

## Résumé de l'affaire

### *Bridgestone-Firestone*

#### *Par Me Anne Lemire*

Dans l'arrêt opposant le *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone-Firestone* de Joliette à cette même compagnie et Me Gilles Trudeau<sup>1</sup>, la Cour d'appel est venue définir les balises du droit de l'employeur quant à la surveillance vidéo de ses salariés hors du milieu de travail et la manière suivant laquelle il doit procéder.

Dans cette désormais célèbre affaire, le salarié victime d'un accident du travail a été congédié par son employeur après avoir été la cible d'une filature. Cette filature a démontré que ce salarié, indemnisé par la CSST, tendait à prolonger indûment la durée de son arrêt de travail par de fausses allégations.

Dans les faits, le médecin traitant du salarié retenait initialement la présence de contusions au thorax et à la poitrine alors qu'une infirmière travaillant au sein de l'entreprise de Bridgestone-Firestone notait, lors d'une rencontre, l'absence de contusion et interrogea le salarié qui lui affirma même n'avoir jamais ressenti de douleurs au niveau du thorax.

Ce diagnostic douteux ainsi que les contradictions présentées par le comportement du salarié et notées par l'infirmière ont amené l'employeur à faire expertiser ce dernier puis à demander une filature privée. Il ne s'agissait pas d'une filature continue, mais effectuée sur des jours précis, soit les 22 juin, 15 juillet et 3 août 1994. L'enquêteur surveillait les allées et venues du salarié depuis sa voiture stationnée sur la voie publique.

Suivant le visionnement de la vidéo enregistrée au cours de la première journée de surveillance, on aperçoit le salarié qui marche normalement dans le stationnement d'un centre commercial. Rencontré par le médecin expert quelques jours suivant cette première filature, le salarié allègue ressentir un inconfort au niveau de la hanche gauche lorsqu'il passait de la position assise à la position verticale ainsi qu'un tiraillement au niveau de la fesse gauche en marchant. Cependant, après une série de tests, l'expert conclut que le salarié ne boite pas, ne souffre pas et présente un examen dans les limites de la normale. Le salarié est donc, selon lui, apte à retourner au travail.

Le lendemain de cette expertise, le salarié revoit son médecin qui pose alors un

diagnostic d'entorse lombaire et de contusion à la hanche gauche, tout en lui prescrivant du repos.

Peu de temps après cette journée, il rencontre à nouveau l'infirmière de l'entreprise qui déclare qu'à ce moment, le salarié boite toujours et présente des signes objectifs de douleurs. Elle remarque cependant que le boitement disparaît lorsque le salarié quitte son bureau.

Lors de la seconde filature, le salarié est surpris en train de faire ses courses et transportant une chaudière de chlore. On le voit aussi effectuer une course à petits pas sur une courte distance avec son fils. On remarque qu'il monte dans sa voiture spontanément et sans hésitation.

Une nouvelle rencontre avec l'infirmière a lieu peu de temps après et le salarié affirme alors avoir toujours des douleurs et avoir de la difficulté à s'asseoir.

La troisième filature permet d'apercevoir le salarié arrachant des mauvaises herbes, penché à 90° ou encore accroupi pendant une bonne demi-heure.

L'employeur rencontre le salarié par la suite afin d'obtenir sa version des faits, sans lui mentionner les filatures. Le salarié affirme alors ne faire aucune activité physique et estime qu'il est toujours incapable de revenir au travail.

Peu de jours après cette rencontre, le salarié est avisé qu'il est congédié pour avoir prolongé indûment sa période d'invalidité par des déclarations mensongères.

Par voie de grief, le syndicat décide alors de contester ce congédiement. Autorisant la production en preuve des vidéos obtenues par l'employeur au moyen de la filature, Me Gilles Trudeau, arbitre, rend une décision à l'effet de maintenir le congédiement du salarié.

En effet, le comportement du salarié dans cette affaire justifiait, selon lui, le congédiement. Par la suite, la Cour supérieure, sous la plume du juge Bilodeau, a refusé la demande de révision judiciaire présentée par le syndicat. C'est ainsi que le syndicat décide de soumettre cette affaire à la Cour d'appel.

Essentiellement, tout au long de ce processus judiciaire, le syndicat s'oppose à la production en preuve des vidéos résultant de la filature, alléguant que cette surveillance constitue une atteinte au droit à la vie privée du salarié. Selon le syndicat, l'admission d'une telle preuve est de nature à déconsidérer l'administration de la justice.

Malgré la protection qu'offre la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>2</sup>, il est cependant possible de porter atteinte au droit à la vie privée en certaines occasions, et ce, sans déconsidérer l'administration de la justice. Selon les juges Lebel, Baudouin et Thibault de la Cour d'appel, il apparaît que la procédure de surveillance et de filature représente, à première vue, une atteinte à la vie privée. Une telle atteinte n'est par contre pas toujours illégale.

En Cour d'appel, les juges établissent tout d'abord qu'il ne s'agit pas en l'espèce d'un problème de captation d'images, et ce,

<sup>1</sup> *Le syndicat des travailleurs (euses) de Bridgestone-Firestone de Joliette (CSN) c. Trudeau et Bridgestone-Firestone Canada inc.*, C.A.M., 500-09-001456-953, le 30 août 1999, les juges Lebel, Baudouin et Thibault

<sup>2</sup> L.R.Q., c. C-12

malgré la présence au dossier de bandes vidéo. Pour eux, il s'agit plutôt d'un problème de surveillance. C'est donc la filature qui est mise en cause et non pas les vidéocassettes. Ainsi, en leur absence, le même problème se poserait lors du témoignage d'un enquêteur rapportant ce qu'il a observé durant la filature.

Ils mentionnent par la suite que le concept de vie privée ne saurait être restreint à certains lieux précis. Ce n'est donc pas parce qu'une personne se retrouve dans des lieux publics qu'elle n'a plus droit au respect et à la protection de sa vie privée.

En effet, la Cour rappelle que, selon la définition généralement retenue, le concept de vie privée inclut le droit à l'anonymat et à l'intimité et la fonction ultime du droit à la vie privée et de préserver le droit de chaque personne à son autonomie. La Cour est donc d'avis qu'en principe, le salarié conserve son droit de ne pas être surveillé systématiquement alors qu'il vaque à ses occupations personnelles.

D'ailleurs, analysant la question du lien d'emploi, la Cour en vient à la conclusion qu'un salarié, lié à un employeur par un contrat de travail, ne renonce pas de ce fait à son droit à la vie privée. Il est vrai que des renonciations à la protection de la vie privée peuvent être admises, mais la Cour précise qu'elles doivent être précises et explicites. De telles renonciations sont susceptibles de se retrouver dans un contrat de travail ou une convention collective, ce qui n'est

cependant pas le cas dans l'affaire analysée.

Par analogie, la Cour se réfère aux principes établis par la Cour suprême en regard de la protection à la vie privée en matière de fouilles et de perquisitions et des atteintes à ce droit. Les trois juges de la Cour d'appel établissent alors les critères permettant d'évaluer les cas où une preuve portant atteinte à la vie privée obtenue dans le cadre d'une filature ou d'une surveillance peut être admise.

Il faut, tout d'abord, avoir des motifs rationnels pour pouvoir procéder à la filature d'un de ses salariés. La Cour ne saurait permettre l'admission en preuve d'une filature basée sur de simples soupçons de l'employeur. Ici, la Cour a jugé notamment que le comportement douteux du salarié et les contradictions retrouvées à son dossier médical constituaient des motifs raisonnables permettant d'entreprendre la surveillance de ce dernier.

D'ailleurs, à ce sujet, la Cour ajoute que les motifs rationnels doivent exister avant que ne soit entreprise la filature et celle-ci ne pourra donc être justifiée rétroactivement.

Ensuite, la Cour précise que la surveillance d'un salarié doit être conduite par des moyens raisonnables. Elle ajoute à cet effet que l'on doit retrouver un lien entre la mesure prise (soit la filature) et les exigences du bon fonctionnement de l'entreprise. La filature doit donc apparaître comme nécessaire afin de vérifier le comportement de son salarié.

D'autre part, la filature d'un salarié doit être aussi limitée que possible, être la moins

intrusive possible et ne pas porter atteinte à sa dignité. Dans cette affaire, la Cour a jugé que la filature était limitée puisque le salarié n'a été filmé que pendant trois journées non consécutives. De même, la filature n'a pas été trop intrusive puisque les enquêteurs se sont contentés de filmer le salarié aux abords de sa résidence et dans des lieux publics.

Dans cette affaire, la Cour a donc conclu que la preuve vidéo, obtenue à la suite de la filature, était admissible puisqu'elle est justifiée par des motifs rationnels et conduite par des moyens raisonnables.

Pour toute question au sujet de la présente ou problématique en regard de vos dossiers CSST ou relations de travail, n'hésitez pas à communiquer avec notre équipe de gestion en santé et sécurité au travail. Nous nous ferons un plaisir de répondre à vos besoins.

**Anne Lemire**

*Directrice SST et Avocate*

*[alemire@physimed.com](mailto:alemire@physimed.com)*

*(514) 747-8099*