
Une hypothèse complètement fautive : un arbitre décrète que la preuve par surveillance vidéo doit être admise

Les preuves que les employeurs recueillent par la surveillance vidéo pour justifier des mesures disciplinaires ou un congédiement peuvent-elles être admises à l'arbitrage? Pour la plupart des arbitres canadiens, il faut d'abord se poser deux questions :

- Était-il raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances, de recourir à la surveillance?
- La surveillance a-t-elle été effectuée de façon raisonnable?

Cette démarche sous-entend que l'on trouve un équilibre entre la protection du droit à la vie privée de l'employé et le droit qu'a l'employeur d'enquêter un cas de mauvaise conduite présumée. (Prière de se reporter à l'article « La surveillance vidéo : invasion de la vie privée ou réponse raisonnable à l'inconduite? », sous la rubrique *Publications*). Dans une récente décision, un arbitre de l'Ontario a clairement énoncé l'opinion minoritaire des arbitres en ce qui concerne l'admission de telles preuves, à savoir que la preuve pertinente et fiable devrait être admise, même si la surveillance a enfreint le droit de l'employé à la vie privée.

La décision rendue dans *General Electric Canada v. Communications, Energy and Paperworkers of Canada, Local 544* (M. Bendel – le 11 janvier 2007) portait sur le grief d'une employée congédiée pour abus de congé de maladie. La plaignante, qui avait 27 ans d'ancienneté, s'était absentée du travail parce qu'elle s'était fait mal au dos. Après 10 jours, l'employeur lui a offert des tâches modifiées, mais elle a refusé, faisant valoir que les médicaments qu'elle prenait, de même que les douleurs et la somnolence qu'elle ressentait, l'empêchaient de conduire.

Environ deux jours après qu'elle ait commencé son congé de maladie, l'employeur a ordonné qu'elle soit placée sous surveillance vidéo. Six fois sur une période de plusieurs semaines, l'employeur l'a enregistrée alors qu'elle conduisait, se promenait, faisait ses emplettes et sortait les poubelles. Un des enregistrements la montrait chez elle, en robe de nuit, en train de repasser.

Le syndicat a refusé l'admission de la vidéo et a fait valoir l'opinion majoritaire des arbitres, à savoir qu'il faudrait généralement exclure ce genre de preuve, par souci de maintenir un équilibre entre les intérêts des deux parties. Le syndicat a également fait valoir qu'il y avait un déséquilibre entre les ressources de l'employeur et celles de la plaignante, qu'il y avait atteinte à la vie privée de la plaignante et aussi une décision antérieure de l'employeur, qui était d'ordonner sa surveillance avant d'avoir consulté son médecin ou discuté des fonctions modifiées avec elle. Selon l'employeur, comme la preuve était pertinente et recevable devant un tribunal, elle devrait également l'être à l'arbitrage.

L'ARBITRE NE PEUT EXCLURE UNE PREUVE PERTINENTE

Selon l'arbitre, et comme c'est d'ailleurs le cas pour un tribunal, un arbitre ne peut refuser d'admettre une preuve pertinente. En rendant sa décision, l'arbitre était parfaitement conscient qu'il ne respectait pas l'opinion majoritaire des arbitres canadiens qui estiment avoir cette discrétion.

À l'appui de ce point de vue, l'arbitre a cité une décision de 1993 de la Cour suprême du Canada dans la cause *Université du Québec à Trois-Rivières c. Larocque*. Dans cette affaire, l'arbitre a refusé d'admettre la preuve du rendement insatisfaisant de l'intimée, parce qu'elle aurait modifié les motifs pour lesquels la mesure disciplinaire avait été imposée. Le tribunal a jugé que l'arbitre avait enfreint les principes de justice naturelle en excluant la preuve, si bien que l'une des parties s'était vue refuser une audience équitable.

L'arbitre a également invoqué deux autres décisions judiciaires dans lesquelles les tribunaux du Nouveau-Brunswick et de l'Ontario avaient cassé des décisions du tribunal parce que le fait de ne pas admettre des preuves pertinentes constituait une violation des principes de justice naturelle. Du point de vue de l'arbitre, ces décisions prouvent que le principe de permettre une audience approfondie à chacune des parties l'emporte sur des considérations reliées aux relations de travail, dont celle de la protection de la vie privée de l'employé que plusieurs arbitres invoquent pour justifier l'exclusion des preuves relatives à la surveillance vidéo :

[TRADUCTION] « Il s'ensuit que dans bien des décisions arbitrales, les débats qui portent sur le droit à la protection de la vie privée (ou d'atteintes à cet égard), dans plusieurs provinces et territoires, sur les paramètres d'un tel intérêt, sur la possibilité de poursuites lorsqu'il y a atteinte à la vie privée et sur le caractère raisonnable du recours à la vidéosurveillance lorsqu'un employé est soupçonné d'abus de congés, n'ont pas leur raison d'être. Aussi intéressants que puissent être ces débats, je ne me prononce pas à leur sujet. Ils sont fondés sur une hypothèse complètement fautive voulant que l'on peut exclure une preuve teintée d'atteinte à la vie privée. »

En fin de compte, l'arbitre a rejeté l'objection du syndicat qui s'opposait à la preuve relative à la surveillance vidéo.

Notre point de vue

À noter que dans cette cause l'arbitre avait déjà fait connaître son point de vue sur la recevabilité de la preuve relative à la surveillance vidéo, si bien que l'on se demande si la présente décision ne laisse pas entrevoir une tendance générale d'autres arbitres en faveur de cette position. De plus, à la lumière des faits de l'espèce, il est fort possible que plusieurs autres arbitres aient rendu une décision différente et exclu la preuve, du fait qu'il avait été prouvé que la décision de recourir à la surveillance vidéo n'était pas raisonnable, puisqu'elle avait été prise avant que l'on ait envisagé d'autres possibilités et proposé à la plaignante de modifier ses tâches. En conséquence, lorsqu'il a été décidé de recourir à la surveillance vidéo, il n'y avait guère de raisons de croire que la demande de la plaignante était frauduleuse. De même, son ancienneté et son dossier disciplinaire auraient pu jouer contre l'employeur.

Pour de plus amples renseignements, veuillez avec André Champagne, au (613) 940-2735.

Afin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondharden.com/>.