

La surveillance physique des employés

La surveillance physique des employés n'est pas un fait nouveau et est souvent repoussé sous les allégations d'atteinte à la vie privée. Cependant, lorsqu'elle est effectuée dans les règles et au service de la loi, elle reste la meilleure façon de vérifier avec preuve l'intégrité des employés.

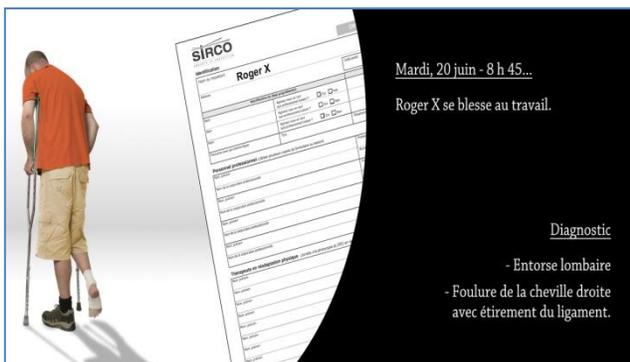
À quoi sert la surveillance physique des employés ?

La surveillance physique, appelée plus couramment filature, est un outil d'enquête, réalisé par des professionnels, qui capte numériquement les actions et comportements d'un individu en dehors de son lieu de travail. La filature permet notamment de déterminer:

- Les capacités physiques de l'employé ;
- L'absentéisme fautif ;
- La consommation de drogue et/ou d'alcool pendant les pauses durant la journée de travail ;
- La loyauté des employés ;
- L'occupation d'un double emploi.

La surveillance oppose le droit de l'employeur de se protéger et de gérer son entreprise et le droit au respect de la vie privée et à la protection des renseignements personnels. Cette opposition rebute généralement les gestionnaires à faire appel à la surveillance physique des employés. Pourtant, il faut se rappeler que l'employeur a le droit de prendre les mesures nécessaires pour protéger ses biens. En effet, rappelons cet extrait dans l'affaire Bridgestone/Firestone :

« Les chartes des droits ont été écrites pour protéger les droits des personnes et non pour être complices de leur tromperie ».



Mardi, 20 juin - 8 h 45...

Roger X se blesse au travail.

Diagnostic

- Entorse lombaire
- Foulure de la cheville droite avec étirement du ligament.



Mardi, 27 juin - 13 h 45...

Roger X poursuit son traitement.

Pronostic

Un retour au travail est prévu pour la fin octobre.

SIRCÔ
ENQUÊTE ET PROTECTION

514 744-1010
1 877 97-SIRCÔ

info@groupesirco.com

Quelles sont les conditions nécessaires d'une filature ?

Avant l'enquête :

Tout d'abord, l'employeur doit avoir des motifs valables et rationnels mettant en doute l'honnêteté d'un employé. L'employeur doit être capable de justifier l'emploi de la filature pour vérifier si ce dernier remplit ses obligations. L'employeur doit aussi prendre des moyens raisonnables, c'est-à-dire qu'il utilise la surveillance comme dernier recours.

De plus, lorsqu'il fait appel à une firme externe pour réaliser une filature, l'employeur doit s'assurer de faire appel à des professionnels dont la profession est régie selon des lois, le cas échéant en vertu de la loi sur la sécurité privée. Ainsi, la firme engagée, ainsi que les enquêteurs, doivent posséder les permis exigés.

Pendant l'enquête :

La surveillance physique de l'employé doit être conduite de façon la moins intrusive possible et doit être limitée dans le temps et sans porter atteinte à la vie privée de l'employé.

Après l'enquête :

L'enregistrement peut être utilisé comme preuve au tribunal pour autant que des règles soient respectées. En premier lieu, l'enquêteur doit être fiable, d'où l'importance de confier ce mandat à une firme reconnue. Puis, l'enregistrement doit être crédible. Les images doivent permettre d'identifier les individus y apparaissant, les faits doivent être démonstratifs et l'enregistrement ne doit pas avoir été altéré. Enfin, dans le cas de fraude d'invalidité, pour que l'enregistrement soit de valeur, il faut qu'on puisse reconnaître visuellement que l'employé effectue des mouvements incompatibles avec les limitations médicales prescrites.

Par ailleurs, il est aussi important d'obtenir la version de l'employé quant à ses activités avant de lui montrer les extraits vidéo afin de constater sa réaction, ce qui déterminera sa crédibilité. Cependant, l'employeur n'est pas obligé de montrer les enregistrements à l'employé comme à au syndicat avant de procéder à des mesures disciplinaires.

CONFERENCES THEMATIQUES SIRCO

Absentéisme: Pourquoi retenir les services d'une firme spécialisée?
Absentéisme fautif: Droits et obligations de l'employeur
Enquête interne: Connaissez-vous vos employés?
La surveillance d'un employé à l'extérieur du lieu de travail: Quand, comment et pourquoi?

*SIRCO offre également des formations sur mesure en entreprise, adaptées à vos besoins.
SIRCO détient un certificat d'agrément d'Emploi Québec comme organisme formateur. Nos programmes de formation sont admissibles en vertu de la Loi sur le 1% en formation.*

Si vous désirez être retiré de notre liste d'envoi, veuillez écrire à info@groupesirco.com.