sérieux de croire que l'employé ne respectait pas ses obligations²⁰.

¹⁹ *Syndicat des travailleurs(euses) de la Station Mont-Tremblant (CSN) c. Station Mont-Tremblant*, 2018 CanLII 12023 (QC SAT), arbitre Me Nathalie Faucher.

²⁰ *Syndicat des employés de soutien du Cégep de la Gaspésie et des Îles à Gaspé (FEESP-CSN) c. Cégep de Gaspésie et des Îles*, 2025 CanLII 1925 (QC SAT), arbitre Me Patrice Boudreau.

Mot de la fin

L'installation de caméras de surveillance en milieu de travail peut être légitime lorsqu'elle repose sur des motifs réels et sérieux, respecte le principe de proportionnalité et demeure la moins intrusive possible. Les employeurs doivent concilier leurs objectifs de sécurité et de protection des biens avec les droits fondamentaux des employés, notamment le respect de la vie privée. Bien que chaque situation soit unique, une approche transparente, encadrée par des règles claires et la prise en compte d'alternatives raisonnables, est essentielle pour éviter les abus et assurer un climat de confiance.

Le présent document ne constitue pas un avis juridique et a été rédigé uniquement afin d'informer les lecteurs. Ces derniers ne devraient pas agir ou s'abstenir d'agir en fonction uniquement de ce document. Il est recommandé de consulter à cette fin leur conseiller juridique. © Monette Barakett SENC. Tous droits réservés. La reproduction de ce document est autorisée à la seule condition que la source y soit indiquée.