

---

## Un arbitre ontarien admet en preuve un enregistrement vidéo parce qu'il est pertinent et fiable

Les lecteurs d'*AU POINT* se rappelleront que les arbitres de travail doivent parfois s'interroger sur l'opportunité d'admettre en preuve des enregistrements vidéo (voir [« La surveillance vidéo : invasion de la vie privée ou réponse raisonnable à l'inconduite? »](#) et [« La surveillance vidéo des employés et la nouvelle loi fédérale sur la protection de la vie privée »](#) sous la rubrique « Publications »). La question est encore une fois soulevée dans une décision d'un arbitre ontarien dans l'affaire *Olmstead Foods Ltd. and United Food v. Commercial Workers Union, Local 459* (24 mai 2005).

On alléguait dans cette affaire une campagne de harcèlement menée par certains employés contre un autre employé. Les employés avaient l'habitude de toujours s'asseoir à la même place dans la salle à dîner, et des graffiti étaient apparus sur la table et les murs situés près de l'endroit où s'assoyait l'employé visé. Un employé avait été pris en flagrant délit et congédié. Le jour où l'employé a été congédié, l'employeur a installé une caméra vidéo au-dessus de la place de l'employé ciblé et l'appareil a enregistré un autre employé, le plaignant dans cette affaire, en train d'écrire un message harcelant sur la table. L'arbitre devait décider si les images captées par la caméra étaient recevables en preuve.

Le syndicat a soulevé plusieurs arguments contre leur recevabilité :

- La *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques (LPRPDE)* crée un droit à la vie privée qui doit pondérer les intérêts de l'employeur.
- Le droit à la vie privée devrait être considéré comme implicite dans toutes les conventions collectives, en se fondant sur le principe que les conventions collectives devraient être appliquées et administrées de façon raisonnable.
- L'installation de la caméra dans le milieu de travail constituait une nouvelle « règle », sujette à un critère de raisonabilité.
- L'employeur n'avait pas démontré qu'il avait un intérêt légitime à utiliser un tel appareil.

L'arbitre a rejeté tous ces arguments, et a souligné que l'employeur avait de bons motifs au départ pour installer la caméra :

« [TRADUCTION] Quelle est la situation en l'occurrence? Un employeur installe une caméra pour surveiller un endroit, et non l'activité d'une personne. Il a apparemment un triple motif pour agir ainsi. D'autres pourraient être impliqués dans le harcèlement. Une autre personne pourrait continuer sur la lancée de l'employé congédié. Enfin, quelqu'un pourrait continuer le harcèlement pour écarter les soupçons de l'employé congédié. Il ne s'agit pas d'espionnage à l'aveuglette, mais bien de la surveillance d'un lieu avec de forts soupçons que cette surveillance fournira des renseignements sur un problème qu'à la fois l'employeur et le syndicat considèrent comme grave. Je fais la distinction avec la surveillance d'une personne sans motif précis. S'il existe un

droit à la vie privée, il pourrait peut-être être invoqué à l'encontre d'une telle surveillance. »

## UN CRITÈRE SIMPLE

De l'avis de l'arbitre, il s'agissait d'appliquer le « [TRADUCTION] critère simple » appliqué par les tribunaux judiciaires : une preuve pertinente devrait être admise si sa valeur probante l'emporte sur son effet préjudiciable. L'enregistrement avait une forte valeur probante puisqu'il permettait d'identifier le plaignant. Quant à son effet préjudiciable, l'arbitre a jugé que le fait que l'enregistrement pouvait affaiblir la défense du plaignant n'était pas pertinent. En outre, la caméra n'avait pas saisi des images de nature personnelle ou intime, ni rien qui pourrait gêner le plaignant ou sa famille. Par ailleurs, le plaignant n'avait pas été ciblé pour l'enregistrement.

L'arbitre a conclu que l'enregistrement pouvait être admis en preuve :

« [TRADUCTION] Les règles concernant l'admissibilité de la preuve se fondent au premier chef sur la présomption qu'une preuve pertinente est admissible. Les règles d'exclusion de la preuve se fondent sur la fiabilité (par exemple, le oui-dire), la protection de relations (par exemple, les privilèges), les protections légales telle celles prévues dans la *Charte*, la discipline des autorités et d'autres motifs. Je n'ai ici aucune preuve d'un préjudice causé à une personne ni d'une violation d'un principe. »

## Notre point de vue

La façon dont l'arbitre aborde la question de l'admissibilité de la preuve obtenue par surveillance vidéo n'est pas celle de la majorité des arbitres canadiens. Habituellement, les arbitres sont d'avis qu'une telle preuve est admissible uniquement s'il est raisonnable, eu égard à l'ensemble des circonstances, de demander une surveillance vidéo et si la surveillance vidéo est menée de façon raisonnable.

Par contraste, l'arbitre en l'espèce semble appliquer le critère retenu par les tribunaux judiciaires dans le contexte du contentieux civil, à savoir qu'une preuve pertinente devrait être admise à moins d'être exclue en raison d'une autre règle de preuve (voir [« Preuve par enregistrement vidéo et droit des employés à la vie privée »](#) sous la rubrique « Publications »). Il se peut, toutefois, que même en appliquant le critère habituel des arbitres expliqué plus haut, l'arbitre en serait arrivé à la même conclusion, compte tenu du contexte de la surveillance vidéo dans la présente affaire, particulièrement le fait que le syndicat et l'employeur voulaient mettre fin au harcèlement au cœur du différend.

Il convient de souligner que si la *LPRPDE* s'applique aux renseignements personnels recueillis dans le cadre d'activités économiques en Ontario, elle ne s'applique pas aux renseignements personnels des employés dans les milieux de travail sous réglementation provinciale. Ces renseignements sont visés par la *LPRPDE* uniquement dans les milieux de travail sous réglementation fédérale (voir [« La Commissaire à la protection de la vie privée juge que la compagnie doit divulguer des renseignements personnels à l'ex-employé qui poursuit pour congédiement abusif »](#) sous la rubrique « Nouveautés »). L'arbitre ici a déclaré :

« [TRADUCTION] Je ne suis pas d'accord que le droit à la vie privée puisse être transposé de la *LPRPDE* à la convention collective. Cette loi crée un tel droit à des fins limitées, soit la protection des renseignements personnels d'un particulier par le biais d'une plainte auprès du commissaire à la protection de la vie privée et d'une action possible devant la cour fédérale. »

Voilà qui semble mettre fin à l'idée que la *LPRPDE* crée un droit à la vie privée pour les employés dans le secteur réglementé par le droit provincial.

Pour des plus amples renseignements, communiquer avec [Sophie Gagnier](#) au (613) 940-2756.

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/>.