

À l'ère du télétravail où la limite entre la sphère professionnelle et personnelle d'un employé est plus incertaine qu'elle ne l'était auparavant, la surveillance électronique des employés a connu un important essor au cours des dernières années. Selon une étude canadienne récente*, 32 % des employés répondants ont affirmé avoir fait l'objet d'au moins l'une de ces formes de surveillance par leur employeur: localisation, webcaméra/enregistrement vidéo, surveillance de la frappe au clavier, captures d'écran ou lecture de caractéristiques biométriques comme les traits faciaux, la voix ou l'iris.

Certaines applications (également appelées « patrongiciels ») ont vu le jour au cours des dernières années et sont utilisées par certains employeurs pour notamment évaluer la productivité de leurs employés. Ces applications proposent de dresser un portrait du temps passé par un employé sur chacune de ses tâches, les sites et les applications consultés pendant les heures de travail et l'heure de connexion et de déconnexion. D'autres applications vont jusqu'à proposer de prendre des captures d'écran des outils informatiques utilisés par les employés toutes les cinq minutes.

Les auteurs proposent de dresser un portrait de l'état du droit concernant la surveillance par voie électronique à l'ère où le télétravail est appelé à rester et où de plus en plus de patrongiciels verront le jour. Plus précisément, ils analyseront les décisions phares s'étant prononcées sur l'expectative de vie privée d'un employé dans un contexte professionnel et dans le cadre duquel la surveillance électronique peut être raisonnablement effectuée, tout en respectant la législation applicable. Les auteurs proposent également d'aborder la façon dont les récents changements législatifs à la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*, P-39.1 pourraient avoir une incidence sur la surveillance électronique.