

Admissibilité en preuve de la surveillance par vidéo : la cour d'appel se prononce

Par Jean Saint-Onge

La surveillance des activités quotidiennes par vidéo est devenue un outil efficace et parfois concluant pour vérifier la bonne foi d'un assuré qui présente une réclamation d'assurance-invalidité. On peut aussi avoir recours à la surveillance en assurance de dommages lorsque le demandeur dans le cadre d'une action pour blessures corporelles allègue des limitations fonctionnelles (entraînant une perte de revenus) dont le bien-fondé est discutable.

Ce moyen permet souvent la détection des réclamations frauduleuses par la découverte d'activités incompatibles avec les plaintes subjectives révélées lors des examens médicaux demandés par l'assureur.

Nos tribunaux éprouvent maintenant moins de réticence à admettre cette preuve en matière de réclamation d'assurance-invalidité lorsque la crédibilité de l'assuré est en cause.

Dans un jugement récent (rendu le 30 août 1999)¹, la Cour d'appel, saisie d'une affaire de relations de travail, déclare admissible une preuve de surveillance des activités quotidiennes par vidéo d'un employé dont l'honnêteté soulevait de sérieux doutes.



Les faits

L'employé fait une chute au travail et consulte un médecin qui lui remet une attestation d'arrêt de travail après avoir diagnostiqué notamment une contusion à la hanche. Quelques jours plus tard, ce salarié rencontre l'infirmière de l'entreprise qui ne remarque aucune contusion ou blessure, contrairement au diagnostic du médecin traitant. Le médecin de l'entreprise ne décèle non plus aucune anomalie physique, conclut à la consolidation de la lésion et déclare le travailleur apte au travail malgré ses plaintes subjectives.

L'employé consulte à nouveau son médecin traitant lequel diagnostique une entorse lombaire et une contusion et souligne que son patient devait s'abstenir d'exercer certaines activités physiques.

Flairant la fraude, l'employeur décide de retenir les services d'enquêteurs privés afin de surveiller les activités de cet employé à intervalle régulier sur une période de quelques semaines. Les premiers résultats de la surveillance effectuée permettent de voir l'employé accomplir des activités normales alors qu'il continue à se plaindre de limitations fonctionnelles importantes.

Une deuxième surveillance permet de capter l'employé sur vidéo alors qu'il transporte un seau de poids moyen et s'adonne à certaines activités avec son fils, sans évidence de douleurs ou de raideurs lombaires contrairement à ce qu'il avait déclaré à l'infirmière et au médecin de l'entreprise qui le jugeaient apte à reprendre le travail.

Une troisième surveillance est effectuée au cours de laquelle on pouvait apercevoir l'employé s'affairant à travailler sur son terrain pendant une demi-heure en position accroupie et penché à 90°, sans apparence d'inconfort ou de douleur, alors que le lendemain, il déclarait à l'infirmière ressentir encore de la douleur en se penchant.



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS

¹ Le syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone-Firestone de Joliette (CSN) c. M^{re} Gilles Trudeau et Bridgestone/Firestone Canada inc., C.A.M., 500-09-001 456-953, le 30 août 1999, les juges LeBel, Baudouin et Thibault.

Suite au résultat de cette surveillance, le travailleur a été invité à rencontrer le directeur des Ressources humaines en présence de cadres de l'entreprise et des représentants syndicaux. Au cours de cette réunion, il a été interrogé et placé devant les faits. L'employé voit son médecin traitant le lendemain et celui-ci lui remet un certificat médical attestant qu'il était apte à reprendre son travail régulier. Il a tout de même été suspendu pour fins d'enquête et finalement congédié pour avoir menti sur sa condition physique afin de prolonger son invalidité.

La décision de l'arbitre et le jugement de la Cour supérieure

Saisi d'un grief de congédiement, l'arbitre doit se prononcer sur l'admissibilité en preuve des bandes vidéo produites par l'employeur. Il en permet la preuve compte tenu du fait que l'employé avait été filmé sur vidéo dans des lieux publics et non pas dans des endroits privés.

En révision judiciaire, la Cour supérieure conclut que la filature ne constituait pas un abus de droit puisqu'en présentant une réclamation suite à un accident de travail, le salarié avait implicitement renoncé à la protection de sa vie privée aux fins d'une enquête raisonnable.

Le jugement de la Cour d'appel

La Cour d'appel confirme que les bandes vidéo sont admissibles en preuve.

Application de la *Charte des droits et libertés de la personne* et du *Code civil du Québec*

Comme il s'agit de rapports privés entre un employé et un employeur régis par une convention collective, la *Charte canadienne des droits et libertés* ne trouve pas application. Il faut plutôt se référer à la *Charte des droits et libertés de la personne* ainsi qu'aux dispositions du *Code civil* sur le contrat de travail² et sur le droit à la vie privée³ pour déterminer la légalité des actes de l'employeur en regard de l'atteinte à ce droit.

Les relations entre un assuré et son assureur sont également contractuelles et de nature privée. Elles sont donc soumises aux mêmes règles en ce qui concerne le droit à la vie privée.

Prise d'images, filature et droit à la vie privée

Le problème qui se pose en l'espèce n'en est pas un de captation d'image, mais plutôt de surveillance, ce qui est expressément interdit au paragraphe 4 de l'article 36 C.c.Q. À cet égard, il faut souligner que le témoignage de l'enquêteur, sans l'appui des bandes vidéo, aurait probablement soulevé les mêmes questions.

Le concept de la vie privée est une notion encore imprécise et difficile à circonscrire. La Cour suprême a d'ailleurs refusé de limiter la vie privée aux seuls lieux privés en concluant que la publication dans une revue d'une photo prise dans un lieu public constituait une atteinte à la vie privée⁴. Ainsi, même si le plaignant travaillait sur son terrain à la vue de tous, il restait dans le cadre de sa vie privée et conservait le droit de ne pas être surveillé. Le fait d'être un employé subordonné à un employeur ne justifie pas un droit de regard par cet employeur sur toute activité exercée par l'employé en dehors des lieux du travail.

Le droit à la vie privée étant protégé par la Charte, une renonciation à ce droit doit être claire et précise⁵. Rien dans ce dossier ne permet de conclure à une telle renonciation. La filature doit donc être considérée, à prime abord, comme une atteinte à la vie privée.

Une surveillance peut être justifiée par des motifs raisonnables

Toute surveillance d'un employé en dehors des lieux du travail n'est cependant pas illégale.⁶

De plus, la surveillance en dehors des lieux de travail peut être admise « *si elle est justifiée par des motifs rationnels et conduite par des moyens raisonnables, comme l'exige l'article 9.1 de la Charte québécoise* ».⁷

² voir plus particulièrement les articles 2085 (le salarié est sous le contrôle et la direction de l'employeur), 2087 (devoir de l'employeur de protéger la santé et la dignité de l'employé) et 2088 (devoir de loyauté de l'employé envers l'employeur).

³ articles 35 à 41 C.c.Q.

⁴ *Aubry c. Éditions Vice-Versa inc.*, [1998] 1 R.C.S. 591.

⁵ *La Métropolitaine c. Frenette*, [1992] 1 R.C.S. 647.

⁶ Le tribunal renvoie à ce sujet aux décisions rendues par la Cour suprême sur la question des fouilles, perquisitions ou saisies abusives. Par exemple, dans l'affaire *R. c. Edwards*, [1996] 1 R.C.S. 728, la Cour suprême subordonne le droit d'attaquer la légalité d'une fouille ou perquisition à la question de savoir si l'accusé pouvait raisonnablement s'attendre au respect de sa vie privée. L'existence d'une atteinte raisonnable en matière de vie privée doit, selon le tribunal, être déterminée eu égard à l'ensemble des circonstances.

⁷ motifs du juge LeBel, page 35.



Jean Saint-Onge est membre du Barreau du Québec depuis 1981 et se spécialise en droit des assurances de personnes

À la lumière des principes dégagés par la Cour d'appel dans l'affaire *Bridgestone-Firestone*, une filature sera donc justifiée si elle respecte les critères suivants :

- il doit y avoir un lien entre la mesure prise par l'employeur et les exigences du bon fonctionnement de l'entreprise;
- la décision de faire suivre un employé ne doit pas être arbitraire;
- l'employeur doit avoir des motifs sérieux de mettre en doute l'honnêteté de l'employé avant de le faire suivre;
- la mesure de surveillance doit apparaître comme nécessaire pour la vérification du comportement du salarié;
- la mesure de surveillance doit être menée avec le moins d'intrusion possible.⁸

La filature était justifiée et légale selon les circonstances

Selon le tribunal, le fait que l'employé se prévale d'un régime d'indemnisation des lésions professionnelles justifie l'intérêt d'un employeur à vérifier sa loyauté et l'exécution correcte de ses obligations.

En l'espèce, les garanties fondamentales de protection de la vie privée n'avaient pas été violées. En effet, de nombreux éléments justifiaient la filature, notamment, le comportement suspect de l'employé, les contradictions relevées par l'infirmière dans le diagnostic du médecin traitant, de même que les contradictions entre le rapport du médecin de l'entreprise et le comportement du salarié.

La filature s'est faite de façon ponctuelle et non continue. Elle a été limitée dans le temps et dans des lieux et des circonstances qui ne portaient nullement atteinte à la dignité de l'employé.

Les bandes vidéo dans ce cas complètent la preuve écrite et testimoniale à l'effet que le salarié a simulé son invalidité pour prolonger sa période d'indemnisation. La décision de l'arbitre d'admettre cette preuve était raisonnable et bien fondée.

La déconsidération de l'administration de la justice

Outre les dispositions législatives sur la vie privée auxquelles nous avons fait référence, il faut également considérer l'article 2858 C.c.Q., qui a été introduit dans le *Code civil* lors de la réforme de 1994 et qui traite de l'admissibilité de certaines preuves :

« 2858. Le tribunal doit, même d'office, rejeter tout élément de preuve obtenu dans des conditions qui portent atteinte aux droits et libertés fondamentaux et dont l'utilisation est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice.

(...)

Il n'est pas tenu compte de ce dernier critère lorsqu'il s'agit d'une violation du droit au respect du secret professionnel. »

Pour écarter une preuve en vertu de l'article 2858 C.c.Q., la personne qui désire l'exclusion a le fardeau d'établir que l'admission en preuve serait de nature à déconsidérer l'administration de la justice.⁹

Le juge Baudouin souligne qu'en l'espèce, dans un cas où la bande vidéo permet de prouver un cas de fraude caractérisée, ce qui déconsidérerait l'administration de la justice serait une décision de ne pas admettre en preuve la bande vidéo permettant à l'employeur d'établir cette fraude.

On peut donc constater que l'interprétation donnée par le juge Baudouin tempère considérablement une règle de droit civil qui était le pendant de l'exclusion de preuve utilisée en droit criminel et prévue à l'article 24 (2) de la *Charte canadienne des droits et libertés* et que la règle d'exclusion en droit civil devra être appliquée avec beaucoup plus de circonspection qu'en droit criminel.¹⁰

Conclusion

Cet arrêt de la Cour d'appel confirme certaines décisions arbitrales rendues en matière de relations de travail, mais également en assurance-invalidité, notamment dans l'affaire *Claude Léger c. Télémedia inc.*¹¹, dans laquelle une telle preuve fut jugée admissible, et plus

⁸ La mesure ne devra pas, entre autres, porter atteinte à la dignité de l'employé comme ce fut le cas dans une affaire où l'employé avait été filmé dans sa chambre à coucher.

⁹ Le juge souligne qu'en déterminant si une preuve est de nature à déconsidérer l'administration de la justice, il faut uniquement se fier aux critères du droit civil, en les distinguant de ceux qui ont été élaborés en droit criminel (motifs du juge Baudouin, page 2).

¹⁰ Le juge souligne aussi que « les exigences spécifiques du droit criminel quant à l'équité du procès n'ont aucune commune mesure avec celles du procès civil, les enjeux et la philosophie n'étant pas les mêmes. » (motifs du juge Baudouin, page 2 du jugement).

¹¹ [1995] R.A.A. 179.

récemment dans l'affaire *Bouliane c. S.S.Q.*¹², surveillance qui, dans les deux cas, avait sérieusement ébranlé la crédibilité des assurés et entraîné le rejet de leur action contre l'assureur.

La surveillance par vidéo effectuée pour des motifs raisonnables et par des moyens acceptables est une atteinte justifiable à la vie privée. Bien qu'il s'agisse d'une affaire en droit du travail, les principes dégagés par la Cour d'appel peuvent, à notre avis, trouver application en matière d'assurance-invalidité. Ainsi, une surveillance des activités quotidiennes sera justifiée en assurance-invalidité si elle respecte les critères suivants :

1. une réclamation de prestations d'assurance-invalidité comporte une autorisation implicite de vérifier le bien-fondé de la réclamation par des moyens licites;
2. l'intérêt de l'assureur peut justifier une vérification du sérieux de la réclamation et de son bien-fondé en fonction notamment de la définition d'« invalidité totale » que l'on retrouve au contrat;

3. la décision de l'assureur de surveiller un assuré ne doit pas être arbitraire, mais fondée sur des motifs suffisants pour mettre en doute sa bonne foi ou encore le sérieux des plaintes subjectives révélées dans le cadre d'un examen médical;
4. la mesure de surveillance doit être menée avec le moins d'intrusion possible et ne devra en aucun cas porter atteinte à la dignité de l'assuré auquel cas cette preuve pourrait être écartée conformément à l'article 2858 C.c.Q.

Suivant ces mêmes paramètres, la surveillance par vidéo pourrait également être justifiée en assurance de dommages, notamment lorsque la victime d'un accident allègue une incapacité fonctionnelle (se traduisant par une perte de revenu), dont l'existence ou l'importance est mise en doute.

Jean Saint-Onge

Vous pouvez communiquer avec les membres suivants du groupe du Droit des assurances de personnes pour toute question relative à ce bulletin.

à nos bureaux de Montréal

Jean Bélanger
Daniel Alain Dagenais
François Duprat
Philippe Frère
Guy Lemay
Jacques Paul-Hus
Élise Poisson
Johanne L. Rémillard
Jean Saint-Onge
Evelyne Verrier

à nos bureaux de Québec

Michèle Bernier
Martin J. Edwards
Claude M. Jarry

¹²[1997] R.R.A. 368.

Montréal

Bureau 4000
1, Place Ville Marie
Montréal (Québec)
H3B 4M4

Téléphone :
(514) 871-1522
Télécopieur :
(514) 871-8977

Québec

Bureau 500
925, chemin Saint-Louis
Québec (Québec)
G1S 1C1

Téléphone :
(418) 688-5000
Télécopieur :
(418) 688-3458

Laval

Bureau 500
3080, boul. Le Carrefour
Laval (Québec)
H7T 2R5

Téléphone :
(450) 978-8100
Télécopieur :
(450) 978-8111

Ottawa

20^e étage
45, rue O'Connor
Ottawa (Ontario)
K1P 1A4

Téléphone :
(613) 594-4936
Télécopieur :
(613) 594-8783

Cabinet associé

Blake, Cassels &
Graydon
Toronto
Calgary
Vancouver
Londres (Angleterre)
Pékin

Site Web

www.laverydebilly.com

Droit de reproduction réservé. Ce bulletin destiné à notre clientèle fournit des commentaires généraux sur les développements récents du droit. Les textes ne constituent pas un avis juridique. Les lecteurs ne devraient pas agir sur la seule foi des informations qui y sont contenues.



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS