

Votre emploi

Un employeur peut-il faire suivre son employé?

Par **Chantal Boutin, CRIA**

Le taux d'absentéisme au travail ne cesse d'augmenter au Québec. Et il va de pair avec une hausse considérable des coûts pour les employeurs. Bien que plusieurs réclamations soumises à la CSST soient justifiées, on retrouve encore trop de réclamations frauduleuses, sans compter les accidents qui, bien que réels, entraînent des conséquences hors de proportion avec la sévérité de la blessure.

Les employeurs doivent trouver des moyens efficaces d'intervention lorsqu'ils ont des motifs sérieux de douter de la bonne foi d'un employé. Une gestion efficace des dossiers peut aider à diminuer les coûts, mais on doit souvent aller plus loin. C'est ainsi que certains employeurs ont recours à des firmes de détectives privés.

Mais les employeurs ont-ils le droit de procéder à une filature et d'utiliser la bande vidéo comme preuve contre l'employé présumé fautif? Il ne faut pas oublier que la surveillance vidéo constitue a priori une entrave à la vie privée, un droit garanti par la Charte des droits et libertés de la personne. Une telle preuve peut-elle être admise? Ce sont les tribunaux qui doivent décider de sa recevabilité et, pour ce faire, ils devront appliquer les dispositions législatives pertinentes.

Ainsi, l'article 5 de la Charte garantit le droit à la vie privée. Ce droit est cependant mitigé par l'article 9.1 qui soulève la possibilité d'en limiter l'étendue et l'exercice dans le but d'assurer le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens québécois.

Pour disposer de la recevabilité d'un enregistrement vidéo, le décideur devra également interpréter l'article 2858 du Code civil du Québec :

- Les conditions dans lesquelles l'élément de preuve a été obtenu portent-elles atteinte aux droits et libertés fondamentaux?
- L'utilisation de cette preuve est-elle susceptible de déconsidérer l'administration de la justice?

Pour répondre à la première question, on doit évaluer s'il y a bien eu violation du droit à la vie privée. Le fait d'être filmé à son insu dans le cadre d'une filature pourrait être considéré comme une atteinte à la vie privée d'un individu, même lorsqu'il se trouve dans des lieux publics.

Dès lors, le tribunal devra évaluer s'il y a un lien rationnel entre l'objectif poursuivi par l'employeur et les moyens utilisés, s'il y a une atteinte minimale au droit à la vie privée et, enfin, si la mesure choisie, la filature, empiète sur les droits individuels ou collectifs au point de supplanter l'objectif de la loi. En fait, l'objectif de l'employeur doit être raisonnable et légitime, voire urgent, et la preuve doit être d'une haute importance pour l'administration de la justice.

Dans le cas où il y aurait bel et bien atteinte au droit fondamental d'un individu par l'utilisation d'une bande vidéo, le tribunal analysera alors la deuxième question, à savoir si l'utilisation de la preuve est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice. À ce stade, il faut répondre aux questions suivantes : le fait de ne pas l'utiliser serait-il plus néfaste que de l'utiliser? Y aurait-il une valeur plus importante en jeu?

L'employeur devra prouver que la bande vidéo contient des éléments de preuve d'une telle importance qu'elle influencera la décision de la question en litige, par exemple prouver que le travailleur est apte à revenir au travail, alors qu'il bénéficie d'indemnités de remplacement du revenu. Le but de la justice est de trouver la vérité; priver l'employeur d'utiliser sa preuve serait susceptible de déconsidérer la justice. Par contre, la recherche de la vérité doit respecter, elle aussi, certaines limites. Une violation grave à un droit ne sera pas tolérée, même si la preuve est très convaincante.

Bref, il s'agit dans chaque cas de trouver l'équilibre entre le droit des individus à leur vie privée et le droit des entreprises de défendre leurs intérêts légitimes.

Chantal Boutin, CRIA, est conseillère, santé et sécurité au travail chez Raymond Chabot SST inc.

Cet article a été publié dans le quotidien *La Presse* le 23 mai 2005