

UN EMPLOYEUR PEUT-IL INTERDIRE L'ENREGISTREMENT PAR SES EMPLOYÉS DE CONVERSATIONS AU MOYEN D'UN TÉLÉPHONE CELLULAIRE ?



PAR ÉLODIE BRUNET
AVOCATE
LAVERY

À l'ère des téléphones intelligents et de leurs applications de plus en plus sophistiquées, le contrôle d'un employeur sur ce que font ses employés avec leur téléphone cellulaire, alors qu'ils sont au travail, peut s'avérer difficile. Mais quel pouvoir un employeur a-t-il sur l'utilisation qu'un employé fait de son téléphone personnel? Peut-il en limiter ou en interdire l'utilisation dans certaines circonstances?

LE CAS DES ENREGISTREMENTS

Prenons le cas des enregistrements de conversations sur les lieux du travail. Avec un téléphone, il est maintenant possible de faire des enregistrements, comme prendre des photos ou des vidéos. D'ailleurs, le *Code criminel*¹ n'interdit pas à une personne d'enregistrer sa conversation avec une autre personne, même à l'insu de cette dernière et, par conséquent, la jurisprudence considère qu'un tel enregistrement est légal, dans la mesure où il ne constitue pas une atteinte à un droit fondamental de la personne qui est enregistrée². L'expectative de vie privée étant généralement diminuée dans le contexte du travail, un employé pourrait donc enregistrer une conversation avec son employeur ou avec un de ses collègues, dans la mesure où cette conversation concerne le travail.

LE DROIT DE GÉRANCE ET LES MOYENS À LA DISPOSITION D'UN EMPLOYEUR

Cependant, la plupart des employeurs ne toléreraient pas que leurs représentants fassent l'objet d'enregistrements à leur insu, par exemple, lors d'une rencontre de nature disciplinaire avec un employé. La jurisprudence reconnaît que l'enregistrement systématique de conversations entre un salarié et un employeur est contre-productif et nuit au maintien de la relation de confiance entre les parties³. Un arbitre a également jugé que le fait pour un employé d'enregistrer des conversations avec ses contremaîtres était un comportement « gravement fautif » dans le cadre d'une relation employeur/employé, les relations de travail exigeant une confiance et un respect mutuels⁴.

Un employeur n'est pas sans recours devant de telles situations. La jurisprudence reconnaît qu'en vertu de son droit de gérance, un employeur peut édicter des règles visant à interdire certains comportements afin de s'assurer du bon fonctionnement de son entreprise. Ce droit est bien sûr assujéti à certaines limites.

Dans une décision récente⁵, un employeur a interdit l'enregistrement de discussions entre un employé et ses supérieurs alors que l'employé réclamait le droit d'enregistrer les discussions qu'il aurait avec eux. L'arbitre saisi du grief a jugé qu'en l'absence d'une disposition de la convention collective permettant au salarié d'exiger le droit d'enregistrer les discussions avec ses supérieurs, l'employeur conserve un droit intact d'interdire de tels enregistrements. En l'absence d'abus, l'arbitre ne peut intervenir et conclut que l'employeur possède le pouvoir d'interdire les enregistrements pour des motifs légitimes de relations de travail.

L'évolution fulgurante des technologies oblige certains employeurs à être vigilants. De plus en plus de politiques d'entreprises concernant les médias sociaux et les téléphones cellulaires sont établies. Leur contenu dépendra du contexte, du milieu et des justifications que peut invoquer un employeur pour justifier leur adoption. Cependant, dans plusieurs cas, leur nécessité ne fait plus de doute. ➤

¹ L.R.C. (1985), ch. C-46, article 184.

² Voir notamment *Bellefeuille c. Morisset*, 2007 O.C.C.A. 535 (C.A.), par. 54.

³ *Bell Canada et Association canadienne des employés en télécommunications – Personnel de bureau et groupe connexe*, D.T.E. 2010T-166 (T.A.), par. 112 (ci-après, « *Bell Canada* »), citant *Ville de Montréal et Syndicat canadien de la fonction publique*, section locale 301, D.T.E. 96T-908, p. 22.

⁴ *Ville de Montréal et Syndicat canadien de la fonction publique*, section locale 301, id.

⁵ *Bell Canada*, préc., note 2.

