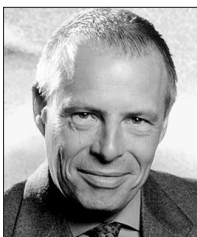


Enregistrement en milieu de travail : vos conversations téléphoniques vous appartiennent-elles?

Par Jean Beauregard et Nicolas Joubert

Le droit au respect de la vie privée occupe une place importante dans la législation québécoise. En effet, tant la Charte des droits et libertés de la personne¹ que le Code civil du Québec² reconnaissent d'emblée ce droit. En outre, il est notamment reconnu que l'interception volontaire d'une communication privée peut enfreindre ce droit. Cela veut-il dire que toute forme d'enregistrement électronique en milieu de travail soit interdite? Absolument pas. Cependant, certaines limites existent à ce chapitre, tant en ce qui concerne le pouvoir de l'employeur d'enregistrer les propos d'un salarié, que le droit du salarié d'enregistrer les déclarations de l'employeur ou de son représentant. Le présent bulletin expose succinctement l'état du droit sur cette question.



L'enregistrement d'une conversation par une personne qui y prend part

Il est généralement admis par les tribunaux qu'une personne peut enregistrer sa propre conversation avec une autre personne à l'insu de cette dernière, pour autant qu'un tel enregistrement ne constitue pas une intrusion dans sa vie privée. Cette règle trouve notamment application en matière de relations de travail.

En conséquence, non seulement l'employeur peut-il généralement enregistrer sa propre conversation avec un salarié, mais un salarié peut lui aussi enregistrer sa conversation avec son employeur ou un co-salarié.

Toutefois, il doit bel et bien s'agir d'une conversation d'affaires ou touchant les relations de travail. En effet, les conversations intimes ne pourront, dans la plupart des cas, être mises en preuve, puisqu'il y aurait alors violation du droit au respect de la vie privée.

Par ailleurs, bien que l'enregistrement de ses propres conversations soit généralement permis, le salarié qui use d'un tel procédé pourrait se voir imposer une mesure disciplinaire si le lien de confiance essentiel à la relation employeur-salarié s'en trouve affecté. Pour ce motif précisément, la Cour d'appel a confirmé la mesure disciplinaire imposée à un salarié qui avait enregistré clandestinement, à plusieurs reprises, ses conversations avec ses supérieurs ainsi que des réunions auxquelles il avait pris part³.

¹ Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q. c. C-12, voir notamment l'article 5 [ci après « Charte québécoise »].

² Code civil du Québec, L.Q., 1991, c. 64, voir notamment les articles 3, 35 et 36 [ci après « C.c.Q. »].

³ Sept-Îles (Ville de) c. Thibodeau, D.T.E. 97T-1361 (C.A.).



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS

Un tribunal d'arbitrage a également conclu que l'employeur peut être justifié de discipliner le salarié qui enregistre sa conversation avec un co-salarié si cette conversation relève de la vie privée du co-salarié⁴.

L'interception par l'employeur d'une conversation entre un salarié et un tiers

Suivant les enseignements de la Cour d'appel du Québec, l'interception secrète des communications d'un salarié, lorsqu'elles ont lieu au travail, ne constitue pas nécessairement une violation de sa vie privée, ni n'est forcément synonyme d'une condition de travail injuste ou déraisonnable⁵. Au contraire, les tribunaux civils et d'arbitrage autorisent fréquemment la présentation en preuve d'un enregistrement électronique fait à l'insu d'un salarié lorsque l'ensemble des circonstances justifie l'employeur d'y avoir eu recours.

En effet, le salarié qui prétend qu'un enregistrement porte atteinte à sa vie privée doit démontrer qu'il s'agit bel et bien d'une conversation de caractère « privé ». Deux facteurs interviennent essentiellement dans l'évaluation du caractère privé d'une communication : le lieu et le contenu.

En ce qui concerne le « lieu », il faut comprendre d'entrée de jeu que l'exécution d'un travail dans des lieux contrôlés par un employeur a un effet réducteur sur l'expectative légitime de vie privée d'un individu. Ainsi, eu égard à son droit à la protection de la vie privée, le salarié doit avoir des attentes moindres lorsqu'il se trouve sur les lieux du travail que lorsqu'il se trouve à son domicile.

En ce qui a trait au « contenu », les tribunaux indiquent qu'une conversation est privée lorsqu'un interlocuteur peut s'attendre de façon raisonnable à ce qu'elle le soit (dans *Srivastava c. Hindu Mission of Canada inc.*, REJB 2001-23958, cette interprétation est empruntée par la Cour d'appel au droit criminel et correspond aux dispositions des articles 183 et 184 du *Code criminel*). En revanche, ils reconnaissent qu'une conversation concernant les relations de travail ne constitue généralement pas une conversation privée.

Au surplus, même lorsque ces attentes sont importantes et réelles, l'employeur peut dans certains cas s'immiscer dans la vie privée d'un salarié sans pour autant violer l'article 35 *C.c.Q.* ou l'article 5 de la *Charte québécoise*. De façon générale, une telle intrusion sera permise si elle réunit les conditions suivantes :

- 1) l'employeur cherche à atteindre par ce moyen un objectif légitime et important;
- 2) la mesure est rationnellement liée à l'objectif recherché;
- 3) il n'y a pas d'autres moyens raisonnables d'atteindre l'objectif;
- 4) l'intrusion est la plus restreinte possible.

L'employeur qui démontre que les enregistrements ont une utilité pratique telle l'amélioration de la qualité des services offerts, avance un argument convaincant au soutien de la légalité d'un enregistrement électronique. En effet, le salarié peut ensuite difficilement prétendre qu'il s'agit de conditions de travail injustes ou déraisonnables contrevenant à l'article 46 de la *Charte québécoise* ou à l'article 2087 *C.c.Q.*

Il ressort aussi de la jurisprudence que les tribunaux sont plus enclins à permettre la production en preuve d'enregistrements électroniques si l'employeur ne dispose pas véritablement d'autres moyens pour vérifier la qualité du travail de ses salariés et s'il a informé ses salariés que leurs conversations peuvent être enregistrées⁶.

Enfin, la légalité de l'enregistrement électronique sera plus aisément reconnue si on a aussi informé l'autre interlocuteur qu'il peut être sous écoute⁷.

En somme, s'il observe les limites établies par la loi et les tribunaux, l'employeur qui présente des motifs sérieux pourra justifier la nécessité de procéder à l'enregistrement électronique des conversations d'un salarié même si cela implique une certaine immixtion dans la sphère privée.

⁴ *Centres de jeunesse Mauricie et Bois-Francs*, A.A.S. 96A-248 (T.A.).

⁵ *Ste-Marie c. Placements JPM Marquis inc.*, [2005] R.J.D.T. 1068 (C.A.).

⁶ Voir notamment l'affaire *C.L.S.C. Les Forges*, [1997] T.A. 667.

⁷ Voir notamment l'affaire *Services préhospitaliers Laurentides-Lanaudière* D.T.E. 2003T-779 (T.A.).

L'irrecevabilité d'une preuve qui « déconsidère l'administration de la justice »

Lorsque les conditions énoncées précédemment sont respectées, les tribunaux permettent habituellement que l'enregistrement électronique soit mis en preuve.

Ceci dit, une partie peut chercher à s'opposer à la présentation de cette preuve en invoquant l'article 2858 C.c.Q., dont les termes prescrivent le rejet de 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. Pour qu'une telle opposition soit reçue par un tribunal, ces deux éléments doivent être présents.

L'arrêt *Ville de Mascouche c. Houle*⁸ illustre bien cette situation. Dans cette affaire, un citoyen avait décidé d'enregistrer à son insu les conversations téléphoniques de sa voisine (Mme Houle), qui était l'ombudsman de la municipalité. L'interception des conversations avait été effectuée pendant que Mme Houle se trouvait à son domicile, en dehors de l'exercice de ses fonctions et de ses heures de travail. Mis au courant que des propos déloyaux avaient été tenus par Mme Houle, le maire de la ville a demandé au voisin de poursuivre les enregistrements. Sur la base des propos ensuite recueillis à son insu, Mme Houle a été congédiée. D'une part, la Cour d'appel conclut que la violation du droit au respect de la vie privée était flagrante, puisque l'expectative légitime de vie privée à domicile est très élevée. D'autre part, bien que les enregistrements eussent permis de découvrir la vérité, la Cour décida que leur utilisation était susceptible de déconsidérer l'administration de la justice. L'élément de preuve fut donc rejeté en application de l'article 2858 C.c.Q.

Une preuve obtenue par le biais d'un enregistrement électronique en milieu de travail a également été rejetée sur cette base dans la récente décision *Bellefeuille*⁹. Dans cette affaire, une préposée aux bénéficiaires avait été congédiée. Elle prétendait que l'employeur avait donné à son sujet de mauvaises références qui avaient fait fuir des employeurs potentiels. Afin de prouver sa prétention, elle souhaitait mettre en preuve un enregistrement téléphonique fait par l'un de ses amis qui avait usurpé l'identité d'un employeur potentiel afin de discuter avec l'ancien employeur de la salariée congédiée. Le tribunal conclut qu'il y avait eu manoeuvre illégale faite de mauvaise foi de la part de la salariée et que cette preuve était susceptible de déconsidérer l'administration de la justice. Elle fut en conséquence rejetée. Cette décision est présentement devant la Cour d'appel. Il sera intéressant de voir si le plus haut tribunal québécois entérinera la position de la Cour du Québec dans cette affaire.

De ce qui précède, il faut donc retenir qu'en contexte de relations de travail, le tribunal ne pourra tolérer les atteintes graves au respect du droit à la vie privée ni la fabrication de pièces de preuve à partir de subterfuges ou de procédés malhonnêtes.

Conclusion

En définitive, une personne employée peut enregistrer ses conversations avec son employeur en toute légalité selon certaines circonstances et utiliser ces enregistrements devant le tribunal. L'employeur a la possibilité toutefois de s'opposer à cette preuve lorsqu'elle porte atteinte au lien de confiance inhérent à tout contrat de travail.

Pour ce qui est de l'employeur qui a recours à ce type de preuve à l'encontre d'un employé, il doit démontrer qu'il a des motifs raisonnables de croire que la personne concernée contrevient aux obligations contenues dans le contrat de travail (individuel ou collectif) ainsi qu'aux politiques connues, le tout justifiant une surveillance électronique à la mesure de l'objectif poursuivi.

Jean Beauregard
514 877-2976
jbeauregard@lavery.qc.ca

Nicolas Joubert
514 877-2918
njoubert@lavery.qc.ca

⁸ *Mascouche c. Houle*, [1999] R.J.Q. 1894 (C.A.).

⁹ *Bellefeuille c. Morisset*, D.T.E. 2006T-172 (C.Q.) (Requête pour permission d'appeler accueillie).

**Vous pouvez communiquer avec les membres suivants du groupe
du Droit du travail et de l'emploi pour toute question relative à ce bulletin.**

À nos bureaux de Montréal

Pierre L. Baribeau	514 877-2965
Jean Beauregard	514 877-2976
Monique Brassard	514 877-2942
Denis Charest	514 877-2962
Michel Desrosiers	514 877-2939
Jocelyne Forget	514 877-2956
Philippe Frère	514 877-2978
Alain Gascon	514 877-2953
Michel Gélinas	514 877-2984
Isabelle Gosselin	514 877-2960
Jean-François Hotte	514 877-2916
Nicolas Joubert	514 877-2918
France Legault	514 877-2923
Guy Lemay	514 877-2966
Vicky Lemelin	514 877-3002
Carl Lessard	514 877-2963
Dominique L'Heureux	514 877-2975
Josiane L'Heureux	514 877-2954
Catherine Maheu	514 877-2912
Isabelle Marcoux	514 877-3085
Véronique Morin	514 877-3082
Marie-Claude Perreault	514 877-2958
Érik Sabbatini	514 877-2948



À nos bureaux de Québec

Eve Beaudet	418 266-3066
Valérie Belle-Isle	418 266-3059
Pierre Beaudoin	418 266-3068
Claude Larose	418 266-3062
Marie-Hélène Riverin	418 266-3082
Madeleine Roy	418 266-3074

À nos bureaux de Laval

Pierre Daviault	450 978-8107
-----------------	--------------

Montréal

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

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

Québec

Bureau 500
925, Grande Allée Ouest
Québec (Québec)
G1S 1C1

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

Laval

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

Téléphone :
514 978-8100
Télécopieur :
514 978-8111

Ottawa

Bureau 1810
360, rue Albert
Ottawa (Ontario)
K1R 7X7

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

Abonnement

Vous pouvez vous
abonner, vous
désabonner ou modifier
votre profil en visitant
notre site Internet [www.laverydebilly.com/htmlfr/
Publications.asp](http://www.laverydebilly.com/htmlfr/Publications.asp)
ou en communiquant
avec Carole Genest
au 514 877-3071.

© Tous droits réservés 2006,
Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L.
- avocats. 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.

www.laverydebilly.com

LAVERY, DE BILLY

AVOCATS