

COUR D'APPEL

PROVINCE DE QUÉBEC
GREFFE DE MONTRÉAL

No: 500-09-001456-953
(705-05-000334-956)

Le 30 août 1999

CORAM: LES HONORABLES LeBEL
BAUDOIN
THIBAUT, J.J.C.A.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) DE
BRIDGESTONE FIRESTONE DE JOLIETTE (CSN),

APPELANT - requérant

c.

ME GILLES TRUDEAU,

INTIMÉ - intimé

et

BRIDGESTONE/FIRESTONE CANADA INC.,

MISE EN CAUSE - mise en cause

La Cour, statuant sur le pourvoi de l'appelant, le Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (CSN), contre un jugement de la Cour supérieure prononcé à Joliette, le 16 août 1995, par l'honorable Rodolphe Bilodeau, qui rejetait alors une demande de révision judiciaire d'une sentence arbitrale rendue par l'intimé, Me Gilles Trudeau, confirmant le congédiement de monsieur Sylvain Breault par la mise en cause Bridgestone/Firestone Canada Inc.,

Pour les motifs exposés dans les opinions des juges LeBel et Baudouin, déposées avec le présent arrêt, auxquels souscrit la juge Thibault:

500-09-001456-953

-2-

REJETTE le pourvoi avec dépens.

LOUIS LeBEL, J.C.A.

JEAN-LOUIS BAUDOIN, J.C.A.

FRANCE THIBAUT, J.C.A.

ME MARIO ÉVANGÉLISTE
(Sauvé, Roy)
pour l'appelant

ME JEAN-ROBERT LAPORTE
(Roy et Laporte)
pour Bridgestone/Firestone Canada Inc.

DATE D'AUDITION: 14 avril 1999

COUR D'APPEL

PROVINCE DE QUÉBEC
GREFFE DE MONTRÉAL

No: 500-09-001456-953
(705-05-000334-956)

CORAM: LES HONORABLES LeBEL
BAUDOUIN
THIBAULT, J.J.C.A.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) DE
BRIDGESTONE FIRESTONE DE JOLIETTE (CSN),

APPELANT - requérant

c.

ME GILLES TRUDEAU,

INTIMÉ - intimé

et

BRIDGESTONE/FIRESTONE CANADA INC.,

MISE EN CAUSE - mise en cause

OPINION DU JUGE LeBEL

L'appelant, Le Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (CSN) (le Syndicat), se pourvoit contre un jugement de la Cour supérieure prononcé à Joliette, le 16 août 1995. L'honorable Rodolphe Bilodeau rejetait alors une demande de révision judiciaire d'une sentence arbitrale rendue par l'intimé Gilles Trudeau, qui confirmait le congédiement d'un salarié membre

500-09-001456-953

du Syndicat, monsieur Sylvain Breault, par son employeur Bridgestone/Firestone Canada Inc. (Bridgestone). L'arbitre avait conclu que l'employé avait simulé quant à son état de santé, afin de prolonger son absence à la suite d'un accident du travail.

L'appelant réclame que le jugement soit cassé, que l'on reconnaisse que l'arbitre avait commis des erreurs touchant à sa compétence même, en usurpant les fonctions des organismes spécialisés en matière de lésions professionnelles, lorsqu'il a statué sur l'état de santé du salarié et en acceptant la mise en preuve de bandes vidéo prises au cours d'une opération de filature et de surveillance de l'employé, ordonnée par Bridgestone. Le Syndicat demande dans les conclusions originales que la sentence soit cassée, le congédiement annulé et le dossier renvoyé devant un arbitre pour statuer sur l'indemnité due à l'employé. Subsidiairement, à l'audience, son avocat a indiqué que la sentence devrait à tout le moins être annulée et le grief renvoyé devant un autre arbitre pour que celui-ci en dispose en respectant les règles de droit applicables, comme les interprète la partie syndicale.

Avant de passer à l'examen des moyens d'appel, on rappellera d'abord l'origine et le déroulement de cette affaire. On résumera ensuite les motifs de la décision rendue par l'arbitre et ceux du jugement de la Cour supérieure.

L'ORIGINE DU LITIGE

L'analyse des faits qui ont donné naissance à ce litige est essentiellement tributaire de l'étude de la relation qu'en donne l'arbitre. Celle-ci ne saurait être remise en cause dans le cadre de cette affaire de contrôle judiciaire, surtout quant aux appréciations de la crédibilité des témoins présentés par les parties.

500-09-001456-953

En juin 1994, le plaignant, Sylvain Breault, travaillait dans une usine de l'intimée Bridgestone, à Joliette, depuis environ quinze ans. Âgé de trente-cinq ans, il était affecté à différentes machines, dans cet établissement de fabrication de pneus. Le 18 juin 1994, il mit le pied sur des granules de verre répandus sur le sol et tomba sur le côté gauche. En se relevant, il ressentit une douleur au côté, au niveau du bassin et du coude. Il avertit son superviseur de cette chute et retourna auprès de sa machine. Sa douleur devint alors plus intense, à la fois dans la fesse gauche et à la hanche. Il informa donc son supérieur qu'il lui fallait se rendre à l'hôpital et remplit le formulaire administratif pertinent.

Breault se rendit alors dans une clinique médicale, où il consulta le docteur Thisdale. Les notes manuscrites de ce médecin indiquent que le salarié se déplaçait en boitant et qu'il présentait des signes de contusions au thorax et à la poitrine. Le docteur Thisdale remit à l'employé une attestation d'arrêt de travail et refusa l'assignation temporaire proposée par le superviseur à celui-ci avant son départ de l'usine. À ce sujet, le salarié a affirmé devant l'arbitre avoir dit à son médecin qu'il ignorait la nature de l'assignation proposée et qu'il redoutait qu'elle implique des rotations du tronc. Par la suite, il revit le docteur Thisdale environ six fois, jusqu'à son retour au travail. Le médecin fixa éventuellement ce dernier au 8 août 1994.

Le 20 juin 1994, le salarié rencontra une infirmière au service de l'employeur, madame Nilka Martel, qui gérait les dossiers de maladie et d'accidents du travail à l'usine. Selon madame Martel, qui a témoigné devant l'arbitre en s'aidant de notes prises durant son entretien, le plaignant boitait en entrant dans son bureau et avait de la difficulté à s'asseoir, en raison de douleurs qu'il situait à la hanche et à la fesse gauches. Après avoir remarqué que le thorax ne présentait aucune contusion, contrairement à ce que mentionnait le rapport du docteur Thisdale, madame Martel interrogea Breault au sujet de ce

500-09-001456-953

détail. Celui-ci répondit qu'il n'avait éprouvé aucune douleur au niveau du thorax.

Après cette rencontre et après avoir discuté du dossier du salarié avec d'autres collègues du secteur de la santé et de la sécurité du travail, l'infirmière décida de renvoyer le cas à un médecin désigné par la compagnie, le docteur Giasson, en vertu des articles 209 et suivants de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.A.T.M.P.) (L.R.Q., c. A-3.001). Selon la mise en cause, le diagnostic erroné du docteur Thisdale et les contradictions relevées par l'infirmière dans le comportement du salarié, qui semblait très souffrant, tout en se déclarant incapable de situer ses douleurs à des points précis, expliquait sa décision de consulter le docteur Giasson.

Pour les mêmes raisons, la compagnie décida que le salarié serait soumis à une filature privée. Toutefois, il ne s'agissait pas d'une filature continue. En effet, le salarié fut suivi et filmé par un enquêteur privé à des jours précis, les 22 juin, 15 juillet et 3 août 1994. Pendant ces journées, l'enquêteur surveillait les allées et venues du salarié, à partir d'une automobile qu'il stationnait sur la voie publique, près de sa résidence. Lorsque l'employé se déplaçait en auto, l'enquêteur le suivait.

D'après l'arbitre, sur la première bande vidéo filmée le 22 juin 1994, on voit le plaignant dans le stationnement d'un centre commercial, en début d'après-midi. Ce dernier marche normalement, mais l'arbitre remarque qu'il fait preuve d'une légère hésitation en montant dans la voiture (voir sentence arbitrale, m.a., p. 79).

Le 28 juin 1994, le docteur Giasson examina l'employé. Celui-ci déclara ressentir un inconfort au niveau de la hanche gauche, au moment où il passait de la position assise à la verticale, et un tiraillement au niveau de la fesse gauche en marchant. D'après le médecin, une série de tests passés au cours de

500-09-001456-953

l'entrevue lui confirmèrent que Breault ne souffrait pas, ne boitait pas et ne présentait aucune anomalie physique. En conséquence, il conclut à la guérison de la contusion à la hanche gauche, à la consolidation de la lésion en date du même jour et à l'absence de limitation fonctionnelle en relation avec l'accident de travail. Ainsi, Breault était immédiatement apte à retourner au travail le 28 juin, de l'avis du docteur Giasson.

Le lendemain, Breault revit le docteur Thisdale, qui fit un diagnostic contraire. Selon lui, Breault souffrait encore d'une entorse lombaire et d'une contusion à la hanche gauche. Le docteur Thisdale lui suggéra du repos et lui interdit même des activités comme la tonte de sa pelouse, parce que, selon son évaluation, il présentait un spasme évident, avec raideur, et ne pouvait fléchir le tronc à plus de 60%.

Le 30 juin 1994, le salarié retourna chez l'employeur pour rencontrer l'infirmière Martel. Il se déclara alors beaucoup trop souffrant pour accepter quelque travail que ce soit. Il commença ensuite des traitements de physiothérapie, qui se continuèrent jusqu'au 4 août 1994. Lors du premier traitement, le physiothérapeute décela chez Breault une sensibilité sur la dernière vertèbre lombaire, de même que sur les lombes du côté gauche. Le salarié se plaignait d'un étirement à ce niveau et d'une douleur ressentie lors d'une flexion jusqu'à 90 degrés. Le physiothérapeute ne remarqua toutefois aucun signe de contusion, mais nota une légère limitation à la souplesse musculaire du côté gauche, ainsi qu'un degré de tension musculaire à la palpation, ce qui constituerait un signe effectif de douleur. Puis, le 14 juillet 1994, le physiothérapeute nota une diminution générale de 50% de la douleur subjective et ne remarqua aucun signe évitent de boiterie.

Le 14 juillet 1994, Breault rencontra à nouveau l'infirmière Martel. Celle-ci affirme que le plaignant boitait et présentait toujours des signes

500-09-001456-953

-6-

objectifs de douleur durant la rencontre, mais que le boitement disparut dès qu'il sortit de son bureau. Devant l'arbitre, le salarié a contesté ces affirmations, en déclarant qu'il se sentait alors beaucoup mieux. Lors de cette entrevue, l'infirmière lui remit un formulaire d'assignation temporaire, que refusa le médecin traitant, le docteur Thisdale, qui nota que son patient présentait toujours une contusion de la hanche gauche et une entorse lombaire.

Le 15 juillet 1994, survint une deuxième filature, où l'enquêteur filma de sa voiture le plaignant en train de faire des courses en transportant une chaudière de poids moyen, qui contenait vraisemblablement du chlore de piscine. Dans une autre séquence de la bande, d'après l'arbitre, on voit le plaignant aller chercher son fils à la garderie et faire une course avec lui, en courant à petits pas, sur une courte distance. Après examen de la bande vidéo, l'arbitre affirme que le plaignant ne présente aucun signe évident de douleurs ou de raideurs lombaires "notamment en montant dans sa voiture, ce qu'il fait d'ailleurs spontanément, sans aucune hésitation" (m.a., p. 82).

Le 21 juillet 1994, Breault revit madame Martel et affirma toujours ressentir une douleur constante, plus forte le matin et le soir. Selon l'infirmière, le plaignant boitait toujours et semblait avoir de la difficulté à s'asseoir. Lors de l'arbitrage, le plaignant a contesté cette version, en répondant qu'il ne ressentait de douleur que lorsqu'il croisait la jambe et un étirement de la fesse en se penchant. À la suite de cette entrevue, l'infirmière confia un mandat additionnel au docteur Giasson, pour vérifier la réalité des maux de Breault et la justification du refus d'une assignation temporaire, dans les termes suivants:

Comme il semble évident que M. Breault et le docteur Thisdale étire l'arrêt de travail au maximum. Nous aimerions que vous questionniez le travailleur sur ses activités et sur son état subjectif. De plus nous aimerions savoir comment M. Breault décrit l'assignation temporaire proposée et pourquoi il n'est pas capable d'effectuer cette tâche. (sic) (m.a., p. 83)

500-09-001456-953

Le 25 juillet 1994, le docteur Thisdale reçut Breault encore une fois. D'après une note au dossier du patient, celui-ci ressentait encore des élancements dans la fesse gauche. Le médecin remplit un autre formulaire de la Commission de la santé et de la sécurité au travail, où il indiqua que l'employé souffrait toujours d'une contusion à la hanche gauche et d'une entorse lombaire.

Le 27 juillet 1994, le docteur Giasson effectua un second examen médical, demandé par l'infirmière Martel. Malgré l'affirmation du plaignant qu'il ressentait toujours de l'inconfort et une raideur au niveau de la fesse gauche, le médecin de l'employeur ne décela ni signe objectif de douleur ni anomalie dans ses mouvements, notamment dans ceux de flexion. En conséquence, il informa la compagnie que le plaignant était, à son avis, apte à reprendre un travail régulier et que son dossier devrait être acheminé au Bureau d'évaluation médicale, établi en vertu de la L.A.T.M.P.

Sur réception de ces informations, le chef de la section de la santé et de la sécurité au travail de l'établissement décida alors de faire filer le plaignant de nouveau.

Une troisième filature eut lieu le 3 août 1994. Durant cette dernière, l'enquêteur filma Breault alors qu'il se trouvait sur sa pelouse, à l'avant de sa résidence. L'enquêteur était alors installé dans son automobile, sur la voie publique, à quelques dizaines de pieds de la maison de l'employé. Après avoir visionné la bande vidéo, l'arbitre se déclara frappé de voir Breault enlever des mauvaises herbes pendant une trentaine de minutes, sans apparence de douleur ou d'inconfort, penché à 90 degrés ou en position accroupie, et en se relevant souvent en position verticale, sans aucune hésitation (voir m.a., p. 84).

Le lendemain, 4 août 1994, le plaignant, qui devait revoir le docteur Thisdale le 5, rencontra l'infirmière Martel. Celle-ci a témoigné que Breault

500-09-001456-953

lui avait alors déclaré que son état s'était amélioré, mais qu'il ressentait toujours de la douleur en se penchant, et que bien qu'incapable de reprendre son travail régulier, il pourrait peut-être essayer de remplir une assignation temporaire. Devant l'arbitre, le plaignant a plutôt affirmé qu'au cours de cette entrevue, il avait réclamé une assignation temporaire à deux reprises à l'infirmière.

Après l'entrevue, madame Martel fit part à l'employé que le directeur des ressources humaines de l'usine désirait le rencontrer. Breault ignorait tant la décision de tenir une telle rencontre que ses motifs. Le directeur entendait connaître sa version des faits pour déterminer s'il était de bonne foi. Immédiatement avant la rencontre, l'employeur offrit au salarié de se faire accompagner d'un représentant syndical. Certains représentants du Syndicat assistèrent en conséquence à la réunion, où se trouvaient trois cadres de la compagnie.

À cette occasion, Breault répéta les propos que rapporta l'infirmière devant l'arbitre. Il aurait déclaré ne pas faire d'activités physiques, avoir donné la tonte de son gazon à contrat et estimer impossible la reprise de son travail régulier. Toutefois, en réponse à une question posée par un représentant de la compagnie au sujet de ses activités de la veille, il répondit qu'il avait gardé son fils et arraché des mauvaises herbes de sa pelouse, en soulignant que son dos était rétabli et ne lui faisait plus mal. Les représentants de Bridgestone ne l'ont pas informé de la filature, mais, à la fin de la réunion, lui mentionnèrent qu'on étudierait son dossier et qu'on le tiendrait informé. Par ailleurs, cette rencontre avait été tenue à un moment où la compagnie venait de congédier un autre salarié, dans des circonstances très semblables à celles de l'appelant.

Le lendemain, Breault revit son médecin. Au cours de cette entrevue, le docteur Thisdale lui remit un certificat médical informant l'employeur que le

500-09-001456-953

salarié était prêt à reprendre son travail régulier à compter du 8 août 1994, sans restriction. Après la remise de ce certificat à l'employeur, celui-ci informa le salarié qu'il était suspendu pour fins d'enquête.

Bridgestone décida de congédier Breault le 10 août 1994. Dans la lettre de congédiement, la compagnie justifie sa décision par la faute très grave commise par le plaignant, qui aurait menti à plusieurs reprises pour prolonger un congé, faute qui entraînait une perte de confiance irrémédiable et justifiait le renvoi. La lettre de congédiement se lisait:

Le 18 juin 1994, vous avez déclaré avoir été victime d'une lésion professionnelle pour laquelle vous avez eu un retour au travail en date du 5 août 1994 effectif le 8 août 1994. Vous avez pendant votre période d'invalidité vu votre médecin à plusieurs reprises qui a prolongé votre arrêt de travail et refusé d'autoriser, à deux reprises, votre assignation à un autre travail.

En date du 27 juillet 1994, vous avez fourni de fausses informations à notre médecin expert en affirmant que vous vous adonnez à aucune activité. Vous avez repris ces affirmations mensongères en date du 4 août 1994, lors de notre rencontre en présence de MM. Mario Bailargeon, Clément Lapalme, Michel Paradis, Léo Fafard et Serge Durand.

Or, nous savons qu'au moins à compter du 22 juin 1994, vous aviez des activités contraires à ces affirmations et que vous avez également posé des gestes incompatibles avec la symptomatologie que vous avez rapporté à notre médecin expert.

Nous considérons que ces agissements et affirmations mensongères visant à prolonger votre période d'invalidité et de recevoir des prestations de la Commission de la santé et sécurité du travail auxquelles vous n'avez pas droit démontrent de votre manque de sérieux et de votre déloyauté envers votre employeur portant ainsi atteinte de façon irrémédiable au lien de confiance devant exister entre nous.

C'est pourquoi vous avez été suspendu le 5 août 1994 et que nous mettons fin à votre emploi en date d'aujourd'hui. (sic) (m.a., pp. 75-76)

Après le congédiement, la procédure d'évaluation médicale se continua au Bureau d'évaluation médicale. Le 11 novembre 1994, l'orthopédiste Raouf Antoun confirma les constatations du médecin de l'employeur, le docteur Giasson,

500-09-001456-953

-10-

et conclut à la consolidation de la lésion le 28 juin 1994. Pendant l'arbitrage, le Syndicat fit examiner Breault par un autre médecin, qui affirma, principalement sur la base des notes du docteur Thisdale, que l'évolution du dossier du plaignant avait été normale et que les films ne contredisaient pas cette opinion.

Après le congédiement, le Syndicat avait, en effet, porté un grief, qui fut renvoyé à l'arbitrage. L'arbitre entendit une preuve fortement contradictoire et dut apprécier la crédibilité des témoignages des parties. Pour l'essentiel, la sentence de Me Trudeau retint la version des témoins de l'employeur. Sur les questions de droit proprement dites, l'arbitre trancha deux objections sur des questions de preuve, l'une portant sur la qualité du docteur Giasson, qu'il reconnut malgré les objections du Syndicat. Ce débat n'a pas été repris devant les tribunaux supérieurs.

Dans un deuxième temps, toutefois, l'arbitre rejeta une objection du Syndicat à la mise en preuve des bandes vidéo filmées par l'employeur. Cette objection était fondée principalement sur la nécessité du respect de la vie privée du salarié en vertu de l'article 5 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, L.R.Q., c. C-12, et des articles 3, 35 et 36 du Code civil du Québec. Le Syndicat soutenait que la filature et la prise des vidéos avaient porté une atteinte grave à la vie privée du salarié et qu'en conséquence, les bandes vidéo étaient inadmissibles en vertu de l'article 2858 C.c.Q., puisque leur réception en preuve déconsidérerait l'administration de la justice. L'arbitre se considérait comme un tribunal spécialisé lié par ces dispositions.

Cependant, avant même d'appliquer l'article 2858 C.c.Q., l'arbitre devait décider si la filature et la prise des bandes vidéo comportaient une violation d'un droit fondamental de l'appelant. Ce n'était que dans l'affirmative qu'il lui faudrait examiner l'application de l'article 2858 C.c.Q.

500-09-001456-953

-11-

Dans sa sentence, l'arbitre reconnut que, bien qu'il soit garanti tant en vertu de la Charte québécoise des droits et libertés que des dispositions pertinentes du Code civil, le droit à la vie privée ne représente pas un absolu, mais qu'il faut examiner l'ensemble des circonstances et, entre autres, explorer la notion de lieu privé, qu'il déclare central, avant de conclure qu'il a été violé. Comme il existait alors peu de décisions en vertu de la Charte québécoise, l'arbitre a utilisé les tests élaborés par la Cour suprême du Canada en vertu de l'article 8 de la Charte canadienne des droits et libertés, au sujet du droit à la protection contre les fouilles, perquisitions ou saisies abusives. Il s'est interrogé sur les limites de l'attente raisonnable de protection de la vie privée dans les lieux où ont eu lieu les filatures (voir sentence arbitrale, p. 27):

Il ressort donc de cette jurisprudence que la notion de lieux privés est relative et dépend de l'attente raisonnable de protection de la vie privée qu'on peut entretenir à l'égard d'un lieu en particulier. On voit aussi dans cette jurisprudence que la Cour suprême n'érige pas en absolu la protection de la vie privée mais pondère toujours ce droit fondamental avec le droit de l'État de s'acquitter de ses responsabilités en matière d'application des lois.

Cependant, l'arbitre s'est mis en garde contre l'application intégrale, sans nuances, des principes de la Charte canadienne dans une affaire de droit privé. Il réitéra alors que les articles 35 et 36 C.c.Q. ne protègent pas le droit à la vie privée de façon absolue, mais qu'on doit leur donner une interprétation contextuelle, dans le cadre de l'emploi rempli par le salarié:

Ainsi, dans toute relation de travail, une partie, le salarié, est placée sous la direction de l'autre partie, l'employeur, dans l'exécution de sa prestation de travail. De plus, ce salarié est débiteur d'une obligation de loyauté à l'égard de l'employeur. Ce type de relation est aujourd'hui reconnu explicitement dans le nouveau Code civil du Québec, particulièrement aux articles 2085 et 2088. Ces caractéristiques sont susceptibles d'entraîner une renonciation de la part du salarié à certains éléments de sa vie privée à la faveur de son employeur et l'application, dans

500-09-001456-953

-12-

ce contexte, des articles 35 et 36 C.c.Q., doit en tenir compte. (voir sentence arbitrale, p. 28)

Selon l'arbitre, les bandes vidéo prises à l'insu du plaignant, lorsqu'il déambulait dans la rue, dans un stationnement d'un centre commercial ou travaillait sur sa pelouse, à l'avant de sa résidence, à partir de la voiture de l'enquêteur, n'auraient pas été enregistrées alors qu'il se trouvait dans des lieux privés:

On ne peut raisonnablement s'attendre, lorsqu'on circule dans ces endroits, au même degré de protection de sa vie privée que lorsqu'on est dans sa résidence privée ou dans une chambre d'hôtel dont la porte est close, par exemple.

Cependant, même dans ces lieux non privés, on pourrait prétendre que l'Employeur a indûment porter (sic) atteinte à la vie privée de monsieur Breault, en l'épiant sans cesse par exemple. Il faut le placer dans le contexte particulier du présent cas. Monsieur Breault bénéficiait d'un congé de travail justifié par une incapacité causée par une lésion professionnelle. Ce congé était indemnisé par le système administré par la C.S.S.T. qui est financé par les employeurs, dont celui de monsieur Breault. L'incapacité alléguée par ce dernier empêchait son médecin d'accepter les assignations temporaires proposées par l'Employeur. Par ailleurs, les certificats médicaux signés par le Dr Thisdale et remis à l'Employeur par le plaignant pour justifier son absence étaient non seulement vagues mais aussi inexacts, à tout le moins en partie. Enfin, à partir du 28 juin, l'Employeur avait en main une expertise médicale qui contredisait les certificats du Dr Thisdale et qui établissait la capacité de monsieur Breault à reprendre son travail normal, sans aucune restriction.

Dans de telles circonstances, l'Employeur n'était-il pas justifié de prendre certaines mesures pour vérifier l'exactitude des motifs d'absence de monsieur Breault? Doit-on alors, et compte tenu des faits particuliers de l'espèce, considérer que l'Employeur violait la vie privée du plaignant en le faisant suivre et filmer par un enquêteur lorsqu'il se déplaçait dans des lieux généralement considérés comme publics? Je ne le crois pas. Encore ici, il m'apparaît que, compte tenu du type de relation le liant à l'Employeur et des circonstances particulières dans lesquelles il se trouvait, monsieur Breault ne pouvait s'attendre, de la part de son Employeur, au même degré de vie privée que dans d'autres circonstances n'impliquant pas l'employeur. C'est ce qui me permet de conclure que, dans ce cas-ci, l'Employeur, en faisant suivre et filmer les déplacements de monsieur Breault dans des lieux ne pouvant être raisonnablement considérés

500-09-001456-953

-13-

comme publics, alors qu'il alléguait être incapable de travailler dans son emploi régulier ou dans les deux assignations temporaires proposées, n'a pas porté atteinte à la vie privée de ce dernier.

Je ne peux donc conclure que l'Employeur a porté atteinte à la vie privée du plaignant en contravention des articles 35 et 36 C.c.Q. Cette conclusion m'amène à écarter l'argument syndical basé sur l'article sans qu'il soit nécessaire de me prononcer sur la question d'une éventuelle déconsidération de la justice. Pour ces motifs, je déclare admissible en preuve les bandes vidéoscopiques filmées par monsieur Lamirande et je rejette l'objection syndicale à cet effet. (sentence arbitrale, pp. 29-30)

L'arbitre reçut alors en preuve les bandes vidéo. Utilisant cette preuve et les témoignages des représentants de l'employeur quant à l'état du salarié et à ses déclarations lors de ses rencontres avec eux, il conclut que le salarié avait simulé délibérément pour prolonger son absence en maladie. Cette simulation et les fausses déclarations faites à cette occasion constituaient une faute disciplinaire grave, qui justifiait le congédiement.

La sentence arbitrale ne fait aucune mention d'un argument du Syndicat sur lequel l'on reviendra, c'est-à-dire de l'usurpation par l'arbitre des fonctions des organismes spécialisés en matière d'accident du travail. L'on ne semble pas avoir mis en doute la compétence de l'arbitre à l'égard de l'examen de l'ensemble de la question ni débattu de la question devant lui.

Le Syndicat attaqua ensuite la sentence arbitrale devant la Cour supérieure, pour le motif principal de l'inadmissibilité en preuve des bandes vidéo, en raison de la protection accordée au droit à la vie privée dans la Charte québécoise et le Code civil du Québec. En conséquence, toute la procédure serait viciée par l'introduction de cette preuve illégale. L'arbitre aurait alors mal apprécié l'ensemble de la preuve et rendu une ordonnance qui constituait un véritable déni de justice à l'égard du salarié.

500-09-001456-953

-14-

Le jugement de la Cour supérieure retient que l'arbitre aurait accepté la présentation d'une preuve constituée contrairement aux dispositions des chartes quant au respect de la vie privée. Le premier juge opine toutefois qu'on doit distinguer entre une preuve acquise prétendument à l'encontre du respect à la vie privée et le droit d'intervenir dans des limites raisonnables, lorsqu'un salarié a renoncé à certains droits quant au respect à la vie privée. Selon lui, la prise des photos et des vidéos dans des conditions et situations qualifiées de normales, eu égard aux prétentions de l'employé, ne constituerait pas un abus de droit. En présentant une réclamation à la suite d'un accident du travail, le salarié aurait implicitement renoncé à la protection de sa vie privée contre une enquête raisonnable:

Si l'employé prétend s'être blessé et n'être plus capable d'effectuer aucun travail pour son employeur et ainsi pouvoir bénéficier d'indemnité prévue pour les travailleurs blessés qui ont réellement besoin de ce secours, il renonce aussi à son droit de limiter l'enquête qui pourra être faite dans des normes raisonnables. Les chartes des droits ont été écrites pour protéger les droits des personnes et non pour protéger les droits des personnes et non pour être complices de leur tromperie. (m.a., p. 68)

Selon le premier juge, l'arbitre n'aurait commis aucune erreur déraisonnable et les règles applicables au contrôle judiciaire interdisaient alors l'intervention de la Cour supérieure. En conséquence, il rejeta la demande de révision judiciaire.

LES MOYENS D'APPEL

Le pourvoi invoque deux moyens d'appel distincts. Selon le Syndicat, tous deux toucheraient à la compétence de l'arbitre, au sens strict. Le premier argument reproche à l'arbitre d'avoir usurpé les fonctions des juridictions spécialisées mises en place par la Loi sur les accidents du travail et les

500-09-001456-953

-15-

maladies professionnelles pour apprécier la qualité des attestations médicales et l'incapacité du plaignant de retourner à son travail. Le second porte sur la décision de l'arbitre de recevoir en preuve des bandes vidéo résultant de la filature de Breault pendant trois jours. Cette filature et la prise des films qui ont été tournés au cours de celle-ci auraient violé le droit du salarié à la préservation de sa vie privée. La gravité de cette atteinte à un droit civil fondamental déconsidérerait l'administration de la justice. L'erreur commise en recevant cette preuve, ainsi que celle résultant de l'usurpation des fonctions de d'autres organismes justifieraient notre Cour, selon les conclusions originales de l'avis d'appel, de casser la sentence arbitrale et d'ordonner la réintégration de l'appelant.

Bridgestone a contesté ces deux moyens. Selon elle, l'arbitre avait compétence pour examiner le comportement du salarié. La surveillance dont il a été l'objet constituerait une mesure de surveillance raisonnable, dans le cadre de la relation d'emploi qui existait avec son employeur et n'aurait pas porté atteinte à son droit à la protection de sa vie privée.

On examinera en premier lieu la question de l'usurpation de fonctions dévolues à d'autres organismes. On étudiera ensuite la question des bandes vidéo et de la filature du salarié.

L'USURPATION DES FONCTIONS DES TRIBUNAUX SPÉCIALISÉS

Selon l'appelant, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles réserve exclusivement à la C.S.S.T., au Bureau d'évaluation médicale, au Bureau de révision paritaire et, éventuellement, à la C.A.L.P., à l'époque, la fonction de se prononcer sur l'état physique d'une personne victime d'un accident du travail. Un arbitre de grief comme l'intimé Trudeau n'aurait

500-09-001456-953

-16-

pas été un tribunal compétent en la matière. L'arbitre de grief aurait usurpé la compétence exclusive de ces organismes spécialisés, lorsqu'il s'est prononcé sur la qualité de l'attestation médicale émise par le docteur Thisdale et, conséquemment, sur l'aptitude du salarié de retourner à son travail à une date donnée, ainsi que sur la bonne foi de ce dernier dans ses démarches pour obtenir des prestations.

L'appelant soutient d'abord que l'analyse des attestations médicales et les conclusions à en tirer relèvent exclusivement des instances mises en place par la L.A.T.M.P., en vertu des articles 212, 349 et 397, pour contester, entre autres, les rapports des médecins traitants. D'après les articles 430 et 431 de la même loi, l'appréciation de la bonne foi d'une victime d'un accident du travail, quant à son droit de recevoir ou de conserver des indemnités, relèverait strictement de la C.S.S.T. et des organismes établis en vertu de la législation sur les lésions professionnelles. Si l'on comprend bien l'appelant, puisqu'il pouvait invoquer une attestation de son médecin traitant, l'arbitre aurait dû s'abstenir d'apprécier ses prétentions quant à son état de santé et quant à sa conduite lorsqu'il a rencontré l'infirmière ou le médecin désigné par l'employeur, le docteur Giasson, ou tout simplement dans sa vie quotidienne, en dehors de l'établissement.

Au soutien de sa proposition, l'appelant invoque des arrêts de notre Cour, notamment Bell Canada c. Syndicat des travailleurs et travailleuses en communications et en électricité du Canada, [1990] R.J.Q. 2808 (C.A.), où le juge Baudouin mettait en garde contre l'usurpation des pouvoirs de la C.S.S.T. par l'arbitre des griefs. Notre Cour aurait adopté la même position dans l'arrêt Syndicat des employés municipaux de la Ville de Hull c. Ville de Hull, [1990] DTE 90T-414 (C.A.).

Un arrêt récent de notre Cour a disposé de cette prétention et fait les distinctions nécessaires dans l'affaire Syndicat du transport de Montréal c.

500-09-001456-953

Leboeuf, [1996] R.D.J. 187. Dans ce dossier, comme dans la présente affaire, l'employeur avait congédié un salarié pour "fraude et abus du système" d'invalidité en cas d'accident du travail. L'arbitre avait rejeté le grief et la Cour supérieure n'avait pas accueilli une requête en révision judiciaire de la décision arbitrale. Le jugement de la Cour supérieure n'avait pas retenu l'argument du Syndicat voulant que l'arbitre ait usurpé la compétence exclusive de la C.S.S.T. Le juge Forget, auteur de l'opinion unanime de la Cour, avait d'abord fait observer que l'article 349 L.A.T.M.P. accordait une compétence exclusive à la C.S.S.T., "à moins qu'une disposition particulière ne donne compétence à une autre personne ou à un autre organisme". Or, ajoutait notre collègue, "l'article 32 accorde précisément compétence à l'arbitre de grief si un travailleur croit «avoir été l'objet d'une sanction»... à «cause de l'exercice d'un droit que lui confère la présente loi.»" (voir opinion du juge Forget, p. 191). Le juge Forget soulignait que l'arbitre ne statuait pas directement sur l'état de santé du prévenu, pour déterminer son droit à des prestations. Il fallait plutôt vérifier si le salarié avait été loyal et honnête vis-à-vis son employeur pour déterminer si le lien d'emploi pouvait être annulé. Au contraire, dans l'affaire Syndicat des employés municipaux de la Ville de Hull, le problème consistait à déterminer si le salarié pouvait retourner à son travail:

Nul ne conteste que la CSST a compétence exclusive, au premier niveau, pour statuer sur le droit du travailleur de recevoir des indemnités de remplacement du revenu. En l'espèce, l'arbitre n'était pas saisi de cette question. Il devait déterminer si le salarié avait commis une faute ou un abus, entraînant la rupture du lien de confiance et justifiant le congédiement.

L'arrêt Syndicat des employés municipaux de la Ville de Hull c. Ville de Hull doit être distingué. Dans cette affaire, l'arbitre, tout comme la Commission des accidents du travail - l'ancêtre de la CSST - devaient tous deux déterminer si l'état de santé du travailleur lui permettait de revenir au travail. En l'espèce, quitte à le redire, l'arbitre devait simplement déterminer si le salarié avait tenté de tromper les experts médicaux et son employeur. (opinion du juge Forget, p. 191)

500-09-001456-953

Dans le présent litige, le salarié avait lui-même saisi l'arbitre de la question. En effet, il avait porté un grief à propos d'un congédiement basé sur des allégations de fraude et de malhonnêteté de la part de l'employeur. L'objet du grief consistait dans la rupture du lien d'emploi pour cette cause, même si, nécessairement, il impliquait un examen de l'état de santé de l'employé et de la valeur des attestations médicales dont l'employé prétendait se prévaloir. Le salarié avait exercé son choix de recours, conformément à l'article 349 L.A.T.M.P., en portant son cas devant un arbitre de grief. Ce dernier devait alors exécuter l'ensemble de la mission qui lui était ainsi attribuée, y compris celle d'examiner l'état physique et le dossier médical du salarié, dans la mesure nécessaire pour apprécier sa bonne foi.

Se prétendant victime de l'exercice de ses droits en vertu de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, le plaignant a fait un des choix possibles et a porté son recours devant l'un des organismes prévus par la loi. Il ne peut alors dessaisir l'arbitre en soutenant, en substance, que celui-ci ne pouvait statuer sur le grief que dans la mesure où il devait admettre ses prétentions quant à son état de santé, sans contradiction ni vérification. Ce moyen est mal fondé et doit être rejeté.

LA RÉCEPTION EN PREUVE DES BANDES VIDÉO ET DE LA SURVEILLANCE DU SALARIÉ

Le moyen principal du Syndicat, depuis le début de ce débat judiciaire, remet en cause, comme on l'a vu, la décision de l'arbitre de recevoir en preuve le produit des bandes vidéo de la filature du salarié. Cette seule erreur serait d'une gravité telle qu'elle rendrait la décision arbitrale déraisonnable et justifierait l'intervention de la Cour, à tout le moins pour casser la sentence arbitrale et renvoyer l'affaire à un autre arbitre.

500-09-001456-953

-19-

Les parties ont eu tendance à centrer leur analyse sur le problème des bandes vidéo, ce qui tendrait à réduire le débat principalement à une question de captation illicite d'images. L'examen du pourvoi exige toutefois que l'on cerne, de façon plus précise, la nature et les limites du problème juridique porté devant notre Cour, à l'occasion de ce pourvoi.

La question soumise à la Cour découle de rapports relevant du droit privé. Bien que les actes sanctionnés par l'employeur aient été commis à l'occasion de la mise en oeuvre du régime public québécois de protection contre les lésions professionnelles, le débat ne met pas en cause les rapports entre le salarié et les organismes publics ou étatiques gérant et appliquant ce régime de protection sociale. De ce fait, conformément à l'article 32 de la Charte canadienne des droits et libertés, celui-ci ne reçoit pas d'application directe. Le problème relève plutôt de l'encadrement des rapports privés entre les parties, de la relation de travail établie entre le salarié et l'employeur, sous l'autorité d'une convention collective.

L'application directe de la Charte canadienne étant écartée à la date où sont survenus les événements, les dispositions de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne et du Code civil du Québec sur les droits fondamentaux de la personne définissent le cadre juridique à partir duquel s'appréciera la légalité des décisions prises par l'employeur et de leur exécution. Les dispositions du Code civil du Québec sur le contrat de travail fournissent aussi des sources supplétives pour apprécier la nature des obligations respectives des parties dans le cadre de cette relation d'emploi. L'article 5 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c.-12) reconnaît le droit au respect de la vie privée:

5. Toute personne a droit au respect de sa vie privée.

500-09-001456-953

-20-

Selon l'article 9.1, ce droit s'exerce "dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec".

L'article 46 de cette Charte reconnaît le droit à des conditions de travail justes et raisonnables:

46. Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

Le Code civil du Québec, qui, en liaison avec la Charte, d'après sa disposition préliminaire, établit le droit commun dans les domaines de la compétence législative de la législature du Québec, protège, de façon plus explicite, la vie privée et un certain nombre de ses composantes. L'article 3 C.c.Q. reconnaît ainsi toute personne comme titulaire d'un certain nombre de droits fondamentaux, dont celui à la vie privée:

Art. 3. Toute personne est titulaire de droits de la personnalité, tels le droit à la vie, à l'inviolabilité et à l'intégrité de sa personne, au respect de son nom, de sa réputation et de sa vie privée.

Le chapitre troisième du Titre deuxième du Livre premier du Code civil du Québec consacré aux personnes porte entièrement sur le respect de la réputation et de la vie privée. L'article 35 réitère le droit de toute personne au respect de la vie privée, interdisant que toute atteinte y soit portée, sauf avec le consentement de l'intéressé:

Art. 35. Toute personne a droit au respect de sa réputation et de sa vie privée.

Nulle atteinte ne peut être portée à la vie privée d'une personne sans que celle-ci ou ses héritiers y consentent ou sans que la loi l'autorise.

500-09-001456-953

-21-

L'article 36 C.c.Q identifie certaines atteintes à la vie privée. On remarquera notamment, parmi celles-ci, la captation et l'utilisation de l'image d'une personne se trouvant dans des lieux privés (3°) et la surveillance de la vie privée (4°):

Art. 36. Peuvent être notamment considérés comme des atteintes à la vie privée d'une personne les actes suivants:

- 1° Pénétrer chez elle ou y prendre quoi que ce soit;
- 2° Intercepter ou utiliser volontairement une communication privée;
- 3° Capter ou utiliser son image ou sa voix lorsqu'elle se trouve dans des lieux privés;
- 4° Surveiller sa vie privée par quelque moyen que ce soit;
- 5° Utiliser son nom, son image, sa ressemblance ou sa voix à toute autre fin que l'information légitime du public;
- 6° Utiliser sa correspondance, ses manuscrits ou ses autres documents personnels.

Par ailleurs, comme on le sait, le Code civil du Québec définit certaines obligations résultant du contrat de travail, en imposant des prestations corrélatives tant à l'employeur qu'au salarié. Sous la direction et le contrôle de l'employeur (art. 2085 C.c.Q.), le salarié s'engage à agir avec loyauté envers son employeur (art. 2088 C.c.Q.) qui, pour sa part, est tenu de protéger sa santé et sa dignité (art. 2087 C.c.Q.).

Le problème de protection de la vie privée que l'on rencontre dans le présent dossier se situe dans le cadre du droit du travail, d'une relation d'emploi, par ailleurs régie par une convention collective conclue en vertu du Code du travail (L.R.Q., c. C-27) et, aussi, en l'espèce, par l'ensemble législatif complexe régissant les accidents du travail et maladies professionnelles. Cependant, notre Cour n'est pas saisie de toute la question de l'existence et des limites d'une vie privée des salariés à l'intérieur de l'établissement et de celle de surveillance que peut faire l'employeur à

500-09-001456-953

-22-

l'intérieur de celui-ci, comme à l'entrée ou à la sortie de ses employés , au cours de l'exécution ou à l'occasion de l'exécution de leurs fonctions sur leur lieu de travail. On examine ici un problème de licéité de surveillance, résultant certes de la relation de travail, mais exécutée hors de l'établissement, dans des périodes où le salarié n'effectuait aucun travail pour le compte de l'employeur.

Par ailleurs, ces problèmes de surveillance peuvent survenir à l'occasion de d'autres rapports de droit privé, par exemple, entre assureurs et assurés, pour l'application de certaines protections d'assurance, notamment en matière d'invalidité. On n'évoquera pas non plus toutes les occasions de surveillance que peut provoquer le droit des relations familiales et, surtout, celui des ruptures...

En définitive, cet appel ne permettra pas de régler tous les problèmes résultant de la mise en oeuvre de certaines garanties de protection contre la vie privée. On se trouve devant un problème certes important, mais limité, situé dans un contexte factuel, bien exposé par l'arbitre Trudeau.

La question en litige doit être bien comprise: elle n'est pas un problème de captation d'image, mais plutôt de surveillance. La réalisation des films ne constitue que la résultante de la filature ou surveillance décidée par l'employeur. D'ailleurs, le paragraphe 36, 4° C.c.Q. distingue bien, à cet égard, la surveillance proprement dite des problèmes résultant spécifiquement de la captation et de l'utilisation de l'image. L'intérêt de vie privée du salarié est mis en cause par une décision de le faire filer. Au moins de façon théorique, le problème serait toujours susceptible de se poser si l'on s'était contenté de faire témoigner le détective privé qui a filé Breault sur le comportement de celui-ci pendant les filatures. À cet égard, la bande vidéo remplace et illustre le témoignage qui aurait pu être présenté.

500-09-001456-953

-23-

Par ailleurs, le problème sous étude ne saurait se régler abruptement en donnant au concept de vie privée une signification essentiellement territoriale. On ne saurait non plus en disposer en induisant de l'existence d'un contrat ou d'une relation de travail une renonciation aux protections de la vie privée de la part du travailleur, comme semble l'avoir fait le premier juge.

Le concept de vie privée reste flou et difficile à circonscrire. Les développements jurisprudentiels sur le sujet ne sont sans doute pas terminés. À l'occasion de l'examen d'une affaire relative à la captation et à l'utilisation d'une image, la Cour suprême du Canada a reconnu que les intérêts de vie privée n'étaient pas sujets à une limitation géographique stricte, en ce sens qu'ils s'arrêteraient aux murs du foyer. Ces intérêts de protection de la vie privée peuvent se maintenir avec des intensités diverses, même dans les lieux où un individu peut être vu du public (voir Éditions Vice-Versa c. Aubry, [1998] 1 R.C.S., [1996] R.J.Q. 2137 (C.A.); voir aussi Ville de Longueuil c. Godbout, [1997] 3 R.C.S. 844). Ce droit comporte des composantes telles que le droit à l'anonymat et à l'intimité, au secret et à la confidentialité, dont la fonction ultime est la préservation du droit de chaque personne à son autonomie.

À cet égard, en refusant de définir la vie privée seulement par référence à des lieux protégés et non par rapport aux personnes, la Cour suprême restait fidèle à l'orientation qu'elle s'était donnée elle-même en analysant l'article 8 de la Charte canadienne, sur les fouilles et perquisitions déraisonnables. Dans ce contexte, la vie privée et la protection contre les fouilles et perquisitions déraisonnables ne s'arrêtaient pas aux frontières d'un lieu. Ce droit suit plutôt la personne (voir en particulier R. c. Wise, [1992] 1 R.C.S. 527).

500-09-001456-953

Allant chercher son fils, travaillant sur son terrain ou se déplaçant dans les rues de sa ville, Breault restait tout de même dans le cadre de sa vie privée et conservait en principe le droit de ne pas être observé et suivi systématiquement. De plus, son statut de salarié ne créait pas un rapport de hiérarchie sociale qui le soumettrait, à tous égards, au regard et au pouvoir de l'employeur, en dehors même de son travail. La relation de travail implique, comme on peut le voir dans la rédaction de l'article 2087 C.c.Q., comme l'explicitent habituellement les clauses de droit de gérance contenues dans les conventions collectives, la reconnaissance d'un pouvoir de direction et de contrôle, justifié fonctionnellement par la nécessité d'aménager et de diriger le travail afin d'assurer la réalisation des finalités de l'entreprise (A. Lajoie, Pouvoir disciplinaire et test de dépistage de drogue en milieu de travail, Centre de recherche en droit public, Université de Montréal, Mars 1995, p. 13; P. Verge et G. Vallée, Un droit du travail: essai sur la spécificité du droit du travail, Les Éditions Yvon Blais, Cowansville, 1997, pp. 79 à 81; voir aussi D. Mockle, "Ordre normatif interne et organisation", 1992, 33 C. de D. 961, pp. 985-986, pp. 988-989).

Ce rapport de dépendance juridique et fonctionnelle ne colore pas cependant toutes les relations entre l'employeur et le salarié, notamment hors de l'établissement. Même à l'intérieur de celui-ci, peuvent se poser des problèmes de protection du droit à la vie privée et de la dignité du travailleur, qui seront sans doute examinés lorsque l'occasion se présentera. La relation de dépendance dans l'exécution du travail ne permet pas d'induire un consentement du salarié au sens de l'article 35 C.c.Q., à toute atteinte à sa vie privée.

Bien qu'admises en vertu de l'article 35 C.c.Q., des renonciations à la protection de la vie privée doivent être précises et explicites. Par analogie, on peut retenir les exigences de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt La Métropolitaine c. Frenette, [1992] 1 R.C.S. 647. Bien qu'elle reconnaisse la

500-09-001456-953

-25-

légalité d'une renonciation à la protection du secret professionnel médical et hospitalier en vertu de l'article 9 de la Charte québécoise, la Cour suprême précisait cependant que cette renonciation devait être claire et sans ambiguïté. Dans le présent cas, elle ne ressort nulle part, ni d'un consentement donné par le salarié ni des dispositions de la convention collective produites au dossier.

Une procédure de surveillance et de filature représente ainsi, à première vue, une atteinte à la vie privée. D'ailleurs, on se rappellera qu'avant même que ne soit en vigueur des lois fondamentales, comme la Charte canadienne et la Charte québécoise, le droit civil et le droit criminel assimilaient souvent à des actes illégaux les activités de surveillance, dont le piquetage. Par exemple, dans l'arrêt Syndicat international des communications graphiques, section locale 41-M c. Journal de Montréal, DTE 94T-429, notre Cour assimilait un piquetage aux abords des résidences de cadres d'une entreprise à une intervention dans la vie privée de ceux-ci:

... Néanmoins, je ne crois pas que la liberté d'expression consacrée par l'article 3 de la charte québécoise permette de piqueter aux abords des résidences et d'intervenir ainsi - car il s'agit bien d'une intervention psychologique, même si le piquetage est paisible et s'exerce sur la voie publique - dans la vie privée des cadres et de leur famille. Comme la première juge, je me réfère aux articles 5 et 9.1 de la charte. (opinion du juge McCarthy, p. 4)

L'article 423 du Code criminel fait même une infraction de la surveillance d'une résidence dans le but de forcer une personne à poser un acte ou à s'en abstenir (voir aussi R.-P. Gagnon, Le droit du travail québécois: pratiques et théories, 4e éd., Les Éditions Yvon Blais, Cowansville, 1999, pp. 416 à 419).

Cependant, même si l'on reconnaît que la surveillance, au sens du paragraphe 36 4° C.c.Q., comporte, à première vue, une atteinte à la vie privée, cela ne signifie surtout pas que toute surveillance par l'employeur hors des

500-09-001456-953

-26-

lieux du travail soit illicite. À cet égard, par analogie, on peut s'inspirer des principes qui ont gouverné les cas définis de la jurisprudence de la Cour suprême en matière de perquisitions et de fouilles, qui entend protéger chaque personne contre les atteintes déraisonnables à sa vie privée, en vertu de l'article 8 de la Charte canadienne (Southam Inc. c. Hunter, [1984] 2 R.C.S. 145; R. c. Duarte, [1990] 1 R.C.S. 30; R. c. Edwards, [1996] 1 R.C.S. 728).

Un avis émis par la Commission des droits de la personne du Québec, le 16 avril 1999, intitulé "Filature et surveillance des salariés absents pour raison de santé: conformité à la Charte", identifie bien à la fois la nature et les limites du droit à la protection de la vie privée dans pareil contexte. À ce propos, l'auteur de l'avis rappelle que le salarié ne jouit pas d'un droit absolu à la protection de sa vie privée et peut être sujet à des restrictions qualifiées de raisonnables, même hors du lieu et des heures de son travail:

Un salarié est en droit de s'attendre raisonnablement à ne pas être soumis à une filature et à de la surveillance magnétoscopique. De telles pratiques entrent a priori en conflit avec le droit au respect de la vie privée. Cependant ce droit n'est pas absolu et peut être sujet à des restrictions qui se justifient du point de vue de l'article 9.1 de la Charte québécoise, lequel est à l'effet suivant:

«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.

La loi peut, à cet égard, en fixer la portée et en aménager l'exercice.»

Dans son interprétation de l'article 9.1, la Commission prend appui sur les critères élaborés par la Cour suprême du Canada au regard de l'article premier de la Charte canadienne des droits et libertés. Suivant la Cour suprême du Canada, une limitation à un droit ou à une liberté garantis par la Charte canadienne revêt un caractère justifié pour autant qu'elle réponde à des critères de rationalité de l'objectif poursuivi et de proportionnalité du moyen limitatif utilisé pour atteindre cet objectif. L'objectif visé doit se rapporter à des préoccupations urgentes et réelles dans une société démocratique. Le moyen utilisé sera proportionnel à un tel objectif, dans la mesure où ce moyen a) n'est ni arbitraire, ni inéquitable, ni fondé sur des considérations irrationnelles; b) est de nature à porter le moins possible

500-09-001456-953

-27-

atteinte à la liberté ou au droit en cause; c) produit des effets qui sont proportionnels à l'objectif visé. À cet égard, suivant la Cour suprême du Canada, il doit y avoir non seulement «proportionnalité entre les effets préjudiciables des mesures restreignant un droit ou une liberté et l'objectif», mais également «proportionnalité entre les effets préjudiciables des mesures et leurs effets bénéfiques». (op. cit., pp. 8-9)

En substance, bien qu'elle comporte une atteinte apparente au droit à la vie privée, la surveillance à l'extérieur de l'établissement 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. Ainsi, il faut d'abord que l'on retrouve un lien entre la mesure prise par l'employeur et les exigences du bon fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement en cause (A. Lajoie, loc. cit., supra, p. 191). Il ne saurait s'agir d'une décision purement arbitraire et appliquée au hasard. L'employeur doit déjà posséder des motifs raisonnables avant de décider de soumettre son salarié à une surveillance. Il ne saurait les créer a posteriori, après avoir effectué la surveillance en litige.

Au départ, on peut concéder qu'un employeur a un intérêt sérieux à s'assurer de la loyauté et de l'exécution correcte par le salarié de ses obligations, lorsque celui-ci recourt au régime de protection contre les lésions professionnelles. Avant d'employer cette méthode, il faut cependant qu'il ait des motifs sérieux qui lui permettent de mettre en doute l'honnêteté du comportement de l'employé.

Au niveau du choix des moyens, il faut que la mesure de surveillance, notamment la filature, apparaisse comme nécessaire pour la vérification du comportement du salarié et que, par ailleurs, elle soit menée de la façon la moins intrusive possible. Lorsque ces conditions sont réunies, l'employeur a le droit de recourir à des procédures de surveillance, qui doivent être aussi limitées que possible:

500-09-001456-953

-28-

In suspicious circumstances surrounding the medical condition of the grievor, the employer has every right to conduct a full investigation but only as a last step should it choose the intrusive alternative of invading the employee's privacy by conducting surveillance. (Re Alberta Wheat Pool and Grain Workers' Union, Local 333, 48 (L.A.C.) (4th) 341, p. 345, arbitre B. Williams)

L'exécution de la surveillance doit ainsi éviter des mesures qui porteraient atteinte à la dignité d'un salarié. Un exemple d'intervention abusive est cité par l'avis de la Commission des droits de la personne, qui évoquait un cas où l'on s'était permis de filmer le salarié dans la chambre à coucher de son domicile (voir avis de la Commission, p. 2).

En l'espèce, comme l'a conclu l'arbitre, ces garanties fondamentales de protection de la vie privée n'étaient pas violées. Tout d'abord, dès sa première entrevue, le comportement du salarié était suspect. L'examen sommaire effectué par l'infirmière ne coïncidait pas avec la relation qui était faite des observations du médecin traitant, le docteur Thisdale. Par la suite, les contradictions se maintenaient entre les examens faits par le médecin de la compagnie et le comportement allégué du salarié, dont les maux semblaient s'accentuer à chaque fois qu'il pénétrait dans le bureau de l'infirmière. De plus, les problèmes d'accident du travail semblaient sérieux dans cet établissement de l'employeur. Sans discuter davantage, on a rappelé qu'un autre congédiement avait dû être effectué à la même période, pour des motifs analogues. La décision de surveiller était donc raisonnable. Les moyens utilisés l'ont été. Il s'est agi non pas d'une filature continue, mais de trois observations ponctuelles, limitées dans le temps, dans des lieux où le salarié se trouvait observable de façon immédiate par le public, dans des conditions qui ne portaient nullement atteinte à sa dignité.

500-09-001456-953

-29-

Pour ces raisons, l'arbitre n'a commis aucune erreur en recevant en preuve les bandes vidéo. Celles-ci constituaient un complément nécessaire des autres éléments de la preuve testimoniale et documentaire, qui établissait, à la satisfaction de l'arbitre, que le salarié avait simulé et menti systématiquement à l'infirmière et au médecin de l'employeur, pour prolonger sa période d'absence et recevoir les bénéfices afférents à celle-ci. La décision de l'arbitre était non seulement raisonnable, mais également bien fondée. Il n'existe aucun motif de révision judiciaire de cette sentence, quelle que soit la norme de contrôle applicable.

Pour ces motifs, je suggère de rejeter le pourvoi avec dépens.

LOUIS LeBEL, J.C.A.

COUR D'APPEL

PROVINCE DE QUÉBEC
GREFFE DE MONTRÉAL

No: 500-09-001456-953
(705-05-000334-956)

CORAM: LES HONORABLES LeBEL
BAUDOUIIN
THIBAULT, JJ.C.A.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES) DE
BRIDGESTONE FIRESTONE DE JOLIETTE (CSN),

APPELANT - (requérant)

c.

Me GILLES TRUDEAU,

INTIMÉ - (intimé)

et

BRIDGESTONE/FIRESTONE CANADA INC.,

MISE EN CAUSE - (mise en cause)

OPINION DU JUGE BAUDOUIIN

J'ai pris connaissance de l'opinion de mon collègue, M. le juge Louis LeBel, et j'y souscris entièrement. Je tiens cependant à ajouter le commentaire suivant, dans l'hypothèse où les dispositions de l'article 2858 C.c.Q. trouveraient application.

Pour qu'une preuve du genre de celle qui a été présentée à l'arbitre puisse être exclue en raison d'une violation de la vie privée, aux termes de l'article 2858 C.c.Q., il faut démontrer (et le fardeau repose sur la partie qui en réclame l'exclusion) que son admission soit de nature à déconsidérer l'administration de la justice civile.

500-09-001456-953

-2-

Les critères qui entrent en ligne de compte doivent exclusivement demeurer ceux du droit civil. Certes, on peut se référer à ceux qui ont été élaborés dans le cadre du procès criminel, mais ils ne peuvent constituer, à mon avis, qu'une source indirecte d'information. Ils ne sont ni applicables, ni transposables tels quels. Les tribunaux civils doivent être particulièrement prudents à cet égard, puisque 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 de ces deux ordres juridiques n'étant pas les mêmes (voir à cet égard, les arrêts de notre Cour dans *Ville de Mascouche c. Houle*, C.A.M. n° 500-09-005984-976 du 5 août 1999 et aussi *Société Radio Canada c. Courtemanche*, C.A.M. n° 500-09-007456-981 du 7 juillet 1999).

Nous nous trouvons ici devant un cas de fraude caractérisée, volontairement ou involontairement soutenue par une complicité médicale.

Refuser d'admettre en preuve les éléments dont disposait l'arbitre dans les circonstances que relate mon collègue, me paraîtrait, à l'inverse, déconsidérer l'administration de la justice civile en permettant indirectement à un fraudeur d'invoquer (selon le terme consacré par l'adage latin «*nemo auditur...*») sa propre turpitude.

JEAN-LOUIS BAUDOIN, J.C.A.