

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 21 mars 2023

DEVANT L'ARBITRE : Alain Turcotte

**FTQ Construction
Conseil provincial du Québec des métiers de la construction
Syndicat québécois de la construction
CSD Construction
CSN Construction**

Ci-après appelés « les syndicats »

Et

**Association de la construction du Québec
Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec
Association des constructeurs de routes et de grands travaux du Québec**

Ci-après appelés « les employeurs »

SENTENCE ARBITRALE

Différend sur l'application mobile de pointage

APERÇU DU DIFFÉREND

[1] Les parties ne s'entendent pas sur l'utilisation d'un nouveau moyen de pointage du temps de travail. En plus d'outils comme l'horodateur ou la feuille de temps, les employeurs veulent ajouter une application téléchargeable sur le téléphone portable des salariés. Cela permettrait aux travailleurs d'enregistrer leurs heures d'arrivée et de départ sur le chantier par géolocalisation.

[2] Les parties syndicales acceptent le principe d'une application mobile de pointage mais s'opposent à l'utilisation du téléphone des travailleurs. Elles invoquent des motifs de confidentialité et de sécurité, en particulier en ce qui concerne la géolocalisation continue des personnes et l'accès à leurs données personnelles.

[3] Dans sa présentation d'ouverture, le procureur de l'Association de la construction du Québec (ACQ) le dit expressément: les parties ne seraient pas en arbitrage si elles s'entendaient sur l'utilisation du téléphone personnel des salariés.

LE CONTEXTE

LE RÉGIME DE NÉGOCIATION EN CAUSE

[4] Le différend s'inscrit dans le régime particulier de négociation de l'industrie de la construction¹. La Loi R-20 identifie quatre secteurs :

- Secteur génie civil et voirie (art. 1v) de la loi
- Secteur industriel (art. 1w) de la loi
- Secteur institutionnel et commercial (art. 1x) de la loi
- Secteur résidentiel (art. 1y) de la loi

[5] Trois associations sectorielles d'employeurs peuvent agir comme agent négociateur en fonction de leur représentativité². Du côté syndical, la loi désigne cinq associations à ce titre. Elles représentent les travailleurs selon des pourcentages variables³. Ce sont également celles qui sont présentes dans le présent dossier.

[6] Il y a une convention collective pour chacun des secteurs.

[7] Il n'est pas nécessaire d'exposer en détails les dispositions de la Loi R-20 concernant le contenu des conventions collectives⁴. On verra que les dispositions portant sur le pointage des heures de travail sont identiques dans les quatre secteurs. De plus, les associations sectorielles d'employeur se sont regroupées sur le sujet (nous le désignerons comme étant le Regroupement) tout comme les associations syndicales (l'Alliance). Le Regroupement et l'Alliance présentent chacun une position. Certains points se recoupent mais d'autres divisent les parties. Il faudra donc trouver un texte qui s'appliquera aux quatre secteurs de l'industrie.

¹ *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, RLRQ, c. R-20 (la Loi R-20).

² Art. 1c.2) de la Loi R-20, ce sont les trois associations en présence ici.

³ Art. 28 et suivants de la Loi R-20.

⁴ Voir notamment les articles 44 et 61.1 de celle-ci.

[8] On trouvera un exposé beaucoup plus complet de ce régime de négociation dans l'affaire *FTQ Construction et autres c. Procureur général du Québec*⁵. Il y a lieu cependant de citer ce passage qui illustre les caractéristiques uniques de cette industrie :

[22] [...] On pense par exemple à l'organisation du travail par projets, à la durée limitée de ces projets, au caractère provisoire des installations, à la succession de contrats à durée variable, au nombre important de petites entreprises, à la mobilité de la main-d'œuvre et des entreprises et aux fluctuations cycliques et saisonnières. Ainsi, plusieurs travailleurs changent fréquemment d'employeur ou travaillent pour plusieurs employeurs à la fois. Un travailleur peut même réaliser des travaux dans l'un ou l'autre des différents secteurs de l'industrie au cours de la même semaine et, parfois même, au cours d'une même journée. La précarité d'emploi est typique de cette industrie compte tenu de l'absence de lien permanent d'emploi ou du fait que les travailleurs changent fréquemment d'employeur.

LA SENTENCE ARBITRALE SUR UNE APPLICATION MOBILE

[9] Pour comprendre ce qui a mené au présent arbitrage, les parties déposent une sentence arbitrale⁶ de grief qui a traité de notre sujet.

[10] Dans le secteur institutionnel et commercial, un entrepreneur électricien demandait à ses salariés de remplacer les feuilles de temps par une application mobile sur leur téléphone personnel. La convention applicable prévoit : « *Si l'employeur installe une ou plusieurs horloges de pointage, il doit le faire le plus près possible de l'endroit où commencent et se terminent les heures de travail [...]* ».

[11] Dans sa décision, l'arbitre Gabriel-M. Côté interprète de manière large et libérale l'expression « *horloge de pointage* » pour inclure l'application mobile. Il décide donc que si l'employeur installe une horloge de pointage, celui-ci doit fournir l'équipement et en assumer les coûts (paragraphe 75). Il écrit que le fait de demander aux salariés d'exécuter ces obligations à sa place contrevient à la convention.

[12] Pour l'arbitre, le seul moyen de changer les choses est de passer par les mécanismes prévus à la Loi R-20 :

[83] En un mot comme en mille, toute introduction d'une nouvelle technologie pour le pointage qui ne respecte pas la convention collective actuelle, doit être négociée entre les parties négociatrices du secteur pertinent, en ce cas-ci le secteur institutionnel et commercial.

⁵ 2022 QCCS 4607, voir les paragraphes 20 à 75.

⁶ *Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ Construction) et Association de la construction du Québec (ACQ) et autres*, 2020 QCTA 554. Une demande de sursis est refusée parce que l'arbitre écrit que sa décision est déclaratoire et non créatrice de droits (*Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ Construction) et Association de la construction du Québec (ACQ) et autres*, 28 janvier 2021).

LE RÉSULTAT DE LA NÉGOCIATION DE 2021

[13] En 2021, les parties ont conclu des conventions collectives dans les quatre secteurs. Cependant, il y a toujours un désaccord sur notre sujet. Par lettre d'entente dans chacune des conventions⁷, un comité paritaire de cinq membres des associations représentatives et cinq membres des associations sectorielles d'employeurs est formé. L'article 5 de la lettre énonce :

Le Comité a pour mandat de déterminer les clauses de la convention collective permettant aux employeurs et aux salariés de recourir à une application mobile installée sur un appareil électronique intelligent pour les fins de pointage de temps de travail. Le Comité doit tenir compte entre autres des modalités suivantes :

- a) L'application mobile de pointage peut être déployée sur un appareil électronique intelligent;
- b) Le salarié est libre de consentir ou non à utiliser une application mobile nécessitant un appareil électronique intelligent aux fins d'entrer son temps de travail; dans un tel cas il ne peut être sujet à des représailles ou mesures disciplinaires;
- c) L'application mobile de pointage de temps ne peut géolocaliser le salarié en continu;
- d) L'application mobile de pointage de temps ne peut avoir accès aux données personnelles du salarié;
- e) Toute législation applicable en matière de renseignements personnels;

[14] Cinq rencontres ont lieu au premier trimestre 2022. Finalement, un seul texte est soumis par chacune des parties⁸. En l'absence d'entente, le différend est soumis à l'arbitrage. L'article 8 donne le mandat du présent arbitre⁹ :

L'arbitre a pour mandat d'implanter de nouvelles clauses dans les conventions collectives quant à une application mobile sur pointage du temps de travail, en tenant compte des dispositions prévues au paragraphe 5.

[15] Avant d'aborder l'étude des propositions des parties, nous allons relater la preuve à l'appui de l'utilisation d'une application mobile de pointage sur le téléphone du salarié.

⁷ Convention 2021-25 secteur institutionnel et commercial, [Annexe « N »]; Convention secteur industriel 2021-25, [Annexe « N »]; Convention secteur génie civil et voirie 2021-25, [Annexe « Z-7 »] et Convention secteur résidentiel 2021-25, [Annexe « W »]. Le titre de la lettre d'entente peut varier, mais le contenu des lettres est identique.

⁸ L'Alliance dépose sa proposition au comité paritaire, le 17 mars 2022. Le Regroupement le fait le 30 mars 2022.

⁹ Article 7 de la lettre d'entente de la convention du secteur institutionnel et commercial, en raison d'une erreur de numérotation.

LA PREUVE SUR LES POSSIBILITÉS D'UNE APPLICATION MOBILE

LES OBJECTIONS

[16] Le cœur de la preuve patronale est le témoignage du propriétaire d'une entreprise qui a créé ce type de produit afin d'expliquer son fonctionnement et ses caractéristiques. On veut démontrer qu'il existe déjà quelque chose qui répond aux préoccupations syndicales. En outre, l'ACQ a demandé à un consultant en technologie de l'information de valider l'application présentée.

[17] De son côté, la FTQ Construction fait appel au président d'une firme technologique pour qu'il examine les risques de sécurité que présente l'utilisation du téléphone personnel du travailleur. Il en va de même du Conseil provincial des métiers de la construction qui confie le mandat à un conseiller en sécurité informatique et consultant de se pencher sur deux applications mobiles présentées par des employeurs.

[18] Dans les trois cas, on requiert de les reconnaître comme experts, ce qui est contesté. Pour ne pas ralentir les débats, le témoignage et le rapport de ces témoins sont accueillis sous réserve.

[19] En argumentation, chacune des parties revendique la pertinence, la nécessité et la crédibilité de son témoin et trouve des motifs de reproche chez celui de l'adversaire. Il y a lieu de se prononcer immédiatement sur les objections.

LE DROIT

[20] Les principes concernant la preuve par expert ne sont pas remis en cause. L'auteur Catherine Piché résume ainsi ce qu'est un expert et son rôle¹⁰ :

Le témoin expert est celui qui possède une compétence spécialisée dans un secteur donné d'activité et qui a pour rôle d'éclairer le tribunal et de l'aider dans l'appréciation d'une preuve portant sur des questions scientifiques ou techniques. Cette définition atteste de l'existence des conditions préalables à la recevabilité de ce témoignage, soit la nécessité de l'expertise, la qualification et l'impartialité du témoin.

[21] Dans l'affaire *R. c. Bingley*¹¹, la juge en chef de la Cour suprême reprenait les principes : [15] [...] « *Le témoignage doit être logiquement pertinent à l'égard d'un fait en cause* (citations omises). » Plus spécifiquement, la juge McLachlin ajoute que « [22] [...] [L]e critère applicable pour reconnaître l'expertise exige simplement que l'intéressé possède des connaissances qui dépassent l'expérience et les connaissances du juge des faits. ¹² »

¹⁰ Catherine PICHÉ, *La preuve civile*, 6^e édition, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2020, p. 358 par. 498. La Cour suprême a rendu des décisions de principe sur le sujet dans *R. c. Mohan*, [1994] 2 R.C.S. 9 et *White Burgess Langille Inman c. Abbott and Haliburton Co.*, 2015 CSC 23.

¹¹ 2017 CSC 12.

¹² Dans *R. c. ArcelorMittal Canada inc.*, 2020 QCCQ 4346, la juge Riendeau précise dans sa décision:

[22] Par ailleurs, le témoin expert a une obligation précise : « *Le témoin expert a l'obligation particulière d'apporter une aide juste, objective et impartiale.*¹³ » Cela ne veut pas dire que le témoignage de quelqu'un qui a joué un rôle auparavant dans l'affaire devient automatiquement irrecevable comme preuve d'expert¹⁴. La Cour d'appel rappelle qu'il ne faut pas confondre l'admissibilité d'une preuve et sa force probante¹⁵.

ANALYSE DES OBJECTIONS

[23] Le Tribunal est d'avis que les trois témoins dont il est question ici satisfont aux exigences de la jurisprudence pour être qualifiés d'expert.

[24] Parmi les modalités dont doit tenir compte le présent arbitre dans le cadre de son mandat, au moins trois font appel à des éléments techniques :

- Le déploiement de l'application sur un appareil électronique intelligent
- Une géolocalisation qui ne se fait pas en continu
- L'absence d'accès aux données personnelles du salarié

[25] Pour bien comprendre le débat, il faut aller au-delà de la simple description des possibilités de l'application pour aller du côté du fonctionnement interne du logiciel. De tels éléments dépassent l'expérience et les connaissances du Tribunal. La preuve de ces éléments est pertinente et nécessaire afin de permettre d'apprécier les questions en litige.

[26] Du côté des employeurs, on veut établir qu'il existe une application mobile répondant aux conditions prescrites au mandat du comité. Bien que le président de l'entreprise qui a créé celle-ci soit de bonne foi, on pourrait prétendre, s'il était le seul témoin, qu'il sous-estime les problèmes et survalue les avantages. Il est justifié de demander à quelqu'un de l'externe d'apporter un regard neutre de validation des caractéristiques de l'application proposée.

[27] Du côté de la FTQ Construction et du Conseil provincial des métiers de la construction, il est tout aussi acceptable d'avoir recours à des conseillers externes pour procéder au même examen critique. Que ceux-ci en arrivent à des conclusions mitigées sur l'application ne rend pas pour autant leur témoignage inadmissible.

[28] Les compétences de ces trois témoins sont également suffisantes pour assurer un éclairage adéquat au Tribunal sur les questions techniques en cause. En ce qui

[83] Le terme « expert » est d'ailleurs trompeur. Il signifie, en fait, que quelqu'un, en raison de ses connaissances ou de ses compétences, peut exprimer une opinion là où un témoin ordinaire ne le peut pas. Il ne s'agit pas nécessairement, par exemple, de quelqu'un qui est accepté comme une autorité par les gens de sa profession, mais plutôt de quelqu'un qui est qualifié, qui a les connaissances et les compétences lui permettant de donner une opinion.

¹³ Juge Cromwell dans l'affaire *White Burgess Langille Inman*, précitée note 10, par. 3.

¹⁴ Voir notamment *Aluminerie Alouette inc. c. Constructions du Saint-Laurent Ltée*, 2003 CanLII 10112 (Cour d'appel, 19 septembre 2003) et *Arcelormittal Mines Canada inc. c. Bélanger*, 2016 QCTAT 1439.

¹⁵ *Aluminerie Alouette inc.*, précitée note 14, par. 60.

concerne le consultant recruté par le Conseil provincial, le fait qu'il a également participé aux travaux du comité paritaire ne rend pas son témoignage inadmissible. À cet égard, les trois experts ont donné leur opinion professionnelle de manière objective. Par conséquent, ces opinions seront évaluées avec l'ensemble de la preuve.

L'APPLICATION

[29] Le président de l'entreprise qui a créé l'application faisant l'objet de la preuve des employeurs a accepté qu'on l'examine en profondeur, ce qui expose des éléments de secret industriel. Cette entreprise n'est pas partie au différend et n'a aucune obligation d'aller aussi loin. C'est la raison pour laquelle toutes les parties sont d'accord pour conserver l'anonymat du témoin (il sera désigné sous la lettre « A ») ainsi que celui de l'application (lorsque nous utiliserons le nom en majuscules, il s'agira du produit de l'entreprise de « A »)

[30] Au début des audiences, une demande d'ordonnance de confidentialité est également rendue concernant le rapport de l'expert retenu par les employeurs et les documents à son appui. Lui-même avait dû signer une entente en ce sens afin de pouvoir avoir accès aux sources logicielles de l'APPLICATION.

L'ENTREPRISE

[31] « A » s'est basé sur son expérience passée d'entrepreneur en construction, pour pallier les défauts des méthodes habituelles de pointage (nécessité de se procurer une horloge de pointage, feuilles de temps mal remplies ou perdues, etc.). Une application sur le téléphone des salariés lui paraît une solution idéale.

[32] Son entreprise compte aujourd'hui une vingtaine d'employés et dessert plusieurs clients au Québec, au Canada et même d'autres pays. Son produit en est déjà à une troisième refonte globale, sans compter de nombreuses mises à jour. Nous allons nous concentrer sur les points pertinents à notre débat, mais l'APPLICATION offre diverses fonctionnalités de gestion. Par exemple, à l'époque des restrictions liées à la pandémie de COVID, le salarié pouvait remplir sur son téléphone le questionnaire exigé par la Commission des normes, de l'équité de la santé et de la sécurité du travail.

LE FONCTIONNEMENT

[33] L'APPLICATION est conçue pour les téléphones ou les tablettes. Elle peut être utilisée selon l'un ou l'autre des systèmes présents dans le marché, celui de la firme Apple (IOS) et celui de la firme Google (Android). Elle se conforme aux exigences imposées aux développeurs d'applications par ces deux compagnies en termes de fonctionnalités, d'utilisation des données, de confidentialité et de sécurité¹⁶.

¹⁶ Par exemple, le Contrat de licence de l'Apple Developer Program est déposé. Il compte 103 pages de dispositions pour les entreprises qui veulent développer une application pour le système IOS.

[34] L'APPLICATION ne consomme que peu de données. « A » estime que si on y recourt une cinquantaine de fois par semaine pour le pointage, elle utilise une dizaine de mégaoctets pour un mois.

La création d'un dossier

[35] Le salarié qui télécharge l'APPLICATION sur son téléphone obtient de l'employeur qui a adhéré à celle-ci un identifiant à dix chiffres et un mot de passe temporaire. L'employeur crée ainsi un dossier à partir duquel il pourra l'associer à des projets ou des types de projets avec leurs coordonnées. La fiche de l'employeur pourra contenir différents renseignements, mais à l'évidence, il y a un lien avec le salarié.

Le consentement

[36] Pour « A », le consentement du salarié s'exprime de manière successive. En premier lieu, il doit aller dans les magasins virtuels d'Apple ou de Google pour télécharger l'APPLICATION. Par la suite, il doit accepter les conditions de celle-ci, en particulier en ce qui concerne la géolocalisation.

[37] Le travailleur sélectionne lui-même un mot de passe qui remplace celui temporaire rendu nécessaire pour débiter le processus. S'il ne le divulgue pas, personne ne va le connaître, même pas l'employeur. L'APPLICATION prévoit du même coup une procédure de protection du compte. En inscrivant un numéro de téléphone, le sien ou un autre, il pourra réinitialiser son mot de passe, par exemple en cas d'oubli de celui-ci. Selon les désirs de l'employeur, il est possible de fournir une copie numérisée de sa signature en la signant sur l'écran.

[38] En ce qui concerne la cessation de l'utilisation de l'APPLICATION, il n'y a aucun préavis à donner, ni pénalité. « A » explique que le salarié peut tout simplement décider d'arrêter d'en faire usage.

La géolocalisation

[39] Le principe sous-jacent de l'APPLICATION est qu'elle peut localiser de manière plus ou moins précise le travailleur lorsqu'il l'active (par exemple un endroit particulier ou une région). Lorsqu'il le fait, l'heure est alors enregistrée (l'entrée de la donnée est généralement arrondie au quart d'heure près). Lorsqu'il crée son compte avec l'APPLICATION, celle-ci lui demande l'autorisation d'utiliser sa localisation. Le travailleur doit donc accepter à l'étape des réglages de l'APPLICATION sur son téléphone en cochant la mention « *Lorsque l'app est active*¹⁷ ».

[40] L'APPLICATION est réglée de telle sorte que la géolocalisation fonctionne pendant une brève période pouvant aller jusqu'à un maximum d'une quarantaine de

¹⁷ Par opposition à certaines applications comme celles de météo ou de cartes routières qui le font en continu et qui suggèrent de cocher « toujours ».

secondes, le temps d'établir un contact¹⁸. Une icône apparaît dans le coin de l'écran pendant cette opération pour disparaître lorsque cela se termine. La portée standard de l'APPLICATION est d'un rayon de 350 mètres¹⁹. « A » précise qu'il n'est pas requis de fermer l'application par la suite, il n'y a aucune géolocalisation en continu. L'opération peut être répétée pour les déplacements, les pauses, etc.

[41] Les données recueillies, soutient « A », se résument à l'identifiant du travailleur (son nom ou un numéro d'employé), l'adresse IP, les coordonnées GPS du chantier et l'heure d'activation. Tant en interrogatoire principal qu'en contre-interrogatoire, il maintient que l'APPLICATION n'a pas accès aux données personnelles du salarié comme son adresse domiciliaire, ses numéros d'assurance sociale ou de carte de crédit, sa liste de contacts téléphoniques, etc.

[42] L'APPLICATION existe également pour tablette. En vertu du même mode de fonctionnement, les heures peuvent être entrées par le salarié ou un contremaître.

La conservation des données et la confidentialité

[43] « A » se réfère de nouveau aux exigences des firmes pour leur magasin d'applications. Son entreprise a dû fournir des informations sur les pratiques d'utilisation et de confidentialité de l'APPLICATION²⁰.

[44] En ce qui nous concerne, les données sont encryptées et conservées en infonuagique à raison de deux sauvegardes quotidiennes. Elles ne sont accessibles qu'aux représentants autorisés de l'employeur²¹. Dans ses contrats avec ses clients, l'entreprise de « A » prévoit qu'elles sont conservées pendant cinq ans, après quoi, elles sont détruites, sauf entente de prolongation de la période. Pour ce qui est du salarié, il peut consulter ses propres données pour la période des deux semaines précédentes sur son téléphone, mais ne peut aller au-delà.

Certaines précisions apportées par le contre-interrogatoire

[45] « A » répond que l'APPLICATION respecte les normes des firmes Apple et Google, mais concède qu'elle n'a pas de certification du type ISO. Les employés de son entreprise sont l'objet d'une enquête de sécurité et seuls certains ont accès aux données

¹⁸ Les données sont conservées temporairement sur le téléphone si le salarié est hors réseau pour les transférer plus tard.

¹⁹ Le rayon peut être augmenté selon la volonté du client.

²⁰ Par exemple, l'article 3.3.10 du Contrat avec Apple, précité, note 16 : « Vous devez communiquer aux utilisateurs des informations claires et complètes concernant Votre collecte, utilisation et divulgation des données relatives aux utilisateurs ou aux appareils [...] En outre, Vous devez prendre des mesures appropriées pour protéger ces données contre l'utilisation, la divulgation ou l'accès non autorisé(e) par des tiers [...] »

²¹ L'énoncé de la politique de l'entreprise au salarié utilisateur stipule, entre autres, ceci : « Vos renseignements personnels, y compris la géolocalisation, ne seront pas mis à la disposition d'aucun tiers autre que votre employeur. »

des clients. L'entreprise n'a pas fait l'objet de plaintes pour atteinte à la vie privée ni pour bris de sécurité. « A » ne fait référence qu'à des commentaires de mécontentement de quelques personnes à la suite d'une vidéo. Celles-ci alléguaient que la géolocalisation de l'APPLICATION était continue, ce qui n'est pas le cas.

[46] On pose la question de l'hypothèse de changements unilatéraux de la part d'un employeur dans les données. « A » explique que la Commission de la construction du Québec fait des vérifications aléatoires de l'exactitude des heures travaillées. À sa connaissance, il n'y a pas eu de tels incidents. En ce qui concerne l'APPLICATION, s'il y avait un changement dans les règles, le salarié en serait avisé. On comprend que du côté du salarié, la seule preuve dont il dispose pour ses heures de travail est une capture d'écran²², car les données sont écrasées par les nouvelles. L'arrondissement des heures est automatique, à moins d'être désactivé par l'employeur.

[47] Au sujet des diverses fonctionnalités possibles, « A » confirme que l'APPLICATION n'est pas limitée au seul pointage. En plus des formulaires, il y a par exemple le partage de photos (le salarié pourrait prendre des photos du chantier et les partager avec l'employeur, ce qui implique un accès possible aux autres photographies personnelles). À cet égard, un travailleur ne peut bloquer ces fonctionnalités, puisqu'il n'a pas accès au compte. Il n'a qu'à ne pas les utiliser. Par ailleurs, la plupart du temps, une fenêtre s'ouvre pour demander l'autorisation. Ce serait le cas pour le partage de photos.

[48] Des fonctions nouvelles pourraient être ajoutées, sans que les autorisations déjà données soient modifiées. Pour la sécurité, l'entreprise recommande de recourir à un logiciel anti-virus et de faire les mises à jour dès qu'elles sont disponibles.

LES RAPPORTS D'EXPERTS

[49] Des témoignages très techniques des experts, on peut retenir ce qui suit.

L'EXPERT DES EMPLOYEURS

[50] L'ACQ a confié le mandat à Paul Laurier²³ de la firme Vigiteck, d'examiner l'APPLICATION : « [...] nous voudrions obtenir votre opinion en tant qu'expert en technologie de l'information sur la sécurité et les garanties de confidentialité de l'application [...] plus particulièrement quant à la géolocalisation en continue et la protection des renseignements personnels du salarié. »

²² Dans les conditions de l'APPLICATION, l'entreprise interdit de faire une copie. « A » répond que cela concerne des visées malveillantes et non pas une telle utilisation personnelle.

²³ Il possède une formation de policier spécialisé en soutien technologique d'enquêtes ainsi qu'une formation en technologie de l'information (doctorat en génie (recherche appliquée) en cours). Depuis 2013, il œuvre dans diverses entreprises de technologie de l'information. Il a témoigné à plusieurs reprises à titre d'expert dans le domaine.

La méthodologie

[51] Lié par une entente de confidentialité, Paul Laurier a eu accès au fonctionnement interne de l'APPLICATION. Il a pu poser des questions aux dirigeants de l'entreprise sur l'architecture informatique et les technologies utilisées. À l'aide d'un outil spécialisé, il a cartographié le site web de l'entreprise sur lequel est hébergé le serveur de l'APPLICATION.

[52] L'entreprise lui a fourni un compte client de type entrepreneur avec lequel il pouvait consulter la gestion des projets. Par la suite, Paul Laurier a employé un téléphone iPhone 8, fraîchement formaté avec les mises à jour les plus récentes, pour reprendre les étapes qu'un utilisateur suit avec l'APPLICATION. Ainsi, il a inscrit des heures d'entrée et de sortie. Il a refait l'exercice avec un appareil Android Motorola Moto G Play 2021 également nouvellement formaté.

[53] Il a fait une image juridique des deux appareils téléphoniques utilisés pour recueillir les données dans les appareils. Paul Laurier explique à l'audience qu'il s'agit d'une méthode admise devant les tribunaux, par exemple dans les procès criminels. Cette image juridique est une copie identique qui n'altère pas les données. Elle permet de rendre compte, de manière fidèle, du contenu de l'appareil.

Les résultats

[54] L'expert constate que l'APPLICATION est du type client/serveur, c'est-à-dire que les algorithmes qui permettent de manipuler les informations sont supportés par les serveurs. L'entrepreneur en construction qui adopte celle-ci a accès au serveur via un fureteur conventionnel (comme Safari, Chrome, Edge, etc.). Il peut donc utiliser cette infrastructure technologique pour gérer ses chantiers. Pour fonctionner de manière efficace, l'APPLICATION a besoin d'un accès Internet.

[55] En contre-interrogatoire, il précise que l'infonuagique qui stocke les données est gérée par une entreprise tierce, Google LLC (Canada) qui s'occupe de l'infrastructure pour les calculs. À cet égard, il n'y a pas d'autorisation spécifique concernant cette entreprise tierce.

[56] Il souligne que l'APPLICATION n'a pas fait l'objet d'un retrait par Apple ou Android en raison de plaintes ou de bris de sécurité importants. Après ses différents tests, il appuie les dires de « A ». L'extraction judiciaire des téléphones (l'image juridique) ne révèle aucun indice d'enregistrement des données personnelles. Il n'a pas constaté non plus dans l'APPLICATION la présence de témoins (communément appelés « cookies »).

[57] Citons les deux conclusions essentielles de son rapport :

23. À mon avis, selon les expériences et les tests faits avec [l'APPLICATION] que ce soit du côté serveur (administrateur de projet) ou client (employé qui utilise l'application), il est impossible de savoir précisément où se situe l'employé en temps réel puisque la fonction

de positionnement ne s'active uniquement lorsque le salarié fait l'action de pointer son temps pour le chantier donné ou pour en sortir. En d'autres termes l'application telle que déployée ne permet pas une géolocalisation en continu.

24. L'application mobile client que les travailleurs utilisent ne contient aucune information personnelle permettant de l'identifier outre son nom. De plus l'utilisation mobile ne permet pas d'avoir accès aux informations personnelles du salarié.

[58] Bref, l'APPLICATION enregistre correctement les entrées et sorties avec l'heure correspondante. Paul Laurier rappelle en contre-interrogatoire que son mandat ne porte pas sur les autres applications du marché.

[59] En contre-preuve, on revient sur l'utilisation d'un environnement « *sandbox* ²⁴ » qui a été fait pour l'APPLICATION sous les deux plateformes Apple et Google. Pour Paul Laurier, il s'agit d'une preuve supplémentaire de la fiabilité de celle-ci puisque rien de dangereux n'a été décelé.

LES EXPERTS DES PARTIES SYNDICALES

L'expert de la FTQ Construction

[60] Il est demandé à Jean-François Thibault²⁵ s'il est exact de soutenir qu'il n'y a pas de risque zéro en sécurité informatique ainsi que son opinion sur l'utilisation du téléphone personnel du travailleur en termes de risque. De manière complémentaire, on lui demande son opinion quant à l'utilisation d'un appareil dédié par l'employeur quant au risque pour la sécurité. Finalement, on lui demande son opinion sur les normes de sécurité contenus dans la proposition syndicale au comité paritaire sur l'application mobile de pointage.

[61] L'expert n'a pas analysé d'applications mobiles. On lui fait d'ailleurs préciser qu'il n'a pas rencontré les concepteurs de l'APPLICATION, n'a pas essayé celle-ci ni assisté au témoignage de « A ». Son approche est donc globale.

[62] Jean-François Thibault souligne que la sécurité applicative est toujours un enjeu malgré le soin que les géants de l'informatique mettent à concevoir leurs produits. Cela est encore plus vrai lorsqu'on parle de petits développeurs. Il n'y a pas de risque zéro.

[63] Dans le cas des logiciels exécutés sur un appareil mobile intelligent, il faut tenir compte de l'interaction possible avec les autres systèmes déjà en place dans le cadre du

²⁴ Les plateformes Apple et Google demandent aux développeurs de tester leur produit dans un environnement « *sandbox* » c'est-à-dire une machine virtuelle isolée dans laquelle le code logiciel peut s'exécuter sans affecter les ressources du réseau ou les applications locales (Définition sur le site www.proofpoint.com, consulté en février 2023).

²⁵ Jean-François Thibault est ingénieur de formation avec une spécialisation en génie informatique. Depuis 1994, il est président et associé de la firme Merix Technologies, spécialisée en cybersécurité. C'est sa première expérience comme témoin expert.

système d'exploitation utilisé²⁶. Les failles de sécurité potentielles se situent sur trois axes : Disponibilité, intégrité et confidentialité.

[64] Il déconseille l'utilisation du téléphone personnel du travailleur. Selon lui, il y a plusieurs dangers sur les trois axes :

- Disponibilité : Il peut y avoir une diminution de performance voire une panne de logiciel affectant la fonctionnalité du téléphone mobile.
- Intégrité : Le logiciel applicatif de pointage cohabite avec une multitude de renseignements personnels (données bancaires, vidéothèque, messagerie, réseaux sociaux, etc.). En cas d'intrusion, il pourrait y avoir corruption des données ou pire, une altération illégitime de certaines données
- Confidentialité : Des renseignements personnels peuvent être visibles à des acteurs qui ne devraient pas y avoir droit, ce qui ouvre la porte au vol d'identité ou à des demandes de rançons.

[65] Il fait deux types de recommandation :

- L'employeur devrait fournir un appareil intelligent distinct de celui des salariés pour l'exécution d'une application de pointage. Il doit néanmoins s'assurer d'un programme adéquat de mises à jour et de sécurisation.
- Que l'éditeur du logiciel applicatif de pointage se conforme aux règles de sécurité dès la conception et qu'il obtienne des certifications reconnues. L'hébergement de données devrait être en sol canadien et l'infrastructure fonduagique devrait obtenir une certification de sécurité reconnue.

[66] En contre-interrogatoire, Jean-François Thibault maintient que des mises à jour fréquentes ne sont pas nécessairement la démonstration d'une entreprise sécuritaire. Il reconnaît que les tests dans un environnement « *sandbox* » sont une bonne chose, mais qu'ils ne sont pas une garantie que rien ne peut arriver.

L'expert du Conseil provincial

[67] Le Conseil provincial des métiers de la construction a demandé à Patrick Mathieu²⁷ d'examiner l'APPLICATION ainsi que celle d'un autre concurrent :

²⁶ Il y a des interfaces de programmation, des composants logiciels qui permettent au système d'exploitation et à un appareil de communiquer entre eux (communément appelé des « pilotes ») comme le contrôleur Bluetooth, la radio WiFi et le stockage, etc.

²⁷ Détenteur d'un baccalauréat en informatique, il se spécialise dans la sécurité et a fondé l'entreprise Hackfest Communication. Il a agi comme consultant pour plusieurs entreprises et travaille présentement comme gérant de l'équipe de sécurité d'une application de services dans le domaine de la restauration. C'est sa première expérience comme témoin expert.

L'expertise que vous serez appelé à formuler doit se composer, eu égard des données susceptibles d'être collectées par les applications, d'une analyse de la sécurité applicative globale des applications mobiles [APPLICATION] et [...] dont les concepteurs ont été amenés à présenter les fonctionnalités lors des séances du Comité mis en place par l'Annexe N de la *convention collective du secteur institutionnel et commercial* de l'industrie de la construction, notamment.

[...]

En plus de l'analyse susmentionnée, votre rapport d'expertise se devra de faire état des meilleures pratiques en matière de sécurité informatique et applicative, en plus de mentionner certaines recommandations à cet égard, le cas échéant.

La méthodologie

[68] Pour faire son analyse, Patrick Mathieu s'est basé sur des discussions avec les développeurs des applications lors des séances du comité paritaire. Il a lui-même effectué des recherches sur des sites tiers ainsi que sur le site des deux entreprises dont celle de « A ». Il ressort qu'il a fait la majorité de ses vérifications sur la version Android dont les sources du système d'exploitation sont ouvertes²⁸.

[69] Il a examiné la structure des applications et des différents sous-systèmes. L'exercice lui permet d'identifier ce qu'il appelle la « *surface d'attaque* », c'est-à-dire les possibilités de failles pouvant entraîner des problèmes de sécurité. À quelques reprises dans son témoignage, il relate qu'il a pu accéder relativement facilement à certains sous-systèmes qui pourraient servir de portes d'entrée à des interventions malveillantes.

[70] En contre-interrogatoire, il précise ne pas avoir rencontré privément « A » ni signé d'entente de confidentialité pour accéder à l'infrastructure informatique de l'APPLICATION. Son analyse se base donc sur une approche externe. Par ailleurs, il n'a pas assisté au témoignage de « A ».

Les résultats

[71] Patrick Mathieu se base sur la formule: Risque = probabilité x impact.

[72] Le risque est, par exemple, un vol d'identité ou un rançongiciel²⁹. La probabilité dépend de la facilité à pénétrer dans les éléments de l'application pour les modifier ou accéder à l'information. L'impact sera fonction de la sensibilité des données ou des conséquences de leur divulgation.

²⁸ L'expert Laurier avait expliqué ce point dans son témoignage. Par opposition, la firme Apple contrôle son écosystème informatique dès la fabrication de ses produits en usine, son système est donc plus fermé.

²⁹ Néologisme désignant un logiciel malveillant qui chiffre les données personnelles et demande au propriétaire une rançon en échange de la clé qui permettra de les déchiffrer (source : Wikipédia).

[73] Cela lui permet de situer les différents éléments analysés³⁰ sur des niveaux de risque. En fait, il les estime tous au niveau « critique », soit le plus grand, sauf pour la politique de confidentialité (niveau « élevé »). Pour lui, s'il n'a pas la preuve qu'un aspect est protégé, il le place dans la catégorie « critique ».

[74] En premier lieu, il affirme qu'il ne faut pas se fier comme tel aux attestations ou certifications du fournisseur de l'infonuagique puisqu'elles n'ont aucune valeur pour la sécurité des applications et des données qu'on y traite³¹. En d'autres termes, une firme qui crée une application ne peut s'en servir comme garantie, ce qui semble être le cas de l'entreprise qui a fait l'APPLICATION. Elle doit plutôt procéder aux audits requis et obtenir les attestations et certifications pour le produit qu'elle développe. À cet égard, il n'a pas trouvé de preuve de ces dernières pour l'APPLICATION.

[75] À partir de cette prémisse, Patrick Mathieu se base sur les pratiques jugées les meilleures selon des standards internationaux applicables. Celles-ci veulent que l'on se préoccupe de la sécurité dès la conception de l'application et de ses développements, que l'on procède à des tests de sécurité et d'intrusion pour valider la solidité du système.

[76] Pour chacun des éléments (collecte des données, stockage, etc.³²), il énumère les pratiques les plus sécuritaires. Donnons un exemple, celui du stockage des données. Il est recommandé d'isoler celles-ci par client. Ainsi, advenant une brèche affectant le stockage du client « A », on sera assuré que les données du client « B » ne seront pas compromises. D'autres mesures sont recommandées : le chiffrement des données, un accès restreint et réglementé aux bases de données, etc. On pourrait continuer ainsi pour chacun des éléments.

[77] Dans sa conclusion, il observe que la majorité des recommandations de sécurité n'ont pas été mis en place par les deux entreprises qui ont développé les applications qu'il a étudiées. À sa connaissance, il n'y a aucun test de relève qui est fait (devrait être annuel), aucun test d'intrusion ni obtention d'une attestation ou d'une certification de sécurité. La seule mesure de sécurité, selon sa compréhension, est la copie de sauvegarde qui est effectuée dans le nuage Google qui permet de récupérer les données récentes si elles sont perdues à la suite d'un incident.

[78] Patrick Mathieu attire l'attention sur certains points : le volet géolocalisation (il faudrait un audit du code source pour analyser le comportement exact de l'APPLICATION), il supprimerait la permission de caméras et photos, même si elle n'est pas utilisée présentement, afin d'éviter une utilisation ultérieure de l'APPLICATION à l'insu des utilisateurs. Finalement, il faudrait une revue du code en ce qui concerne l'installation de différentes fonctionnalités (« packages »), comme la navigation sur le

³⁰ Il s'agit de la collecte, le stockage, le traitement et l'analyse des données, leur sauvegarde et la réutilisation de celles-ci, la politique de confidentialité et de sécurité.

³¹ Il emploie l'image du fournisseur de l'infonuagique comme étant le verre tandis que l'application et les données sont l'eau qu'on y verse.

³² Voir note 30.

WEB, la prise en charge des pièces jointes, le partage de fichiers, etc. afin de s'assurer que ce soit sécuritaire.

[79] Il reconnaît que ses recommandations nécessitent un investissement pour les entreprises qui offrent des applications. Toutefois, celui-ci permettrait de régler la majorité des problèmes qu'il a détectés. La toute première est l'obtention d'une attestation SOC 2 de type 2. Il explique que le type 1 est la mise en place d'un processus et de la documentation informatique de sécurité. Cette première étape est requise pour obtenir le type 2 qui est un audit de vérification que les mesures de sécurité adoptées fonctionnent. Il recommande aussi des tests annuels d'intrusion dans certaines applications et infrastructures qu'il précise dans son rapport ainsi qu'une revue annuelle du code source.

ANALYSE DES PROPOSITIONS SUR L'APPLICATION MOBILE DE POINTAGE

LA COMPÉTENCE DE L'ARBITRE

[80] La définition de « *différend* » de la Loi R-20 est identique à celle du *Code du travail*³³ (le Code). L'article 45 de la Loi R-20 prévoit qu'un différend peut être déféré à un arbitre et renvoie directement à certains articles du Code³⁴. L'article de celui-ci qui est d'intérêt pour nous est le suivant :

79. L'arbitre est tenu de rendre sa sentence selon l'équité et la bonne conscience.

Pour rendre sa sentence, l'arbitre peut tenir compte, entre autres, des conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables ou dans des circonstances similaires ainsi que des conditions de travail applicables aux autres salariés de l'entreprise.

[81] La littérature juridique a depuis longtemps fait la distinction entre l'arbitrage de grief et celui sur le différend³⁵ :

L'arbitre de grief, *interprétant* la convention collective, *déclare* quels sont les droits et obligations de chaque partie. L'arbitre de différend, *décétant* le contenu de la convention collective, *crée* des droits et impose des obligations.

³³ RLRQ, c. C-27, art. 1e) du Code. L'article 1 i) de la Loi R-20 énonce : « *une mésentente relative à la négociation ou au renouvellement d'une convention collective ou à sa révision par les parties en vertu d'une clause le permettant expressément.* »

³⁴ Article 45.0.3 : « *Sous réserve de l'article 45.0.2 de la présente loi, les articles 76, 79 à 91.1, la deuxième phrase de l'article 92 et les articles 93 et 139 à 140 du Code du travail (chapitre C-27) s'appliquent à l'arbitrage d'un différend à l'égard de l'arbitre, [...], compte tenu des adaptations nécessaires, et l'article 78 de ce code s'applique à l'arbitrage par un arbitre. [...].* »

³⁵ Claude D'AOUST, « Réflexions sur l'arbitrage des différends », (1984) 14 *R.D.U.S.* 625, p. 630.

[82] C'est la raison pour laquelle les arbitres de différends ont adopté une approche nuancée concernant leur rôle³⁶. Celle-ci est résumée par l'arbitre René Beaupré :

[10] [...] Ce faisant, il ne doit toutefois pas s'inspirer de sa propre conception de ce que devrait être la convention collective, mais plutôt chercher à imposer les conditions que les parties auraient dû convenir si elles avaient complété l'exercice de négociation collective de façon raisonnable, équitable et réaliste³⁷.

[83] On peut ajouter qu'il n'est pas question dans la présente affaire de choisir en bloc entre les deux propositions puisque cela n'est pas demandé³⁸. Celles-ci servent plutôt à identifier où se situent les parties.

Conclusion

[84] Le pointage du temps de travail est une condition d'emploi qui peut être négociée. Nous verrons qu'il existe déjà des dispositions dans les conventions collectives en vigueur sur l'horloge de pointage et que d'autres moyens sont utilisés.

[85] Le mandat de l'arbitre est limité aux modalités d'implantation d'une application mobile de pointage. Cela signifie que celles-ci seront plus retreintes que l'ensemble des possibilités offertes par l'APPLICATION. D'ailleurs, il faut rappeler que cette preuve a été faite à titre d'exemple et non pas comme seule option disponible qu'il faudrait choisir.

³⁶ Une des premières à avoir énoncé celle-ci est l'affaire *Zellers Inc. (succursale Aylmer) et Syndicat des travailleuses et travailleurs du magasin Zeller's de Aylmer (CSN)*, [1986] T.A. 34 (Arbitre François Hamelin), voir la section II Les normes et critères applicables en matière de différend. L'approche a été explicitée dans *T.U.A.C., section locale 503* et *Sobeys Québec (IGA-Extra, Les Saules)*, 25 janvier 2006, 2006 Can LII 8748, par. 7 à 15 (Arbitre Jean-Pierre Tremblay, président et MM. André Dumas et Maurice Vincent, assesseurs). Les décisions citées par les parties reprennent les mêmes principes : *Syndicat des travailleuses et travailleurs de CPE de Sept-Îles (CSN)* et *C.P.E. Nid d'Hirondelle*, 2007 Can LII 30295, par.8 à 12 (Arbitre Marc Poulin), *T.U.A.C., section locale 501* et *Productions Horticole Demers Inc.*, 2015 QCTA 913, par. 14 à 17 (Arbitre Maureen Flynn), *A.C.Q.* et *Alliance syndicale de l'industrie de la construction*, 2016 QCTA, par. 17 à 21 (Arbitres François Hamelin, président, Claude Melançon et Jean-François Munn), *A.I.M.T.A., section locale 2468, unité ingénieurs, district 11* et *Rolls-Royce (Canada) Ltée*, 20 avril 2022, 2022 CanLII 38716, par. 4-5 (Arbitre Maureen Flynn), *Syndicat des débardeurs, section locale 375 SCFP* et *Association des employeurs maritimes*, 9 décembre 2022, par. 30 à 54 (Arbitre André G. Lavoie).

³⁷ *Hôtels IHG Harilela Ltée et Union des employés de service (UES) – local 800 (division UTIS)*, AZ-50938089, 21 janvier 2013.,

³⁸ Article 45.2 de la Loi R-20. Voir aussi *Association de la construction du Québec (ACQ)* et *Alliance syndicale de l'industrie de la construction*, 2016 QCTA 774 (Arbitres François Hamelin, président, Jean-François Munn et Claude Melançon) :

[18] Les parties sont néanmoins en droit de préciser, d'encadrer ou de limiter la compétence qu'elles souhaitent accorder au conseil; la formule de l'arbitrage des propositions finales constitue l'une de ces options. Dans un tel cas, comme pour toute exception à la règle générale, les parties doivent toutefois en convenir clairement, par écrit. (Nos soulignés).

[86] Les parties s'entendent sur le principe général du déploiement d'une application mobile de pointage sur un appareil intelligent. Sur certaines modalités comme le caractère facultatif de l'adhésion à l'application, la prohibition de la géolocalisation en continu, la protection des données personnelles, etc. il y a également une entente bien que les textes des propositions puissent être différents. Il n'est pas requis d'examiner ces éléments car le Tribunal harmonisera les textes.

[87] Évidemment, il faut plutôt exposer les points de divergence. Le Tribunal rendra sa décision sur ceux-ci. On trouvera le texte unifié pour chacun des secteurs en annexe.

LES POINTS DE DIVERGENCE

LE CONTEXTE

[88] Les parties apparaissent parfois retranchées dans leur position dans un débat très technologique. Le Tribunal est d'avis qu'un retour aux définitions de base permet de clarifier la situation et de remettre les choses en perspective.

LE POINTAGE

[89] En milieu syndiqué ou non, une durée normale de travail est établie et un horaire est convenu. Le salarié sera payé en fonction de la prestation de travail qu'il accomplit pendant cette période. La notion d'heures supplémentaires découle de ce principe puisqu'elle désigne les heures travaillées au-delà de ce qui est convenu.

[90] Le *Dictionnaire canadien des relations du travail*³⁹ définit le pointage comme suit :

Enregistrement au dossier personnel de chaque employé de l'heure à laquelle il commence (punching in) et termine son travail (punching out).

[91] Le pointage permet donc de confirmer que le salarié s'est présenté au travail, à l'heure prévue ou non. L'heure de fin du travail indique l'autre borne de la période travaillée qui sert de base au calcul du salaire. Il n'est pas besoin d'élaborer davantage tant cette pratique est connue et répandue. Cela dit, les moyens d'enregistrement des heures se sont transformés.

L'horodateur ou horloge de pointage

[92] Toujours dans le *Dictionnaire canadien des relations du travail*, la définition d'horodateur est :

³⁹ Gérard DION, *Dictionnaire canadien des relations du travail*, 2^e édition, Québec, P.U.L., 1986, p. 350.

Horloge munie d'un mécanisme permettant d'imprimer la date et l'heure, qui est utilisée pour enregistrer à chaque jour ouvrable l'heure d'entrée et l'heure de sortie des travailleurs de l'établissement ou l'heure du début et de la fin du travail⁴⁰.

[93] L'utilisation du mot horloge est restée, même si dans plusieurs cas, on est loin du traditionnel horodateur et de la carte de pointage. Selon la preuve, on retrouve dans l'industrie de la construction des systèmes avec cartes magnétiques ou à micropuce. Peu importe, il est clair dans l'esprit de tous que le terme « *horloge* » englobe un appareil présent physiquement à quelque part sur le chantier⁴¹. Cela se comprend aisément quand on prend connaissance du texte actuel des conventions.

Le texte des conventions

[94] Le texte est identique dans les conventions des quatre secteurs, malgré une numérotation différente⁴². Pour ne pas alourdir le texte de la décision, nous citerons les passages pertinents plutôt que de répéter les articles :

Calcul des heures de travail : Les heures de travail sont censées commencer et se terminer à l'emplacement des travaux, au niveau du sol ou, si le chantier est limité par une barrière que le salarié doit franchir pour se rendre à son travail, mais qu'il n'est pas autorisé à franchir avec son véhicule personnel, au niveau d'une telle barrière.

Pointage : Si l'employeur installe une ou plusieurs horloges de pointage, il doit le faire le plus près possible de l'endroit où commencent et se terminent les heures de travail, tel que défini au paragraphe 1) [celui intitulé Calcul des heures de travail].

Le salarié doit pointer sa carte lui-même au début et à la fin de son travail chaque jour; il est payé pour les heures pointées, diminuées du temps consacré au repas.

Règle particulière : Mécanicien d'ascenseurs : Le sous-paragraphe précédent ne s'applique pas au mécanicien d'ascenseurs.

⁴⁰ Précité, p.248.

⁴¹ On remarque que les définitions d'horodateur, horloge de pointage et horloge pointeuse du *Dictionnaire canadien des relations du travail* sont présentées comme synonymes, voir p. 248.

⁴² Convention du secteur institutionnel et commercial, article 20.01 **Dispositions générales concernant les heures normales de travail**; Convention du secteur génie civil et voirie, article 21.02 **Calcul des heures de travail**, article 21.04 **Pointage**; Convention du secteur industriel, article 20.01 **Dispositions générales concernant les heures normales de travail**; Convention du secteur résidentiel, article 18.01 **Dispositions générales concernant l'assignation et les heures normales de travail**.

[95] La définition générale du mot « *chantier* », qui est mentionné à la disposition sur le calcul des heures, est la même dans les quatre conventions : « *tout endroit où sont exécutés des travaux assujettis à la loi.* ⁴³ »

Les autres moyens

[96] Il ressort de la preuve que des feuilles de temps sont également utilisées. Il faut noter qu'il n'y a pas de dispositions particulières sur l'usage de celles-ci.

[97] Les employeurs déposent deux modèles en usage intitulés « *Relevé quotidien ou hebdomadaire des heures travaillées* ». Il y a effectivement une case pour chaque jour de la semaine, des espaces pour indiquer sur quel chantier le salarié travaille, la description des travaux, l'heure du début et de fin de la journée, le moment des pauses et repas. Sur l'un des formulaires, le travailleur doit écrire son numéro d'assurance sociale.

[98] Il arrive que la feuille soit remplie et signée par le contremaître, mais elle toujours contresignée par le salarié. Le directeur adjoint des relations de travail de l'ACQ, Marc-Antoine Paquette ajoute que certains salariés envoient leurs heures par texto. Il dépose aussi une publicité d'une application mise de l'avant par la CSD Construction qui agit à titre d'assistant numérique du salarié pour enregistrer automatiquement les heures⁴⁴.

L'APPLICATION MOBILE

[99] Une application, dans le domaine informatique, représente « *un programme ou ensemble de programmes, destiné à aider l'utilisateur d'un ordinateur pour le traitement d'une tâche précise.* ⁴⁵ »

[100] Le développement des applications a connu un essor considérable avec l'arrivée des appareils mobiles, surtout du téléphone portable qui devient plus qu'un appareil limité aux appels. Aujourd'hui, il constitue un mini-ordinateur avec lequel on peut écrire des messages, regarder une vidéo, photographier, prendre ses signes vitaux, etc.

[101] C'est le téléphone qui contient des données et les applications se servent des moyens de communication comme le wi-fi ou la technologie bluetooth pour échanger avec des serveurs distants. Dans notre cas, par l'application de pointage, c'est le téléphone lui-même qui est géolocalisé par l'action du salarié, avec l'heure correspondante.

⁴³ Art. 1.01 6) de la Convention du secteur institutionnel et commercial, de la Convention du secteur génie civil et voirie ainsi que la Convention du secteur industriel; art. 1.01 3) de la Convention du secteur résidentiel.

⁴⁴ En argumentation, la procureure de la CSD Construction met en garde contre cette preuve puisque seul le document publicitaire a été déposé. Il n'y a pas eu d'examen des caractéristiques de ce produit.

⁴⁵ Dictionnaire Larousse en ligne.

[102] Examinons maintenant les divergences entre les propositions de l'Alliance et du Regroupement.

LA MODIFICATION DE LA CLAUSE SUR LE POINTAGE

[103] Comme nous l'avons vu plus haut, la clause des conventions portant sur le pointage a été renouvelée en 2021 dans les quatre secteurs.

[104] L'Alliance invoque la sentence de 2020 dans le secteur institutionnel et commercial ⁴⁶ et son interprétation des mots « *horloge de pointage* » pour y inclure une application mobile. Par conséquent, elle réclame deux ajouts aux clauses actuelles, en déclarant que cela fait partie du mandat de l'arbitre :

Toutes les modifications aux heures pointées par le salarié doivent être approuvées par ce dernier par écrit en précisant la date et le nom de la personne autorisée à faire les modifications.

L'usage d'un horodateur utilisant la biométrie ou des algorithmes ou portant atteinte à la vie privée ou à la protection des renseignements personnels n'est pas permis.

[105] Le Regroupement adopte un raisonnement inverse. Pour lui, l'usage d'un horodateur n'est pas une application mobile. Cela ne relève donc pas du mandat confié par la lettre d'entente.

ANALYSE

[106] La notion de pointage n'a pas changé. Peu importe l'appellation, horodateur ou horloge de pointage, les salariés savent de quoi il s'agit. Rappelons qu'on désigne ainsi tout autant l'horloge avec une imprimante pour inscrire la donnée sur une carte, qu'un appareil qui lit l'information contenue sur la piste magnétique ou la micropuce d'une carte. La caractéristique de ce moyen est qu'il doit y avoir un contact rapproché entre la carte et le lecteur qui est physiquement installé à quelque part.

[107] Les définitions d'horodateur et d'horloge de pointage du *Dictionnaire canadien des relations du travail* remontent à 1986, époque où le téléphone portable actuel n'était pas inventé. Le nom le dit, une application mobile n'est pas liée à un endroit précis. Bien entendu, en toute logique, le salarié devra se trouver physiquement sur le chantier, mais à l'endroit de son choix, lorsqu'il active l'application.

[108] Le Tribunal est d'avis que si les parties avaient « *complété l'exercice de négociation collective de façon raisonnable, équitable et réaliste* », il est plus probable que le *statu quo* aurait été préservé en ce qui concerne le pointage traditionnel.

⁴⁶ Précitée, note 6.

[109] Les clauses des quatre secteurs énoncent que c'est le salarié qui pointe sa carte. En principe, l'heure inscrite sur la carte ou conservée par l'appareil est la bonne. Une modification aux heures pointées doit être justifiée, sinon le système ne voudrait plus rien dire. S'il s'agit d'un changement de l'heure de début du travail, on ne parle plus d'un problème d'exactitude du pointage, mais plutôt d'assignation du travail. La preuve ne montre pas de problèmes particuliers d'application pour le système déjà en place qui nécessiteraient une intervention.

[110] L'autre argument pour le maintien des clauses déjà existantes est que le système a été agréé par les parties et que l'application mobile doit être un moyen supplémentaire *facultatif*. Certes, l'utilisation de celle-ci se rapproche de celle de l'horloge de pointage. Mais, dans le présent mandat, on ne demande plus à l'arbitre d'interpréter le texte existant. Il faut plutôt créer un régime spécifique à l'application mobile.

[111] En raison des similitudes entre les deux moyens, le Tribunal croit que les clauses sur l'application mobiles doivent se rapprocher le plus possible de celles existantes pour les horloges de pointage, en les adaptant. Mais, ce sera par la négociation que les parties pourront modifier celles qui sont en vigueur⁴⁷. Ce sera donc le texte actuel des conventions sur le pointage qui prévaudra sur ce premier point de divergence⁴⁸ :

Calcul des heures de travail : Les heures de travail sont censées commencer et se terminer à l'emplacement des travaux, au niveau du sol ou, si le chantier est limité par une barrière que le salarié doit franchir pour se rendre à son travail, mais qu'il n'est pas autorisé à franchir avec son véhicule personnel, au niveau d'une telle barrière.

Entente pour modification : [...]

Pointage : Si l'employeur installe une ou plusieurs horloges de pointage, il doit le faire le plus près possible de l'endroit où commencent et se terminent les heures de travail, tel que défini au paragraphe 1).

Le salarié doit pointer sa carte lui-même au début et à la fin de son travail chaque jour; il est payé pour les heures pointées, diminuées du temps consacré au repas.

⁴⁷ On comprend les préoccupations de l'Alliance au sujet notamment d'une utilisation de la biométrie comme moyen d'identification. Toutefois, elle cite elle-même la *Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information*, RLRQ, c. C-1.1, articles 43 à 45 qui encadre déjà le sujet en exigeant un consentement exprès de la personne à qui cela serait demandé.

⁴⁸ Note : nous ne numérotions pas le texte puisque la numérotation propre à chacune des conventions se trouvera en annexe.

Règle particulière : Mécanicien d'ascenseurs : Le sous-paragraphe précédent ne s'applique pas au mécanicien d'ascenseurs. (sauf le secteur résidentiel)

[112] Nous allons aborder ci-dessous les modalités spécifiques concernant une application mobile de pointage.

PRÉCISION SUR L'OBJET DU DIFFÉREND

AUTRE MÉTHODE QUE L'APPLICATION MOBILE

[113] Le Regroupement propose ceci: « *L'employeur qui choisit comme méthode de pointage une application mobile ou toute autre méthode requérant un appareil électronique intelligent doit respecter [...]* ». L'Alliance s'oppose à cet ajout.

ANALYSE

[114] Le mandat de la lettre d'entente ne porte que sur une application mobile de pointage. On ignore ce que peut représenter « *toute autre méthode* » à moins de spécifications agréées par les parties. Dans les circonstances, ce serait risquer d'apporter un élément de mésentente futur. Le Tribunal ne retient pas cet ajout.

[115] Sur le principe du libre choix, il y a entente. Le texte est donc harmonisé entre les deux propositions qui vont dans le même sens.

[116] Le texte final se lira donc ainsi sur ce point :

Règle particulière : Application mobile de pointage sur appareil électronique intelligent :
L'employeur qui choisit comme méthode de pointage une application mobile requérant un appareil électronique intelligent doit respecter les modalités ci-dessous :

Utilisation facultative : Le salarié est libre d'utiliser une application mobile de pointage qui est fournie sans frais.

L'employeur doit obtenir du salarié un consentement exprimé de manière expresse permettant de recueillir les renseignements conformément aux modalités de l'article [...]. Ce consentement est exprimé au formulaire prévu en annexe.

Le salarié qui refuse d'utiliser une application mobile de pointage pourra utiliser un autre moyen de pointage mis en place par l'employeur, tel que l'horloge de pointage définie au paragraphe [...] du présent article ou l'utilisation d'une carte de temps papier ou électronique. Dans un tel cas, il ne peut faire l'objet de représailles ou de mesures disciplinaires.

Après avis à l'employeur ou son représentant, le salarié peut cesser d'utiliser l'application mobile de pointage sans représailles ou mesures disciplinaires de la part de l'employeur ou son représentant.

LA GÉOLOCALISATION

[117] Cette caractéristique fondamentale d'une application mobile de pointage entraîne quatre éléments de discussion: le moment où cela peut se faire, l'endroit, les personnes visées et l'utilisation de ces données. Ce débat a un impact sur les autres modalités, notamment sur le consentement du salarié qui doit porter sur des points clairs.

[118] Dans ses notes écrites, la FTQ construction écrit :

192. Ensuite, l'Alliance a également prévu deux formulaires de consentement pour les travailleurs : un avec géolocalisation, et un, sans géolocalisation.

193. Mme Vendette [conseillère de la FTQ Construction qui a témoigné] a expliqué que la sensibilité des travailleurs n'est pas toujours la même face à la géolocalisation : certains sont allergiques à la géolocalisation, d'autres accepteraient la géolocalisation au moment du pointage.

[119] Elle cite même un document de la Commission d'accès à l'information : « *il est interdit d'exiger qu'une personne soit liée à un dispositif permettant de savoir où elle se trouve.* » Avec respect, il semble régner une confusion sur le sujet.

LE CONCEPT DE GÉOLOCALISATION

[120] Quelle est la signification de ce terme ? Selon le dictionnaire Larousse (en ligne) c'est une « *technique de détermination de la situation géographique précise d'un lieu ou, à un instant donné, d'une personne, d'un véhicule, d'un objet, etc.* » (nos soulignés).

[121] Il est connu qu'avec les moyens technologiques actuels, il serait possible de suivre une personne en tout temps, ce qui est une intrusion dans sa vie privée. Mais il ne faut pas oublier que lorsqu'une personne devient salariée, elle accepte volontairement d'effectuer une prestation de travail sous la direction de l'employeur⁴⁹. Dans la plupart des entreprises, l'exigence de base est de travailler dans les locaux de l'employeur (bureau, usine, magasin, etc.). Pendant l'horaire de travail convenu, on s'attend à ce que le salarié soit présent dans le local. C'est déjà une forme de géolocalisation.

[122] Dans l'industrie de la construction, le télétravail n'est pas possible. Le salarié doit être présent physiquement sur les lieux pour donner sa prestation de travail. Les parties

⁴⁹ Article 2085 du Code civil du Québec : « *Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction et le contrôle d'une autre personne, l'employeur.* »

l'ont bien précisé dans les quatre conventions : « *Les heures de travail sont censées commencer et se terminer à l'emplacement des travaux, au niveau du sol* ». Dans la même phrase, on utilise un synonyme : « [...] ou si le chantier est limité par une barrière [...] »

[123] L'expression « chantier » est définie au *Dictionnaire canadien des relations du travail*⁵⁰ : « 1. Ensemble ou s'effectue le travail 2. Ensemble des travaux effectués à pied-d'œuvre comme dans l'industrie de la construction [...] (notre souligné) ». Autrement dit, le chantier peut être plus ou moins grand, pendant qu'il travaille, le salarié est censé s'y trouver, c'est la nature même du travail.

[124] Quand on y pense, la géolocalisation la plus précise est celle de l'horodateur. Puisque c'est le salarié qui doit pointer sa carte, on peut savoir qu'au moment où il le fait, il se trouve devant l'appareil situé à un endroit déterminé du chantier (« *Si l'employeur installe une ou plusieurs horloges de pointage, il doit le faire le plus près possible de l'endroit où commencent et se terminent les heures de travail.* »). Pourtant personne ne s'y objecte.

[125] Lorsque l'employé utilise une feuille de temps, il doit indiquer sur quel chantier il travaille. Ce n'est pas une intrusion dans sa vie privée, mais une nécessité administrative pour faire le lien entre les heures de travail et l'endroit où cela s'est fait. C'est également une forme de géolocalisation dans la mesure où l'on sait que le travailleur était à tel endroit à telle heure, selon sa propre déclaration.

[126] Il ne s'agit pas ici d'écarter les nombreuses décisions arbitrales sur la surveillance induite des salariés. C'est plutôt de souligner qu'on ne parle pas de la même chose.

[127] Depuis le début, les parties s'entendent pour prohiber la géolocalisation en continu. Elles en font même une modalité du mandat de l'arbitre. Cette interdiction fera d'ailleurs partie du texte final de la présente décision.

[128] En revanche, la preuve sur une application mobile de pointage montre que son utilisation nécessite une géolocalisation temporaire, basée sur le principe de base que le travail peut commencer une fois sur le chantier. Les modalités adoptées apporteront des précisions, mais il demeure qu'une géolocalisation est requise. C'est dans ce cadre qu'il faut étudier les propositions des parties.

ANALYSE

LE MOMENT DE LA GÉOLOCALISATION

[129] La preuve indique que c'est le salarié qui active l'application et que cela ne dure que le temps nécessaire pour établir un contact pour géolocaliser le téléphone utilisé, soit quelques secondes. L'utilisation d'une application mobile fait qu'au lieu de présenter sa

⁵⁰ Précité, note 39, p. 75. On remarque que l'expression « à pied-d'œuvre » vient justement de la maçonnerie et signifie : « à proximité immédiate de l'ouvrage en construction ou du travail à faire ».

carte, le travailleur pointe sur une touche de son écran. Sur cet aspect, le geste du salarié est similaire à celui accompli avec la carte de poinçon.

[130] À partir de cette donnée, il suffira donc d'adapter la disposition actuelle des conventions à l'utilisation de l'application. Quelques divergences demeurent sur les éléments à transmettre. Notamment du côté de l'Alliance, on veut éviter la multiplication des pointages par l'utilisation d'une application mobile.

Le cas des interruptions

[131] Dans l'énumération des informations que doit enregistrer le salarié (heure d'entrée et de sortie sur le chantier), le Regroupement veut l'addition du terme « *les interruptions* ». L'Alliance s'y oppose en disant que cela ne fait pas partie de ce qui est requis par l'usage de l'horodateur et que ces mots ne sont pas définis.

[132] On plaide du côté des employeurs que l'article 8 du *Règlement sur le registre, le rapport mensuel, les avis des employeurs et la désignation d'un représentant*⁵¹ (le Règlement R-20-11) impose la tenue d'un registre qui doit contenir les renseignements suivants : « 3° pour chaque journée de travail, l'heure précise du début, des interruptions et de la fin du travail [...] ». De plus, les formulaires de feuilles de temps mis en preuve contiennent déjà ces informations.

[133] Tout cela est vrai, mais l'argument syndical ne peut être contourné. Dans les conventions, il y a des dispositions prévoyant en plus des repas, des périodes de repos⁵². La preuve révèle que lorsque l'horloge de pointage est utilisée, il n'est pas demandé de pointer lors de ces périodes. Celles-ci sont intégrées pendant le temps de travail. Entre autres sur les grands chantiers, on peut comprendre que les travailleurs perdraient du temps à marcher jusqu'à l'horloge puis à regagner leur poste uniquement pour pointer la pause. Il n'y a pas eu d'indications que les employeurs aient connu des difficultés à respecter la tenue de leur registre de ce fait.

[134] Puisqu'il a été décidé de ne pas revenir sur les clauses d'usage d'horodateur et que l'arbitre veut rapprocher le plus possible le régime de l'application mobile de celui-ci, il serait incohérent de créer une nouvelle obligation pour l'un et pas pour l'autre. On provoquerait alors des problèmes d'interprétation.

[135] Pour ce qui est des feuilles de temps, ce système repose sur la déclaration du salarié. Les conventions étant silencieuses, la demande d'indiquer, tant le moment des pauses et repas que les heures de début et de fin de journée, ne contrevient pas à un texte qui serait plus restrictif. Les parties ont vécu avec ces deux systèmes légèrement

⁵¹ RLRQ, c. R-20, r. 11. Le défaut de s'y conformer peut donner lieu à des poursuites pénales.

⁵² Deux périodes de 15 minutes sont prévues : voir article 20.07 des conventions du secteur institutionnel et commercial et du secteur industriel, article 21.13 de la convention du secteur de génie civil et voirie, article 18.05 de la convention du secteur résidentiel.

différents sans que cela semble poser de graves problèmes. Ce sera libre à elles de le corriger dans l'avenir si le besoin se fait ressentir.

[136] Donc, le Tribunal ne retient pas la proposition d'ajouter l'expression « *les interruptions* » aux éléments que le salarié doit fournir s'il utilise une application mobile de pointage.

La signification de début et fin

[137] Le Tribunal comprend qu'un salarié qui change de chantier dans la même journée va pointer à son départ du chantier « X » pour s'enregistrer de nouveau à son arrivée au chantier « Y »⁵³. Les exemplaires de formulaire papier comportent spécifiquement la mention de la localisation du chantier avec les autres détails à fournir. Encore une fois, on ne parle pas de vie privée ni de surveillance indue du salarié, mais bien d'une information de gestion nécessaire pour l'établissement de la paie et le respect des obligations règlementaires de l'employeur.

[138] Les parties se sont entendues sur le texte prescrivant le geste du travailleur qui pointe avec une horloge de pointage : « *Le salarié doit pointer sa carte lui-même au début et à la fin de son travail chaque jour.* » Puisque l'utilisation d'une application mobile est très similaire au geste posé avec un horodateur, le Tribunal adopte un texte de même nature avec la compréhension que les salariés l'utiliseront tel que le prescrivent déjà les conventions en vigueur.

L'exclusion des travaux de service

[139] Dans son témoignage, la conseillère de la FTQ Construction Sylvie Vendette explique que certains salariés sont appelés à effectuer des travaux d'entretien en plomberie, électricité, ventilation, etc. en utilisant, à 90%, des véhicules faisant déjà l'objet de géolocalisation. L'Alliance demande donc la précision suivante à la clause : « *La géolocalisation n'est pas permise pour les salariés qui effectuent des travaux de service.* » Les employeurs s'opposent à cette demande en présentant qu'il est de la nature de l'industrie de la construction que des salariés soient appelés sur différents chantiers.

[140] En vertu de ce qui précède, on ne voit pas de raisons pour lesquelles un salarié qui quitte un chantier pour un autre soit dispensé de l'indiquer. Même si la grande partie des véhicules fournis sont munis de dispositifs de repérage, la preuve n'indique pas que c'est dans un but de surveillance des salariés. Cette exclusion ne peut être retenue.

[141] Sur le geste à poser qui déclenche la géolocalisation temporaire, le texte final se lira donc comme suit :

⁵³ Selon la preuve, il y a une grande mobilité dans l'industrie de la construction, parfois même quotidienne : « *Un travailleur peut même réaliser des travaux dans l'un ou l'autre des différents secteurs de l'industrie au cours de la même semaine et, parfois même, au cours d'une même journée.* » (Exemple provenant de la décision de la Cour supérieure citée à la note 5, par. 22).

Géolocalisation : Une application mobile de pointage ne peut permettre une géolocalisation en continu.

L'application mobile de pointage peut avoir recours à la géolocalisation lors du pointage des heures de début et de fin du travail du salarié chaque jour, afin de valider la présence au travail.

La géolocalisation doit être activée uniquement lorsque le salarié fait l'action de pointer sur l'application mobile.

Utilisation de l'application mobile par le salarié : Le salarié doit pointer lui-même les informations concernant les heures de travail, soit les heures de début et de fin de son travail chaque jour.

Il est payé pour les heures enregistrées dans l'application mobile diminuées du temps consacré au repas.

LA PRÉCISION DE LA GÉOLOCALISATION

[142] L'APPLICATION permet une précision plus ou moins grande de la géolocalisation. Pour sa part, « A » explique qu'un indicateur rouge apparaît au tableau de l'employeur si le salarié est en dehors de la zone préalablement déterminé. L'Alliance s'appuie sur cette affirmation pour réclamer que le point de géolocalisation soit approximatif.

[143] Il serait absurde d'imposer au travailleur de pointer sur son écran à un endroit précis. L'application deviendrait alors une sorte d'horloge de pointage plus technologique. Cependant, le terme « *approximatif* » est beaucoup trop vague puisqu'il n'est pas accompagné d'un point de départ de la mesure. Par exemple, le travailleur qui demeure à 15 kilomètres du chantier pourrait-il activer l'application de son domicile ?

[144] Comme nous l'avons vu, le but du pointage n'est pas à la base de faire de la surveillance, mais s'inscrit dans la relation employeur-employé. Il faut demeurer cohérent avec ce qui existe déjà : : « *Les heures de travail sont censées commencer et se terminer à l'emplacement des travaux, au niveau du sol ou [...] de la barrière.* » Le point de géolocalisation doit se référer à cet emplacement, le chantier.

[145] À cet égard, « A » mentionne que l'APPLICATION est réglée pour un rayon de 350 mètres. Une distance semblable à partir de l'emplacement du chantier peut être adoptée, car elle est raisonnable. Formulée ainsi, l'intégration de l'application mobile de pointage se rapproche le plus possible de ce qui existe déjà en tenant compte de sa particularité.

[146] Le texte final se lira dans ce sens :

Communication, utilisation et collecte des renseignements personnels : L'employeur doit s'assurer que le fournisseur d'application mobile de pointage ne recueille que les renseignements suivants : un numéro d'employé et un point de géolocalisation dans un rayon de 350 mètres de l'endroit où commencent et se terminent les heures de travail, tel que défini au paragraphe 1) du présent article. [Note il s'agit de la disposition sur le calcul des heures de travail]

L'UTILISATION DES DONNÉES DE LA GÉOLOCALISATION

[147] Un motif de préoccupation de l'Alliance provient de la preuve sur l'APPLICATION. Une des possibilités de celle-ci est de fournir une carte qui donne la position en temps réel du dernier pointage. Selon la publicité de l'entreprise de « A » : « *La carte sommaire peut servir à valider la présence au chantier des employés, aide à répartir les employés et suivre l'évolution de la journée.* » Les employeurs n'y voient rien de répréhensible et, au contraire, prétendent que cela est un avantage de sécurité, car il est d'intérêt de savoir où sont les travailleurs.

[148] Selon l'Alliance, on ne peut permettre une application qui n'est pas une application mobile de pointage.

ANALYSE

[149] Il faut distinguer entre les avantages que procure l'informatique et les modalités établies par la présente décision.

[150] Quand le travailleur pointe au début de sa journée de travail, cela signifie qu'il est présent sur les lieux, tout comme l'enregistrement de fin indique qu'il n'est plus là. Il s'agit d'informations de gestion non de surveillance ou d'intrusion dans sa vie privée.

[151] L'avantage que procure l'informatique est la rapidité du traitement de l'information. Selon la publicité de l'APPLICATION, un employeur peut consulter une carte de son ou de ses chantiers. Selon le cas, il pourrait voir instantanément, lors de sa consultation, le nombre et l'identité des salariés présents, au moment de leur pointage le plus récent. On voit difficilement la différence, sauf pour l'envergure de la tâche s'il y a plusieurs salariés, avec l'action du patron qui prend les cinq cartes de poinçon à côté de l'horloge pour savoir qui travaille sur le chantier.

[152] En d'autres termes, il faudra se poser la question, lorsqu'on examinera une application mobile, si les diverses fonctionnalités sont en lien avec la finalité du pointage.

[153] En effet, à l'occasion de son témoignage, « A » explique que son application peut faire plusieurs choses. Il donne des exemples comme la prise de photo sur le chantier pour des échanges avec l'employeur ou la fourniture de formulaires administratifs. Ces

fonctionnalités sont peut-être fort pratiques dans la gestion, mais elle n'entre pas dans le cadre du pointage du temps de travail, seul objet du mandat de l'arbitre.

[154] Il faudra donc que l'application mobile proposée par l'employeur soit conforme aux modalités établies par la présente décision. Un autre usage devra faire l'objet d'un accord.

L'UTILISATION DU TÉLÉPHONE DU SALARIÉ

[155] La FTQ Construction synthétise la position de l'Alliance :

28. L'Alliance ne s'oppose pas à l'introduction de clauses relatives à une application mobile de pointage *si* cela est fait sur un appareil électronique intelligent de l'employeur (tablette, téléphone ou autre).

[156] Après ce qui a été vu lors de la preuve sur l'APPLICATION, on comprend aisément que le débat serait beaucoup moins important si les parties s'entendaient sur cette proposition. Par exemple, les enjeux de sécurité sont fort différents dans cette option. Le sort de cette question entraîne des conséquences sur les modalités d'implantation d'une application mobile et sur les textes à adopter.

ANALYSE

[157] En entendant les plaidoiries, on peut avoir l'impression qu'il y a une mésentente sur l'interprétation de la lettre d'entente sur l'application mobile. Pensons à l'argument que le texte ne peut restreindre l'utilisation de l'application au seul téléphone fourni par l'employeur ou la discussion sur ce que veut dire « *un* » dans l'expression « *un appareil électronique intelligent* ». Si tel était le cas, cela relèverait alors de l'arbitrage de grief.

[158] Cependant, il faut se référer aux attendus de la lettre, en particulier ceux-ci :

ATTENDU QUE la méthode de pointage fait l'objet de discussion lors de la négociation en vue du renouvellement de la convention collective afin de l'adapter aux nouvelles technologies dans le respect des droits des travailleurs;

ATTENDU QUE les parties reconnaissent qu'il y a lieu de moderniser la méthode de pointage dans l'industrie de la construction, mais que les discussions impliquent des principes juridiques complexes et en évolution;

ATTENDU QUE les Parties désirent créer un comité paritaire afin de mettre en place une nouvelle méthode de pointage dans le respect du cadre législatif actuel et à venir;

[159] Les parties ont donc identifié clairement qu'elles voulaient négocier une nouvelle méthode de pointage en raison d'une technologie innovatrice. Elles ne s'entendent pas, il s'agit donc « *d'une mésentente relative à la négociation* ».

[160] Certes, il faut se rapprocher le plus possible du résultat auquel les parties en seraient arrivées. Toutefois, ici, l'arbitre doit trancher le blocage qui empêche d'avancer. Pour les raisons qui suivent, le Tribunal est d'avis que l'usage du téléphone personnel du salarié peut être accepté.

LA PREUVE SUR L'APPLICATION

[161] Les témoignages de « A » et de Paul Laurier ne sont pas contredits sur l'essentiel. Le pointage peut se faire via une application du type qui a été décrite. Elle satisfait aux modalités de l'article 5 de la lettre d'entente : téléchargeable, usage facultatif, géolocalisation ponctuelle, sans accès aux données personnelles.

[162] Les experts de l'Alliance mettent plutôt en relief des dangers possibles.

[163] Jean-François Thibault attire l'attention sur l'absence de risque zéro et identifie les trois axes de danger. Cependant, il n'a pas examiné spécifiquement d'applications de pointage. Ses recommandations demeurent donc générales. D'ailleurs, il demeure cohérent puisqu'il met en garde, dans sa recommandation de l'utilisation d'un téléphone fourni par l'employeur, contre un laisser-aller au sujet de la sécurité. Même dans ce cas, dit-il, il faut un programme de sécurisation.

[164] Il est vrai que l'expert Thibault n'est pas aussi radical, mais, en poussant son raisonnement à l'extrême, on pourrait penser qu'il ne faut plus utiliser des moyens comme l'Internet en raison des risques, même s'ils sont réels. Cela ne serait tout simplement pas réaliste.

[165] Qu'on le veuille ou non, les appareils mobiles personnels sont dorénavant omniprésents dans notre société. Il s'est développé autour des possibilités qu'offrent ceux-ci une multitude d'applications informatiques de tout genre, tel le paiement par cartes de crédit ou, autre exemple, le billet d'avion virtuel. Il est de notoriété publique que lors de la pandémie de COVID 19, les gouvernements ont incité la population à télécharger des applications. Il y avait celle apportant la preuve de vaccination qui pouvait servir au travail. Une autre impliquait une certaine géolocalisation pour détecter ceux qui avaient signalé un test positif de dépistage.

[166] On voit difficilement comment le monde du travail serait à l'abri d'un tel mouvement. Déjà, on ne peut que constater le développement du télétravail par lequel les salariés utilisent leur ordinateur et leur téléphone pour les fins du travail. Dans l'industrie de la construction, certains salariés signalent leurs heures par texto, sans compter d'autres communications possibles.

[167] En comparaison du témoignage de Jean-François Thibault, celui de Patrick Mathieu apparaît plus nuancé dans la mesure où il n'exclut pas d'office l'utilisation du téléphone du salarié. Travaillant lui-même pour une entreprise dont le modèle d'affaires se base sur une application mobile, il serait curieux de sa part de critiquer le concept.

[168] Toutefois, on voit son expérience pratique dans le domaine de la sécurité. Sans avoir eu un accès approfondi aux caractéristiques informatiques, comme l'expert patronal, il a quand même exploré l'APPLICATION dans sa version Android. Bien qu'il admette en contre-interrogatoire ne pouvoir confirmer toutes ses appréhensions, il rejoint les préoccupations de l'autre expert syndical sur les possibilités de problèmes.

[169] On ne peut nier qu'un appareil fourni par l'employeur, téléphone ou tablette, respecterait lui-aussi les modalités de la lettre d'entente. Cependant, les employeurs expriment clairement que cette option serait beaucoup trop coûteuse. Le Tribunal croit qu'en optant pour cette solution, la sentence sur le différend ne serait qu'une étape presque symbolique. Tôt ou tard, la question de l'usage du téléphone personnel reviendrait sur le tapis.

LA FOURNITURE D'OUTILS PAR LES SALARIÉS

[170] Lorsqu'on analyse la question sous un autre angle, on peut se demander si un salarié peut utiliser un objet qui est sa propriété personnelle pour les fins du travail? La réponse à cette question est positive. Rien n'empêche de retrouver des clauses à ce sujet dans les conventions.

[171] Cela est d'autant plus vrai que cela est déjà conventionné dans l'industrie de la construction.⁵⁴ On retrouve par exemple des clauses portant sur la liste d'outils à fournir, sur le remisage de ceux-ci et sur le dédommagement en cas de perte. Rien ne s'oppose que l'on traite de l'utilisation d'une application mobile sur le téléphone du salarié.

LES PRÉCÉDENTS

[172] Existents-ils des clauses qui prévalent dans des entreprises semblables ou dans des circonstances similaires, comme le prévoit le Code ?

[173] Le directeur adjoint des relations de travail de l'ACQ, Marc-Antoine Paquette, a effectué des recherches en ce sens sur Internet pendant l'été 2022, donc après les travaux du comité paritaire. Il dépose une trentaine de conventions du Québec et une

⁵⁴ Art. 24.01 de la Convention du secteur institutionnel et commercial 1) Fourniture d'outils : Salarié : a) : « **Règle générale** : Sauf si autrement prévu ci-après, tout salarié qui exerce un métier fournit ses outils selon la tradition du métier. » Selon le corps de métier, les annexes E-1 à E-19 énumèrent la liste qu'ils doivent fournir.

Voir dans le même sens l'article 24.01 de la Convention du secteur industriel et les Annexes E-1 à E-19, l'article 25.01 de la Convention du secteur Génie civil et Voirie et les Annexes H à S-1, l'article 28.01 de la Convention du secteur résidentiel et Annexes F à F-5.

quinzaine de Colombie-Britannique. Dans l'ensemble, les résultats de son enquête ne permettent pas au Tribunal de s'appuyer valablement sur ceux-ci pour s'orienter.

[174] La plupart des exemples concernent la géolocalisation en continu en raison de l'utilisation de véhicules ou d'équipement munis de GPS. Cette modalité est exclue d'office dans le présent mandat. Les conventions de Colombie-Britannique sont du domaine de la construction, mais elles prohibent l'obligation d'installer une application sur son téléphone personnel. Il est clair ici que l'usage d'une application ne peut être obligatoire, donc ces clauses ne sont pas utiles.

[175] Une seule convention aborde un peu plus en détails une application de pointage⁵⁵. Nous la citons uniquement pour démontrer qu'il existe au moins un texte :

20.07 Horodateur

La gestion du temps et présence se fera à l'aide d'un appareil de collecte de données avec identification des salariés à l'aide d'un numéro d'employé, d'un code d'identification personnel (NIP) et d'identification photographique. Afin d'enregistrer l'entrée (temps de début et temps de fin) le salarié devra s'identifier à l'aide d'un numéro d'identification personnel et d'une prise de photo de vérification. Pour les salariés appelés à se rendre directement au chantier, une application mobile sera disponible sans frais afin d'enregistrer son temps de début ou de fin, son identité (avec photo) et sa géolocalisation. Les employés n'ayant pas de téléphone permettant l'utilisation de l'application devront contacter leur supérieur immédiat ou bien le service téléphonique de Signotech à l'arrivée et au départ du chantier (en temps réel).

- a. L'Employeur fournira aux salariés leur numéro d'employé ainsi que le numéro d'identification personnel (NIP);
- b. Le salarié s'engage à garder son NIP confidentiel;
- c. Le salarié appelé à se rendre directement au chantier s'engage à laisser la fonction de géolocalisation active sur le téléphone intelligent.

(Nos soulignés)

CONCLUSION

[176] Les parties sont d'accord sur le principe d'une application mobile sur un appareil intelligent. Puisque l'Alliance acceptait et même souhaitait que ce soit sur un appareil intelligent fourni par l'employeur, cette option demeure. Toutefois, la proposition du Regroupement sur le sujet ajoute une autre possibilité : si le salarié l'autorise, l'application mobile de pointage pourra être téléchargée sur son téléphone personnel. Pour ne pas complexifier les choses, il n'y aura cependant pas une série de règles lorsque l'appareil est fourni par l'employeur et une autre lorsqu'il s'agit de l'appareil personnel du salarié.

⁵⁵ Signotech inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Signotech (CSN), convention 2015-2021.

[177] Le texte se lira comme suit :

Fourniture de l'appareil : L'employeur qui choisit comme méthode de pointage une application mobile requérant un appareil électronique intelligent peut fournir l'appareil. Toutefois, le salarié peut décider de fournir son appareil électronique.

LA CONFIRMATION DU CONSENTEMENT

[178] Aucune des deux parties ne s'oppose à ce que le travailleur donne un consentement libre et éclairé, au contraire.

[179] Ce qui les oppose c'est la demande de l'Alliance qu'un formulaire soit fourni et rempli par le salarié. Pour le Regroupement, il s'agit là d'une complication supplémentaire et inutile puisque celui donne déjà son accord à deux reprises (en réglant l'application et en l'utilisant). Ils soulignent que les conventions n'imposent aucun consentement pour s'appliquer.

[180] Du côté syndical, l'Alliance invoque la nécessité d'uniformité dans une industrie si diversifiée. Elle désire que le consentement ne soit pas douteux et que tous comprennent leurs droits au moment de signer. De plus, un tel formulaire laisse une trace écrite ce qui est un gage de protection pour tout le monde. Elle propose donc un formulaire qui reprend tous les principes sur lesquels les parties s'entendent, en particulier le caractère facultatif de l'option, les renseignements recueillis et leur utilisation.

ANALYSE

[181] Dans sa proposition, l'Alliance suggère deux formulaires pour une application mobile de pointage avec et sans géolocalisation. Dans ce dernier cas, on voit difficilement comment on peut qualifier l'application de mobile s'il n'y a pas de géolocalisation d'autant plus qu'il s'agissait, dans l'esprit de l'Alliance, d'un appareil de l'employeur.

[182] Il est vrai qu'on ne trouve pas de formule de consentement dans les conventions actuelles. Le pointage est accompli par le salarié lui-même, que ce soit par le biais d'un horodateur ou par la rédaction d'une feuille de temps. À l'évidence, il y a consentement par l'utilisation du moyen choisi d'autant plus que leur usage est très connu.

[183] L'arrivée d'une nouvelle technologie change la donne. Les experts syndicaux ont exprimé, chacun à leur manière, qu'il y a des possibilités de risques en rappelant, entre autres, divers incidents qui ont été rapportés dans l'actualité. Une application informatique peut interagir avec les autres applications déjà présentes dans l'appareil. Les conséquences peuvent être importantes pour la personne.

[184] C'est une chose de télécharger une application, avec ou sans vérification, dans son téléphone personnel. La personne qui le fait exerce sa liberté en assumant les

risques. C'en est une autre lorsque c'est l'employeur qui veut qu'on le fasse pour collaborer avec sa gestion.

[185] Le Tribunal ne doute pas des bonnes intentions du Regroupement ou de « A ». Mais à partir du moment où ce sont les employeurs qui demandent aux salariés de se servir de leur appareil personnel, on ne peut laisser l'impression qu'il ne s'agit que d'une simple formalité. L'Alliance a raison de ne pas vouloir d'ambiguïtés. Certes, il s'agit d'une étape supplémentaire, mais un formulaire est requis par l'introduction d'une nouvelle technologie.

[186] Un seul formulaire sera mis en annexe. Il y est fait mention du refus d'utiliser une application mobile de pointage. Si un salarié refusait même de signer un tel formulaire, ce serait un moyen de pointage autre que l'application mobile qui s'appliquera.

**FORMULAIRE DE CONSENTEMENT À L'UTILISATION D'UNE APPLICATION
MOBILE DE POINTAGE**

Nom de l'employeur : _____

Nom du fournisseur de l'application mobile de pointage : _____

Nom de l'application mobile de pointage : _____

Nom du salarié : _____

Notre entreprise utilise une application mobile de pointage installée sur un appareil électronique intelligent de type tablette ou téléphone pour le pointage des heures de travail.

Vous êtes libre de consentir ou non à utiliser cette application mobile de pointage que ce soit sur un appareil fourni par l'employeur ou sur votre propre appareil, sans représailles ni mesures disciplinaires.

Renseignements recueillis par l'application mobile de pointage :

L'application mobile de pointage utilise la géolocalisation afin de valider la présence des salariés au début et à la fin du travail.

L'application mobile ne peut recueillir du salarié que les renseignements suivants : un numéro d'employé et un point de géolocalisation dans un rayon de 350 mètres de l'endroit où commencent et se terminent les heures de travail, au début et à la fin du travail lors du pointage par le salarié.

La géolocalisation est activée uniquement lorsque le salarié fait l'action de pointer sur l'application mobile. Aucune géolocalisation en continu n'est permise.

Sauf le numéro d'employé, l'application mobile ne peut collecter un renseignement personnel qui permettrait d'identifier le salarié.

Les renseignements collectés par le fournisseur et l'employeur via l'application mobile de pointage sont conservés selon les lois du Québec en vigueur.

Après avis à l'employeur ou son représentant, le salarié peut cesser d'utiliser l'application mobile de pointage sans représailles ou mesures disciplinaires de la part de l'employeur ou de son représentant.

Moyen alternatif :

Si vous refusez l'utilisation d'une application mobile de pointage avec géolocalisation, nous avons _____ prévu _____ le _____ système _____ de _____ rechange suivant : _____

Choix du salarié :

Je, _____, confirme avoir lu ce formulaire et avoir compris l'information relative à la collecte, à l'usage, à la communication et à la conservation des renseignements recueillis par l'application mobile de pointage (écrire le nom)

- J'accepte l'utilisation d'une application mobile de pointage avec géolocalisation lors du pointage du début et de fin du travail.
- Je refuse l'utilisation d'une application mobile de pointage avec géolocalisation et désire utiliser le moyen alternatif prévu par l'employeur.

Indiquer la date _____

Signature du salarié : _____

Signature du représentant de l'employeur : _____

L'UTILISATION ET LA CONSERVATION DES DONNÉES

[187] Sous réserve de ce qui a été discuté plus haut, les parties s'entendent sur les renseignements que peut recueillir une application mobile de pointage : un numéro d'employé et les coordonnées du positionnement de la personne concernée (lieu, date et heure) au moment où elle est activée. Ce sont là les informations requises pour l'objet du dossier qui est d'inscrire les heures de début et de fin du travail sur le chantier pour les fins administratives habituelles.

[188] C'est dans l'accès aux données et à la conservation qu'il y a des divergences.

[189] L'Alliance veut que les renseignements collectés par le fournisseur et l'employeur par l'application mobile soient détruits au plus tard une semaine après leur collecte. Le Regroupement parle plutôt de « *tout autre renseignement personnel* ». Quant au salarié, du moins dans l'APPLICATION, il peut consulter ses heures pointées pendant deux semaines sur son téléphone après quoi elles sont remplacées par les nouvelles. L'Alliance veut que les salariés aient accès à leur dossier, ce que « A » dit être impossible puisqu'ils ne sont pas ses clients.

[190] L'autre distinction porte sur la conservation des données. L'entreprise de « A » les conserve pendant cinq ans. Après quoi elles sont détruites à moins d'une demande du client de les conserver plus longtemps. L'Alliance soumet une approche différente :

232. L'important, c'est que le fournisseur d'application mobile de pointage détruise les informations quand l'employeur les a reçues et que la fin pour laquelle le fournisseur a collecté l'information est accomplie.

ANALYSE

[191] Dans son argumentation, le procureur de l'ACQ soutient que le désaccord est fondé sur une incompréhension. Il n'a peut-être pas tort dans la mesure où il faut se concentrer sur ce qui peut être négocié dans une convention collective, c'est-à-dire une condition de travail⁵⁶.

[192] On ne remet pas en cause le droit d'un employeur de s'assurer que le salaire qu'il verse correspond au travail qui est fait. Il peut donc contrôler l'exactitude des périodes de travail. La façon de le faire, le pointage, est une modalité qui peut faire l'objet de discussions avec la partie syndicale.

[193] La particularité de notre affaire est la demande patronale concernant l'utilisation du téléphone personnel du salarié. L'Alliance a raison de vouloir obtenir des assurances renforcées au sujet de la protection des données personnelles de ses membres. Cela passe par des restrictions sévères au sujet des renseignements fournis ainsi, comme nous le verrons un peu plus loin, par des exigences de sécurité supérieures.

⁵⁶ Article 62 du Code.

[194] Puisqu'il ressort que ce ne sont pas les employeurs qui créeront chacun leur application mobile de pointage, il faudra donc que ce soit un ou des fournisseurs. Les syndicats peuvent demander certaines garanties et contrôles de l'information en amont, mais ici le Tribunal croit qu'on est rendu dans la gestion d'un tiers.

[195] « A » dans son témoignage est clair. Ses clients sont, *entre autres*, les entreprises de construction auxquelles il offre son produit. Que ce soit pour la firme de « A » ou celle d'un concurrent, les modalités déterminées par la présente décision détailleront les caractéristiques d'une application mobile de pointage autorisée par la convention collective. Le produit offert devra donc s'y conformer. Il s'agira essentiellement de l'obtention du numéro d'employé et les coordonnées de géolocalisation, ce qui permettra notamment à chaque employeur de faire le traitement administratif de la paie.

[196] Même si, selon la preuve, il serait possible de fonctionner avec un minimum de données personnelles, il n'en demeure pas moins que le fournisseur d'application détiendra au moins un numéro d'employé, un numéro de téléphone ainsi qu'une adresse IP. Il s'agit là de renseignement qui concerne une personne physique et qui permet de l'identifier⁵⁷.

[197] Donc, le fournisseur est soumis aux exigences de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*. En particulier, cette loi a fait l'objet d'amendements dont certains entreront en vigueur en septembre 2023 et 2024. Il sera d'intérêt pour tout fournisseur éventuel d'une application mobile de pointage de prendre connaissance de ces amendements et de se préparer en conséquence. Cependant, on risquerait d'alourdir considérablement le texte de la convention en ajoutant trop de modalités de la loi.

[198] Pour la conservation des données, il faut tenir compte de l'article 5 de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* selon lequel les renseignements recueillis ne doivent qu'être ceux nécessaires à l'objet du dossier.

[199] Il n'est pas réaliste de demander d'effacer les renseignements après une courte période. Comme nous l'avons vu précédemment, les employeurs membres des associations du Regroupement doivent respecter le Règlement R-20-11⁵⁸. Celui-ci impose à l'employeur de conserver un registre consignait divers renseignements, dont certains sont personnels, « *de même que tout document à l'appui des renseignements qu'il contient, tel que [...] les cartes de temps, [...]* » pendant six ans après la dernière année à laquelle ils se rapportent.

[200] Un employeur peut demander à un sous-traitant de s'occuper pour lui de tâches administratives. On le voit par exemple dans le cas des firmes de gestion de la paie ou des avantages sociaux. Ces dernières travaillent avec des données hautement

⁵⁷ Définition de renseignement personnel selon l'article 2 de *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*, RLRQ, c. P-39.1.

⁵⁸ Précité, note 51, article 9.1.

personnelles comme le nom, l'adresse, le numéro d'assurance sociale, etc. L'intrusion dans le système informatique d'une entreprise de ce genre pourrait entraîner des conséquences néfastes pour les salariés. Pourtant, on ne voit pas dans les conventions collectives de dispositions leur imposant des modalités de protection des données ou des restrictions sur la conservation de celles-ci. C'est qu'il y a des lois qui s'appliquent et que ces firmes engagent leur responsabilité.

[201] Par analogie, le fournisseur d'une application mobile de pointage procure aux employeurs un service de collecte de pointages des employés. Il est logique de conserver les données qu'il recueille pendant assez longtemps, en cas de questionnement, surtout que le Règlement R-20-11 permet de remonter quelques années en arrière.

[202] En conséquence, le Tribunal est d'avis que le traitement d'un fournisseur d'application mobile de pointage doit être identique à celui accordé à ceux qui procurent des services en lien avec des renseignements personnels. Les parties s'entendent pour limiter considérablement ce qui est collecté par un éventuel fournisseur. La mention proposée par le Regroupement « *que tout autre renseignement personnel* » soit détruit après une semaine, le cas échéant, apparaît presque comme superflue, mais peut être conservée.

[203] Cela dit, un salarié doit avoir accès à ses heures pointées aux fins de vérification. On comprend la réponse de « A » quand il dit que les salariés ne sont pas ses clients. Il deviendrait trop lourd pour son entreprise de répondre aux demandes individuelles d'employés de diverses entreprises qui ont un contrat avec lui. Cependant, l'entreprise de construction qui a recours à ses services obtient nécessairement ces informations pour payer les salariés.

[204] C'est donc à l'employeur qu'une telle requête doit être adressée⁵⁹. Encore une fois, il n'y a pas de preuve de difficultés particulières lorsqu'il s'agit des informations provenant des horloges de pointage ou des feuilles de temps. Les parties n'ont qu'à adopter un système similaire en l'adaptant. Il doit être relativement simple pour l'employeur de démontrer au salarié qui le demande, quelles sont les données qui ont été recueillies par l'application, car il les a lui-même utilisées.

[205] Le texte se lira donc :

Communication, utilisation et collecte des renseignements personnels : L'employeur doit s'assurer que le fournisseur d'application mobile de pointage ne recueille que les renseignements suivants : un numéro d'employé et un point de géolocalisation dans un rayon de 350 mètres de l'endroit où commencent et se terminent les heures de travail, tel que défini au paragraphe 1) du présent article.

⁵⁹ Dans *G.L. c. Construction de la croisette inc.*, 2014 QCCA 293, la Commission d'accès à l'information impose à l'employeur de communiquer au salarié l'ensemble de son dossier « *incluant les feuilles de temps CCQ, les relevés quotidiens ou hebdomadaires des heures travaillées [...]* » depuis son embauche en 2010.

Sauf pour le numéro d'employé et un point de géolocalisation conforme à l'alinéa précédent, l'application mobile de pointage ne peut collecter un renseignement personnel qui permettrait d'identifier le salarié. Le cas échéant, ce renseignement personnel doit être détruit au plus tard une semaine après sa collecte.

Lorsque le salarié utilise son appareil électronique intelligent personnel, l'application mobile de pointage ne peut avoir accès à ses données personnelles.

Conservation des renseignements personnels : Les renseignements personnels recueillis par l'application mobile de pointage doivent être anonymisés et conservés au Québec, tout en respectant des standards de sécurité informatique nécessaires à la protection de ces renseignements.

LA CERTIFICATION DES FOURNISSEURS D'APPLICATION

[206] Les textes soumis par le Regroupement et par l'Alliance sont proches. Ainsi, ils s'entendent sur l'anonymisation des données, l'hébergement de celles-ci au Québec et sur le respect de standards de sécurité informatique. Toutefois, l'Alliance vise non seulement le fournisseur d'hébergement des données, mais aussi le fournisseur choisi pour l'application mobile de pointage. Elle veut aussi une précision sur le type de certification requise (de type ISO 27001, audit de type SOC 2, type 1 & 2 ou Cybersécurité Canada) alors que le Regroupement demeure plus général « *d'une certification reconnue* ».

[207] Le Regroupement plaide que le rôle du fournisseur d'application se limite à capter l'information et non à la stocker. Il soutient que des applications comme celles pour laquelle travaille l'expert du Conseil provincial des métiers de la construction ne détient pas une attestation de sécurité du niveau de celle réclamée par l'Alliance. De plus, il plaide que ces certifications sont appelées à changer dans le temps.

ANALYSE

[208] Le texte suggéré par le Regroupement pourrait convenir s'il était réservé à des appareils fournis par l'employeur. La demande de l'Alliance pourrait alors apparaître plus exigeante que ce qui est requis. La différence dans ce cas est que la présence de renseignements personnels sur un appareil de l'employeur serait en pratique inexistante. Avec ce que nous avons vu jusqu'à présent, le salarié entrerait son identifiant et appuierait sur la touche pour s'enregistrer. Dans ce cas de figure, une certification reconnue pourrait être considérée comme suffisante.

[209] Cependant, puisqu'on demande au travailleur d'utiliser son propre téléphone, cela signifie que l'application de pointage mobile est installée sur le même appareil où sont présents des renseignements personnels. Dans ce contexte, la demande de l'Alliance

paraît moins « *pointilleuse* » et plus en phase avec les recommandations des experts en sécurité.

[210] L'expert de l'ACQ fait part de ce qu'il a constaté, mais lorsqu'il est pressé de questions en contre-interrogatoire, il admet de bonne foi qu'il n'est pas un expert en sécurité informatique. Cela ne veut pas dire que le Tribunal écarte son expertise, mais qu'il faut voir un portrait plus global.

[211] Il est vrai que le fournisseur d'application doit énoncer clairement ce qu'elle fait et les mesures prises pour assurer la confidentialité. Comme il a été dit plus haut, l'appréciation de ces affirmations relève de chacun lorsqu'il télécharge une application personnelle sur son téléphone. Quand il s'agit d'une demande de l'employeur, les syndicats ont le droit de négocier cette condition de travail basée sur une nouvelle technologie.

[212] Celle-ci crée un contexte différent de la sous-traitance dont nous parlions précédemment. Quand une entreprise confie la gestion de sa paie à une firme spécialisée, elle communique des renseignements personnels dont elle confie la garde à ce sous-traitant. Ce dernier doit les traiter de manière sécuritaire à l'interne et dans ses communications avec l'employeur et l'institution financière.

[213] Ici, c'est le produit lui-même, l'application mobile, qui présente un risque quotidien d'interactions avec d'autres données personnelles, et ce, à l'insu du salarié. Aucun système ne présente un risque zéro, mais les implications militent en faveur de mise en place de précautions supplémentaires. Les deux experts syndicaux sont d'avis qu'une certification du type de celle proposée par l'Alliance est de nature à donner une assurance acceptable. Le Tribunal comprend du témoignage de Patrick Mathieu que ce serait le cas pour un appareil appartenant au salarié.

[214] Donc, il y a lieu de mentionner nommément quelques certifications (ISO 27001, audit de type SOC 2 Type 1 et 2, « Cybersécuritaire Canada ») pour éviter un débat sur ce qui constitue une certification reconnue. Il est vrai que celles-ci peuvent évoluer et se modifier dans le temps. Il reviendra aux parties de s'entendre à ce sujet lors des négociations ultérieures.

[215] Le texte se lira donc comme suit :

Les fournisseurs choisis par l'employeur pour une application mobile de pointage ou pour héberger les renseignements personnels obtenus doivent obtenir une certification reconnue au Canada attestant la sécurité des renseignements personnels et le respect des lois en vigueur. Les certifications considérées sont : ISO 27001, audit de type SOC 2 Type 1 et 2, « Cybersécuritaire Canada »

LES MODIFICATIONS AUX HEURES DE TRAVAIL

[216] Le débat portant sur la modification des heures revient en plaidoiries au sujet de l'application. Rappelons la demande de l'Alliance :

Toutes les modifications aux heures pointées par le salarié doivent être approuvées par ce dernier par écrit en précisant la date et le nom de la personne autorisée à faire les modifications.

[217] À cela, le Regroupement oppose :

Le salarié doit être obligatoirement être avisé lorsque l'employeur effectue toute modification des heures de début, des interruptions ou de la fin du travail effectuées dans l'application du pointage.

[218] Les employeurs soutiennent que si le salarié s'estime lésé, il peut faire une plainte ou déposer une réclamation. Pour eux, la demande syndicale contrevient au principe bien connu « *obey now and grieve later* ».

ANALYSE

[219] À l'exception de la mention des interruptions, qui a déjà été écartée, le texte du Regroupement apparaît plus compatible avec les opérations de l'application.

[220] Le fournisseur éventuel d'une application mobile de pointage n'a aucun pouvoir sur les salariés. Il ne doit procurer qu'un outil technologique pour consigner fidèlement les heures d'entrées et de sorties. Il ne peut définitivement pas faire de changements dans ce qui est colligé. Le libellé proposé va dans ce sens : « ... *lorsque l'employeur effectue ...* » Compte tenu du caractère très technologique de ce procédé, le salarié doit être avisé s'il y a des changements pour qu'il puisse les contester, le cas échéant.

[221] Les arguments employés lors de l'étude des propositions de changements pour le pointage par horodateur, au paragraphe 109 de la présente décision, s'appliquent. Donc, le texte se lira :

Le salarié doit être obligatoirement être avisé lorsque l'employeur effectue toute modification des heures de début ou de fin du travail effectuée dans l'application mobile de pointage.

Le salarié peut avoir accès à ses heures pointées sur demande à l'employeur.

CONCLUSION

[222] À partir des décisions prises sur les points de divergence ainsi que sur les accords entre les parties (notamment sur la politique de confidentialité des fournisseurs), le Tribunal a formulé les clauses sur l'application mobile de pointage. On retrouvera le texte en Annexe pour chacun des secteurs.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL

- ACCUEILLE** la requête d'ordonnance de confidentialité des associations d'employeurs;
- DÉCLARE** confidentiel le rapport d'expertise de Paul Laurier et ses annexes;
- INTERDIT** la publication, la divulgation et la diffusion du contenu du rapport d'expertise de Paul Laurier et ses annexes;
- ORDONNE** la destruction du rapport d'expertise de Paul Laurier et ses annexes lorsque la sentence arbitrale sur le présent différend sera définitive, c'est-à-dire après les délais de contestation ou, le cas échéant, après jugement final sur une contestation;
- DÉCLARE** que cette dernière ordonnance est sous réserve des obligations déontologiques des avocats représentant les parties au présent différend;
- IMPOSE** les textes pour les articles découlant de la présente décision;
- DÉCLARE** que le texte de l'article 20.01 3) c) de la convention applicable au secteur Institutionnel et commercial est celui identifié à l'Annexe I qui fait partie intégrante de la présente décision;
- DÉCLARE** que le texte de l'article 20.01 3) c) de la convention applicable au secteur Industriel est celui identifié à l'Annexe II qui fait partie intégrante de la présente décision;
- DÉCLARE** que le texte de l'article 21.04.1 de la convention applicable au secteur Génie civil et voirie est celui identifié à l'Annexe III qui fait partie intégrante de la présente décision;
- DÉCLARE** que le texte de la section 18.01 2) b) de la convention applicable au secteur Résidentiel est celui identifié à l'Annexe IV qui fait partie intégrante de la présente décision;



M^e Alain Turcotte

Pour les syndicats : FTQ Construction : M^{es} Claude Tardif et Catherine Massé-Lacoste
Conseil provincial : M^e Laurent Dumais
Syndicat québécois : M^e Nicolas Matte
CSD Construction : M^e Sophie Cloutier
CSN Construction : M^e Étienne Poitras

Pour les employeurs : ACQ : M^{es} Guy Tremblay et Marc-André Groulx
ACRGTQ : M^e Jean-François Bélisle
APCHQ : M^e Benoît Paris

Dates d'audience : 15, 17 et 22 novembre 2022, 5, 6, 7, 19 et 20 décembre 2022

Date de délibéré : 20 décembre 2022

ANNEXE I

CONVENTION COLLECTIVE 2021-2025 (Secteur institutionnel et commercial)

SECTION XX

DURÉE NORMALE DU TRAVAIL, HORAIRES, TRAVAIL PAR ÉQUIPE ET PÉRIODE DE REPOS

20.01 Dispositions générales concernant les heures normales de travail :

1) **Calcul des heures de travail** : Les heures de travail sont censées commencer et se terminer à l'emplacement des travaux, au niveau du sol ou, si le chantier est limité par une barrière que le salarié doit franchir pour se rendre à son travail, mais qu'il n'est pas autorisé à franchir avec son véhicule personnel, au niveau d'une telle barrière.

2) **Entente pour modification** : [texte actuel de la convention]

3) a) **Pointage** : Si l'employeur installe une ou plusieurs horloges de pointage, il doit le faire le plus près possible de l'endroit où commencent et se terminent les heures de travail, tel que défini au paragraphe 1).

Le salarié doit pointer sa carte lui-même au début et à la fin de son travail chaque jour; il est payé pour les heures pointées, diminuées du temps consacré au repas.

b) **Règle particulière : Mécanicien d'ascenseurs** : le sous-paragraphe précédent ne s'applique pas au mécanicien d'ascenseurs.

c) **Règle particulière : Application mobile de pointage sur appareil électronique intelligent** : L'employeur qui choisit comme méthode de pointage une application mobile requérant un appareil électronique intelligent doit respecter les modalités ci-dessous :

c.1) **Utilisation facultative** : Le salarié est libre d'utiliser une application mobile de pointage qui est fournie sans frais.

L'employeur doit obtenir du salarié un consentement exprimé de manière expresse permettant de recueillir les renseignements conformément aux modalités de l'article 20.01 3) c.3). Ce consentement est exprimé au formulaire prévu en annexe (Annexe N-1).

Le salarié qui refuse d'utiliser une application mobile de pointage pourra utiliser un autre moyen de pointage mis en place par l'employeur, tel que l'horloge de pointage définie au paragraphe 3a) du présent article ou

l'utilisation d'une carte de temps papier ou électronique. Dans un tel cas, il ne peut faire l'objet de représailles ou de mesures disciplinaires.

Après avis à l'employeur ou son représentant, le salarié peut cesser d'utiliser l'application mobile de pointage sans représailles ou mesures disciplinaires de la part de l'employeur ou son représentant.

c.2) **Fourniture de l'appareil** : L'employeur qui choisit comme méthode de pointage une application mobile requérant un appareil électronique intelligent peut fournir l'appareil. Toutefois, le salarié peut décider de fournir son appareil électronique intelligent.

c.3) **Modalités de l'application mobile de pointage** : L'application mobile de pointage choisie par l'employeur doit respecter les modalités suivantes :

c.3.1) **Géolocalisation** : Une application mobile de pointage ne peut permettre une géolocalisation en continu.

L'application mobile de pointage peut avoir recours à la géolocalisation lors du pointage des heures de début et de fin du travail du salarié chaque jour, afin de valider la présence au travail.

La géolocalisation doit être activée uniquement lorsque le salarié fait l'action de pointer sur l'application mobile.

c.3.2) **Communication, utilisation et collecte des renseignements personnels** : L'employeur doit s'assurer que le fournisseur d'application mobile de pointage ne recueille que les renseignements suivants : un numéro d'employé et un point de géolocalisation dans un rayon de 350 mètres de l'endroit où commencent et se terminent les heures de travail, tel que défini au paragraphe 1) du présent article.

Sauf pour le numéro d'employé et un point de géolocalisation conforme à l'alinéa précédent, l'application mobile de pointage ne peut collecter un renseignement personnel qui permettrait d'identifier le salarié. Le cas échéant, ce renseignement personnel doit être détruit au plus tard une semaine après sa collecte.

Lorsque le salarié utilise son appareil électronique intelligent personnel, l'application mobile de pointage ne peut avoir accès à ses données personnelles.

c.3.3) **Conservation des renseignements personnels** : Les renseignements personnels recueillis par l'application mobile de pointage doivent être anonymisés et conservés au Québec, tout en respectant des standards de sécurité informatique nécessaires à la protection de ces renseignements.

Les fournisseurs choisis par l'employeur pour une application mobile de pointage ou pour héberger les renseignements personnels obtenus doivent obtenir une certification reconnue au Canada attestant la sécurité des renseignements personnels et le respect des lois en vigueur. Les certifications considérées sont : ISO 27001, audit de type SOC 2 Type 1 et 2, « Cybersécurité Canada ».

c.3.4) **Politique de confidentialité**: Les fournisseurs d'application de pointage doivent avoir une politique de confidentialité qui respecte les présentes modalités ainsi que les lois d'ordre public et la rendre disponible à tous les salariés et employeurs.

Entre autres, ces politiques doivent contenir les sujets suivants :

- un accès aux renseignements personnels des salariés limité aux membres du personnel dont les fonctions rendent cet accès nécessaire et indiquer leur rôle et responsabilité.
- les renseignements recueillis et ce qui concerne leur utilisation, leur conservation, leur destruction et leur protection.

c.3.5) **Utilisation de l'application mobile par le salarié** : Le salarié doit pointer lui-même les informations concernant les heures de travail, soit les heures de début et de fin de son travail chaque jour.

Il est payé pour les heures enregistrées dans l'application mobile diminuées du temps consacré au repas.

Le salarié doit être obligatoirement être avisé lorsque l'employeur effectue toute modification des heures de début ou de fin du travail effectuée dans l'application mobile de pointage.

Le salarié peut avoir accès à ses heures pointées sur demande à l'employeur.

ANNEXE N-1 FORMULAIRE DE CONSENTEMENT À L'UTILISATION D'UNE APPLICATION MOBILE DE POINTAGE

Nom de l'employeur : _____

Nom du fournisseur de l'application mobile de pointage : _____

Nom de l'application mobile de pointage : _____

Nom du salarié : _____

Notre entreprise utilise une application mobile de pointage installée sur un appareil électronique intelligent de type tablette ou téléphone pour le pointage des heures de travail.

Vous êtes libre de consentir ou non à utiliser cette application mobile de pointage que ce soit sur un appareil fourni par l'employeur ou sur votre propre appareil, sans représailles ni mesures disciplinaires.

Renseignements recueillis par l'application mobile de pointage :

L'application mobile de pointage utilise la géolocalisation afin de valider la présence des salariés au début et à la fin du travail.

L'application mobile ne peut recueillir du salarié que les renseignements suivants : un numéro d'employé et un point de géolocalisation dans un rayon de 350 mètres de l'endroit où commencent et se terminent les heures de travail, au début et à la fin du travail lors du pointage par le salarié.

La géolocalisation est activée uniquement lorsque le salarié fait l'action de pointer sur l'application mobile. Aucune géolocalisation en continu n'est permise.

Sauf le numéro d'employé, l'application mobile ne peut collecter un renseignement personnel qui permettrait d'identifier le salarié.

Les renseignements collectés par le fournisseur et l'employeur via l'application mobile de pointage sont conservés selon les lois du Québec en vigueur.

Après avis à l'employeur ou son représentant, le salarié peut cesser d'utiliser l'application mobile de pointage sans représailles ou mesures disciplinaires de la part de l'employeur ou de son représentant.

Moyen alternatif :

Si vous refusez l'utilisation d'une application mobile de pointage avec géolocalisation, nous avons prévu le système de rechange suivant : _____

Choix du salarié :

Je, _____, confirme avoir lu ce formulaire et avoir compris l'information relative à la collecte, à l'usage, à la communication et à la conservation des renseignements recueillis par l'application mobile de pointage (écrire le nom) _____

- J'accepte l'utilisation d'une application mobile de pointage avec géolocalisation lors du pointage du début et de fin du travail.
- Je refuse l'utilisation d'une application mobile de pointage avec géolocalisation et désire utiliser le moyen alternatif prévu par l'employeur.

Indiquer la date _____

Signature du salarié : _____

Signature du représentant de l'employeur : _____

ANNEXE II

CONVENTION COLLECTIVE 2021-2025 (Secteur industriel)

SECTION XX

DURÉE NORMALE DU TRAVAIL, HORAIRES, TRAVAIL PAR ÉQUIPE ET PÉRIODE DE REPOS

20.01 Dispositions générales concernant les heures normales de travail :

1) **Calcul des heures de travail** : Les heures de travail sont censées commencer et se terminer à l'emplacement des travaux, au niveau du sol ou, si le chantier est limité par une barrière que le salarié doit franchir pour se rendre à son travail, mais qu'il n'est pas autorisé à franchir avec son véhicule personnel, au niveau d'une telle barrière.

2) **Entente pour modification** : [texte actuel de la convention]

3) a) **Pointage** : Si l'employeur installe une ou plusieurs horloges de pointage, il doit le faire le plus près possible de l'endroit où commencent et se terminent les heures de travail, tel que défini au paragraphe 1).

Le salarié doit pointer sa carte lui-même au début et à la fin de son travail chaque jour; il est payé pour les heures pointées, diminuées du temps consacré au repas.

b) **Règle particulière : Mécanicien d'ascenseurs** : le sous-paragraphe précédent ne s'applique pas au mécanicien d'ascenseurs.

c) **Règle particulière : Application mobile de pointage sur appareil électronique intelligent** : L'employeur qui choisit comme méthode de pointage une application mobile requérant un appareil électronique intelligent doit respecter les modalités ci-dessous :

c.1) **Utilisation facultative** : Le salarié est libre d'utiliser une application mobile de pointage qui est fournie sans frais.

L'employeur doit obtenir du salarié un consentement exprimé de manière expresse permettant de recueillir les renseignements conformément aux modalités de l'article 20.01 3) c.3). Ce consentement est exprimé au formulaire prévu en annexe (Annexe N-1).

Le salarié qui refuse d'utiliser une application mobile de pointage pourra utiliser un autre moyen de pointage mis en place par l'employeur, tel que l'horloge de pointage définie au paragraphe 3a) du présent article ou l'utilisation d'une carte de temps papier ou électronique. Dans un tel cas, il ne peut faire l'objet de représailles ou de mesures disciplinaires.

Après avis à l'employeur ou son représentant, le salarié peut cesser d'utiliser l'application mobile de pointage sans représailles ou mesures disciplinaires de la part de l'employeur ou son représentant.

c.2) **Fourniture de l'appareil** : L'employeur qui choisit comme méthode de pointage une application mobile requérant un appareil électronique intelligent peut fournir l'appareil. Toutefois, le salarié peut décider de fournir son appareil électronique intelligent.

c.3) **Modalités de l'application mobile de pointage** : L'application mobile de pointage choisie par l'employeur doit respecter les modalités suivantes :

c.3.1) **Géolocalisation** : Une application mobile de pointage ne peut permettre une géolocalisation en continu.

L'application mobile de pointage peut avoir recours à la géolocalisation lors du pointage des heures de début et de fin du travail du salarié chaque jour, afin de valider la présence au travail.

La géolocalisation doit être activée uniquement lorsque le salarié fait l'action de pointer sur l'application mobile.

c.3.2) **Communication, utilisation et collecte des renseignements personnels** : L'employeur doit s'assurer que le fournisseur d'application mobile de pointage ne recueille que les renseignements suivants : un numéro d'employé et un point de géolocalisation dans un rayon de 350 mètres de l'endroit où commencent et se terminent les heures de travail, tel que défini au paragraphe 1) du présent article.

Sauf pour le numéro d'employé et un point de géolocalisation conforme à l'alinéa précédent, l'application mobile de pointage ne peut collecter un renseignement personnel qui permettrait d'identifier le salarié. Le cas échéant, ce renseignement personnel doit être détruit au plus tard une semaine après sa collecte.

Lorsque le salarié utilise son appareil électronique intelligent personnel, l'application mobile de pointage ne peut avoir accès à ses données personnelles.

c.3.3) **Conservation des renseignements personnels** : Les renseignements personnels recueillis par l'application mobile de pointage doivent être anonymisés et conservés au Québec, tout en respectant des standards de sécurité informatique nécessaires à la protection de ces renseignements.

Les fournisseurs choisis par l'employeur pour une application mobile de pointage ou pour héberger les renseignements

personnels obtenus doivent obtenir une certification reconnue au Canada attestant la sécurité des renseignements personnels et le respect des lois en vigueur. Les certifications considérées sont : ISO 27001, audit de type SOC 2 Type 1 et 2, « Cybersécuritaire Canada ».

c.3.4) **Politique de confidentialité**: Les fournisseurs d'application de pointage doivent avoir une politique de confidentialité qui respecte les présentes modalités ainsi que les lois d'ordre public et la rendre disponible à tous les salariés et employeurs.

Entre autres, ces politiques doivent contenir les sujets suivants :

- un accès aux renseignements personnels des salariés limité aux membres du personnel dont les fonctions rendent cet accès nécessaire et indiquer leur rôle et responsabilité.
- les renseignements recueillis et ce qui concerne leur utilisation, leur conservation, leur destruction et leur protection.

c.3.5) **Utilisation de l'application mobile par le salarié** : Le salarié doit pointer lui-même les informations concernant les heures de travail, soit les heures de début et de fin de son travail chaque jour.

Il est payé pour les heures enregistrées dans l'application mobile diminuées du temps consacré au repas.

Le salarié doit être obligatoirement être avisé lorsque l'employeur effectue toute modification des heures de début ou de fin du travail effectuée dans l'application mobile de pointage.

Le salarié peut avoir accès à ses heures pointées sur demande à l'employeur.

ANNEXE N-1 FORMULAIRE DE CONSENTEMENT À L'UTILISATION D'UNE APPLICATION MOBILE DE POINTAGE

Nom de l'employeur : _____

Nom du fournisseur de l'application mobile de pointage : _____

Nom de l'application mobile de pointage : _____

Nom du salarié : _____

Notre entreprise utilise une application mobile de pointage installée sur un appareil électronique intelligent de type tablette ou téléphone pour le pointage des heures de travail.

Vous êtes libre de consentir ou non à utiliser cette application mobile de pointage que ce soit sur un appareil fourni par l'employeur ou sur votre propre appareil, sans représailles ni mesures disciplinaires.

Renseignements recueillis par l'application mobile de pointage :

L'application mobile de pointage utilise la géolocalisation afin de valider la présence des salariés au début et à la fin du travail.

L'application mobile ne peut recueillir du salarié que les renseignements suivants : un numéro d'employé et un point de géolocalisation dans un rayon de 350 mètres de l'endroit où commencent et se terminent les heures de travail, au début et à la fin du travail lors du pointage par le salarié.

La géolocalisation est activée uniquement lorsque le salarié fait l'action de pointer sur l'application mobile. Aucune géolocalisation en continu n'est permise.

Sauf le numéro d'employé, l'application mobile ne peut collecter un renseignement personnel qui permettrait d'identifier le salarié.

Les renseignements collectés par le fournisseur et l'employeur via l'application mobile de pointage sont conservés selon les lois du Québec en vigueur.

Après avis à l'employeur ou son représentant, le salarié peut cesser d'utiliser l'application mobile de pointage sans représailles ou mesures disciplinaires de la part de l'employeur ou de son représentant.

Moyen alternatif :

Si vous refusez l'utilisation d'une application mobile de pointage avec géolocalisation, nous avons prévu le système de rechange suivant : _____

Choix du salarié :

Je, _____, confirme avoir lu ce formulaire et avoir compris l'information relative à la collecte, à l'usage, à la communication et à la conservation des renseignements recueillis par l'application mobile de pointage (écrire le nom) _____

- J'accepte l'utilisation d'une application mobile de pointage avec géolocalisation lors du pointage du début et de fin du travail.
- Je refuse l'utilisation d'une application mobile de pointage avec géolocalisation et désire utiliser le moyen alternatif prévu par l'employeur.

Indiquer la date _____

Signature du salarié : _____

Signature du représentant de l'employeur : _____

ANNEXE III

CONVENTION COLLECTIVE 2021-2025 (Secteur génie civil et voirie)

Section XXI

HEURES DE TRAVAIL

21.01 Règle générale : [texte actuel de la convention]

21.02 Calcul des heures de travail : Les heures de travail sont censées commencer et se terminer à l'emplacement des travaux, au niveau du sol ou, si le chantier est limité par une barrière que le salarié doit franchir pour se rendre à son travail, mais qu'il n'est pas autorisé à franchir avec son véhicule personnel, au niveau d'une telle barrière.

21.03 (texte abrogé)

21.04 Pointage : Si l'employeur installe une ou plusieurs horloges de pointage, il doit le faire le plus près possible de l'endroit où commencent et se terminent les heures de travail, tel que défini à l'article 21.02.

Le salarié doit pointer sa carte lui-même au début et à la fin de son travail chaque jour; il est payé pour les heures pointées, diminuées du temps consacré au repas.

Le présent article ne s'applique pas au mécanicien d'ascenseur.

21.04.1 Règle particulière : Application mobile de pointage sur appareil électronique intelligent : L'employeur qui choisit comme méthode de pointage une application mobile requérant un appareil électronique intelligent doit respecter les modalités ci-dessous :

a) **Utilisation facultative :** Le salarié est libre d'utiliser une application mobile de pointage qui est fournie sans frais.

L'employeur doit obtenir du salarié un consentement exprimé de manière expresse permettant de recueillir les renseignements conformément aux modalités de l'article 20.04.1 c). Ce consentement est exprimé au formulaire prévu en annexe (Annexe Z-7-1).

Le salarié qui refuse d'utiliser une application mobile de pointage pourra utiliser un autre moyen de pointage mis en place par l'employeur, tel que l'horloge de pointage définie à l'article 21.04 ou l'utilisation d'une carte de temps papier ou électronique. Dans un tel cas, il ne peut faire l'objet de représailles ou de mesures disciplinaires.

Après avis à l'employeur ou son représentant, le salarié peut cesser d'utiliser l'application mobile de pointage sans représailles ou mesures disciplinaires de la part de l'employeur ou son représentant.

b) **Fourniture de l'appareil** : L'employeur qui choisit comme méthode de pointage une application mobile requérant un appareil électronique intelligent peut fournir l'appareil. Toutefois, le salarié peut décider de fournir son appareil électronique intelligent.

c) **Modalités de l'application mobile de pointage** : L'application mobile de pointage choisie par l'employeur doit respecter les modalités suivantes :

c.1) **Géolocalisation** : Une application mobile de pointage ne peut permettre une géolocalisation en continu.

L'application mobile de pointage peut avoir recours à la géolocalisation lors du pointage des heures de début et de fin du travail du salarié chaque jour, afin de valider la présence au travail.

La géolocalisation doit être activée uniquement lorsque le salarié fait l'action de pointer sur l'application mobile.

c.2) **Communication, utilisation et collecte des renseignements personnels** : L'employeur doit s'assurer que le fournisseur d'application mobile de pointage ne recueille que les renseignements suivants : un numéro d'employé et un point de géolocalisation dans un rayon de 350 mètres de l'endroit où commencent et se terminent les heures de travail, tel que défini à l'article 21.02.

Sauf pour le numéro d'employé et un point de géolocalisation conforme à l'alinéa précédent, l'application mobile de pointage ne peut collecter un renseignement personnel qui permettrait d'identifier le salarié. Le cas échéant, ce renseignement personnel doit être détruit au plus tard une semaine après sa collecte.

Lorsque le salarié utilise son appareil électronique intelligent personnel, l'application mobile de pointage ne peut avoir accès à ses données personnelles.

c.3) **Conservation des renseignements personnels** : Les renseignements personnels recueillis par l'application mobile de pointage doivent être anonymisés et conservés au Québec, tout en respectant des standards de sécurité informatique nécessaires à la protection de ces renseignements.

Les fournisseurs choisis par l'employeur pour une application mobile de pointage ou pour héberger les renseignements personnels obtenus doivent obtenir une certification reconnue au Canada attestant la sécurité des renseignements personnels et le respect des lois en vigueur. Les certifications considérées sont : ISO 27001, audit de type SOC 2 Type 1 et 2, « Cybersécurité Canada ».

c.4) **Politique de confidentialité** : Les fournisseurs d'application de pointage doivent avoir une politique de confidentialité qui respecte les présentes modalités ainsi que les lois d'ordre public et la rendre disponible à tous les salariés et employeurs.

Entre autres, ces politiques doivent contenir les sujets suivants :

- un accès aux renseignements personnels des salariés limité aux membres du personnel dont les fonctions rendent cet accès nécessaire et indiquer leur rôle et responsabilité
- les renseignements recueillis et ce qui concerne leur utilisation, leur conservation, leur destruction et leur protection.

c.5) **Utilisation de l'application mobile par le salarié** : Le salarié doit pointer lui-même les informations concernant les heures de travail, soit les heures de début et de fin de son travail chaque jour.

Il est payé pour les heures enregistrées dans l'application mobile diminuées du temps consacré au repas.

Le salarié doit être obligatoirement être avisé lorsque l'employeur effectue toute modification des heures de début ou de fin du travail effectuée dans l'application mobile de pointage.

Le salarié peut avoir accès à ses heures pointées sur demande à l'employeur.

ANNEXE Z-7-1 FORMULAIRE DE CONSENTEMENT À L'UTILISATION D'UNE APPLICATION MOBILE DE POINTAGE

Nom de l'employeur : _____

Nom du fournisseur de l'application mobile de pointage : _____

Nom de l'application mobile de pointage : _____

Nom du salarié : _____

Notre entreprise utilise une application mobile de pointage installée sur un appareil électronique intelligent de type tablette ou téléphone pour le pointage des heures de travail.

Vous êtes libre de consentir ou non à utiliser cette application mobile de pointage que ce soit sur un appareil fourni par l'employeur ou sur votre propre appareil, sans représailles ni mesures disciplinaires.

Renseignements recueillis par l'application mobile de pointage :

L'application mobile de pointage utilise la géolocalisation afin de valider la présence des salariés au début et à la fin du travail.

L'application mobile ne peut recueillir du salarié que les renseignements suivants : un numéro d'employé et un point de géolocalisation dans un rayon de 350 mètres de l'endroit où commencent et se terminent les heures de travail, au début et à la fin du travail lors du pointage par le salarié.

La géolocalisation est activée uniquement lorsque le salarié fait l'action de pointer sur l'application mobile. Aucune géolocalisation en continu n'est permise.

Sauf le numéro d'employé, l'application mobile ne peut collecter un renseignement personnel qui permettrait d'identifier le salarié.

Les renseignements collectés par le fournisseur et l'employeur via l'application mobile de pointage sont conservés selon les lois du Québec en vigueur.

Après avis à l'employeur ou son représentant, le salarié peut cesser d'utiliser l'application mobile de pointage sans représailles ou mesures disciplinaires de la part de l'employeur ou de son représentant.

Moyen alternatif :

Si vous refusez l'utilisation d'une application mobile de pointage avec géolocalisation, nous avons prévu le système de rechange suivant : _____

Choix du salarié :

Je, _____, confirme avoir lu ce formulaire et avoir compris l'information relative à la collecte, à l'usage, à la communication et à la conservation des renseignements recueillis par l'application mobile de pointage (écrire le nom) _____

- J'accepte l'utilisation d'une application mobile de pointage avec géolocalisation lors du pointage du début et de fin du travail.
- Je refuse l'utilisation d'une application mobile de pointage avec géolocalisation et désire utiliser le moyen alternatif prévu par l'employeur.

Indiquer la date _____

Signature du salarié : _____

Signature du représentant de l'employeur : _____

ANNEXE IV

CONVENTION COLLECTIVE 2021-2025 (Secteur résidentiel)

Section 18

HORAIRE DE TRAVAIL

18.01 Dispositions générales concernant l'assignation et les heures normales de travail :

1) **Calcul des heures de travail :**

Les heures de travail sont censées commencer et se terminer à l'emplacement des travaux, au niveau du sol ou, si le chantier est limité par une barrière que le salarié doit franchir pour se rendre à son travail, mais qu'il n'est pas autorisé à franchir avec son véhicule personnel, au niveau d'une telle barrière.

2) **Pointage :**

a) Règle générale :

Si l'employeur installe une ou plusieurs horloges de pointage, il doit le faire le plus près possible de l'endroit où commencent et se terminent les heures de travail, tel que défini au paragraphe 1).

Chaque jour, le salarié doit pointer sa carte lui-même au début et à la fin de son travail. Il est payé pour les heures pointées, diminuées du temps consacré au repas.

b) Règle particulière : **Application mobile de pointage sur appareil électronique intelligent** : L'employeur qui choisit comme méthode de pointage une application mobile requérant un appareil électronique intelligent doit respecter les modalités ci-dessous :

b.1) **Utilisation facultative** : Le salarié est libre d'utiliser une application mobile de pointage qui est fournie sans frais.

L'employeur doit obtenir du salarié un consentement exprimé de manière expresse permettant de recueillir les renseignements conformément aux modalités de l'article 18.01 2 b.3). Ce consentement est exprimé au formulaire prévu en annexe (Annexe W-1).

Le salarié qui refuse d'utiliser une application mobile de pointage pourra utiliser un autre moyen de pointage mis en place par l'employeur, tel que l'horloge de pointage définie à l'article 18.01 2) a) ou l'utilisation d'une carte de temps papier ou électronique. Dans un tel cas, il ne peut faire l'objet de représailles ou de mesures disciplinaires.

Après avis à l'employeur ou son représentant, le salarié peut cesser d'utiliser l'application mobile de pointage sans représailles ou mesures disciplinaires de la part de l'employeur ou son représentant.

b.2) **Fourniture de l'appareil** : L'employeur qui choisit comme méthode de pointage une application mobile requérant un appareil électronique intelligent peut fournir l'appareil. Toutefois, le salarié peut décider de fournir son appareil électronique intelligent.

b.3) **Modalités de l'application mobile de pointage** : L'application mobile de pointage choisie par l'employeur doit respecter les modalités suivantes :

b.3.1) **Géolocalisation** : Une application mobile de pointage ne peut permettre une géolocalisation en continu.

L'application mobile de pointage peut avoir recours à la géolocalisation lors du pointage des heures de début et de fin du travail du salarié chaque jour, afin de valider la présence au travail.

La géolocalisation doit être activée uniquement lorsque le salarié fait l'action de pointer sur l'application mobile.

b.3.2) **Communication, utilisation et collecte des renseignements personnels** : L'employeur doit s'assurer que le fournisseur d'application mobile de pointage ne recueille que les renseignements suivants : un numéro d'employé et un point de géolocalisation dans un rayon de 350 mètres de l'endroit où commencent et se terminent les heures de travail, tel que défini à l'article 18.01 1)

Sauf pour le numéro d'employé et un point de géolocalisation conforme à l'alinéa précédent, l'application mobile de pointage ne peut collecter un renseignement personnel qui permettrait d'identifier le salarié. Le cas échéant, ce renseignement personnel doit être détruit au plus tard une semaine après sa collecte.

Lorsque le salarié utilise son appareil électronique intelligent personnel, l'application mobile de pointage ne peut avoir accès à ses données personnelles.

b.3.3) **Conservation des renseignements personnels** : Les renseignements personnels recueillis par l'application mobile de pointage doivent être anonymisés et conservés au Québec, tout en respectant des standards de sécurité informatique nécessaires à la protection de ces renseignements.

Les fournisseurs choisis par l'employeur pour une application mobile de pointage ou pour héberger les renseignements

personnels obtenus doivent obtenir une certification reconnue au Canada attestant la sécurité des renseignements personnels et le respect des lois en vigueur. Les certifications considérées sont : ISO 27001, audit de type SOC 2 Type 1 et 2, « Cybersécurité Canada ».

b.3.4) Politique de confidentialité: Les fournisseurs d'application de pointage doivent avoir une politique de confidentialité qui respecte les présentes modalités ainsi que les lois d'ordre public et la rendre disponible à tous les salariés et employeurs.

Entre autres, ces politiques doivent contenir les sujets suivants :

- un accès aux renseignements personnels des salariés limité aux membres du personnel dont les fonctions rendent cet accès nécessaire et indiquer leur rôle et responsabilité.
- les renseignements recueillis et ce qui concerne leur utilisation, leur conservation, leur destruction et leur protection.

b.3.5) Utilisation de l'application mobile par le salarié : Le salarié doit pointer lui-même les informations concernant les heures de travail, soit les heures de début et de fin de son travail chaque jour.

Il est payé pour les heures enregistrées dans l'application mobile diminuées du temps consacré au repas.

Le salarié doit être obligatoirement être avisé lorsque l'employeur effectue toute modification des heures de début ou de fin du travail effectuée dans l'application mobile de pointage.

Le salarié peut avoir accès à ses heures pointées sur demande à l'employeur.

ANNEXE W-1 FORMULAIRE DE CONSENTEMENT À L'UTILISATION D'UNE APPLICATION MOBILE DE POINTAGE

Nom de l'employeur : _____

Nom du fournisseur de l'application mobile de pointage : _____

Nom de l'application mobile de pointage : _____

Nom du salarié : _____

Notre entreprise utilise une application mobile de pointage installée sur un appareil électronique intelligent de type tablette ou téléphone pour le pointage des heures de travail.

Vous êtes libre de consentir ou non à utiliser cette application mobile de pointage que ce soit sur un appareil fourni par l'employeur ou sur votre propre appareil, sans représailles ni mesures disciplinaires.

Renseignements recueillis par l'application mobile de pointage :

L'application mobile de pointage utilise la géolocalisation afin de valider la présence des salariés au début et à la fin du travail.

L'application mobile ne peut recueillir du salarié que les renseignements suivants : un numéro d'employé et un point de géolocalisation dans un rayon de 350 mètres de l'endroit où commencent et se terminent les heures de travail, au début et à la fin du travail lors du pointage par le salarié.

La géolocalisation est activée uniquement lorsque le salarié fait l'action de pointer sur l'application mobile. Aucune géolocalisation en continu n'est permise.

Sauf le numéro d'employé, l'application mobile ne peut collecter un renseignement personnel qui permettrait d'identifier le salarié.

Les renseignements collectés par le fournisseur et l'employeur via l'application mobile de pointage sont conservés selon les lois du Québec en vigueur.

Après avis à l'employeur ou son représentant, le salarié peut cesser d'utiliser l'application mobile de pointage sans représailles ou mesures disciplinaires de la part de l'employeur ou de son représentant.

Moyen alternatif :

Si vous refusez l'utilisation d'une application mobile de pointage avec géolocalisation, nous avons prévu le système de rechange suivant : _____

Choix du salarié :

Je, _____, confirme avoir lu ce formulaire et avoir compris l'information relative à la collecte, à l'usage, à la communication et à la conservation des renseignements recueillis par l'application mobile de pointage (écrire le nom) _____

- J'accepte l'utilisation d'une application mobile de pointage avec géolocalisation lors du pointage du début et de fin du travail.
- Je refuse l'utilisation d'une application mobile de pointage avec géolocalisation et désire utiliser le moyen alternatif prévu par l'employeur.

Indiquer la date _____

Signature du salarié : _____

Signature du représentant de l'employeur : _____