

LA FILATURE D'UN EMPLOYÉ



M^e Philippe Asselin
Morency, société d'avocats,
s.e.n.c.r.l.

Dans quelles circonstances et en fonction de quels critères l'employeur municipal peut-il envisager la filature d'un employé absent pour maladie? C'est ce que nous verrons dans cette chronique.

LE DROIT À LA VIE PRIVÉE

La législation québécoise comporte de nombreuses protections concernant le droit fondamental à la vie privée.

En effet, la *Charte des droits et libertés de la personne* reconnaît que toute personne a droit au respect de sa vie privée et précise que les libertés

et droits fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec.

Pour sa part, le *Code civil du Québec* reconnaît que toute personne a droit au respect de sa vie privée. Le *Code civil du Québec* prévoit comme atteinte à la vie privée le fait de capter ou d'utiliser l'image d'une personne ou sa voix lorsqu'elle se trouve dans des lieux privés et le fait de surveiller sa vie privée par quelque moyen que ce soit. En ce sens, on comprendra que la jurisprudence a eu à déterminer quels sont les critères à rencontrer pour déterminer si une filature réalisée et obtenue à l'insu d'un employé porte atteinte à ses droits fondamentaux.

L'EMPLOYEUR DOIT AVOIR DES MOTIFS SÉRIEUX ET S'ABSTENIR DE SURVEILLER DANS LA CHAMBRE À COUCHER!

Dans l'affaire *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgeston Firestone de Joliette (SCN) c. Trudeau*¹, la Cour d'appel du Québec a reconnu que la surveillance d'un employé comportait, à première vue, une atteinte à la vie privée. Cependant, toujours selon la Cour d'appel, cela ne signifie pas pour autant que toute surveillance par un employeur hors des lieux du travail est illicite. En effet, la surveillance à l'extérieur de l'établissement de l'employeur peut être admise si elle est justifiée par des motifs rationnels et si elle est conduite par des moyens raisonnables.

Le premier critère qu'un employeur doit donc démontrer, selon la Cour d'appel du Québec, est qu'il doit y avoir un lien entre la mesure qui a été prise et les exigences du bon fonctionnement de l'établissement en cause. À ce sujet, la Cour d'appel nous prévient qu'il ne saurait s'agir d'une décision purement arbitraire et appliquée au hasard.

Comme second critère, l'employeur doit établir qu'il possédait des motifs raisonnables avant de décider de soumettre son employé à une surveillance. Ces motifs doivent donc être préalables à la décision de procéder à la filature de l'employé. Par la suite, il faudra se pencher sur le choix des moyens utilisés par l'employeur. En effet, il faut que la filature apparaisse comme nécessaire afin de vérifier le comportement de l'employé et que cette filature soit menée de la façon la moins intrusive possible.

La Cour d'appel nous indique que l'exécution d'une filature doit ainsi éviter des mesures qui porteraient atteinte à la dignité d'un employé. À titre d'exemple, la Cour d'appel évoque un cas où l'on s'était permis de filmer un employé dans la chambre à coucher de son domicile! Lorsque toutes ces conditions seront réunies, un employeur aura le droit de recourir à la filature qui devra cependant être limitée autant que possible. Dans l'affaire *Trudeau*, la Cour d'appel a reconnu la légalité de la filature effectuée par l'employeur compte tenu, notamment, que cette filature n'avait pas été effectuée en continue, mais plutôt à quelques reprises seulement.

ATTENTION AUX DÉTECTIVES EN HERBE!

On ne saurait trop insister sur l'importance d'avoir des motifs sérieux avant d'envisager la filature d'un employé. Par ailleurs, dans le choix des moyens à utiliser, requérir les services d'une entreprise ou de personnes expérimentées en la matière devrait être considéré.

En effet, dans l'affaire *D. c. Municipalité de la paroisse de Saint-Télesphore*², un membre du personnel de direction de la municipalité avait prétendument suivi par hasard un employé. Or, même si cette surveillance s'était effectuée dans des lieux publics, la Commission des relations du travail a considéré cet événement comme étant un point culminant permettant d'établir que l'employé municipal avait été victime d'un abus d'autorité et d'une conduite vexatoire de la part de l'employeur. Avant de procéder à la filature d'un employé, il est donc très important d'y penser à deux fois et de le faire de façon appropriée. **M**

¹ 1999 CanLII 13295 (QC CA).

² 2012 QCCRT 0513.