



Prévention du harcèlement psychologique et sexuel au travail

10 mars 2020

▼ **L'enregistrement clandestin d'une enquête en matière de harcèlement est-il permis?**

Un salarié peut-il enregistrer une rencontre tenue dans le cadre d'une enquête en matière de harcèlement psychologique?

Réponse

Oui... et non!

En 1999, la Cour d'appel du Québec décidait que des enregistrements clandestins d'une conversation téléphonique étaient recevables à titre de preuve devant un tribunal. Pour être recevables à titre de preuve, ces enregistrements doivent toutefois faire état d'une conversation à laquelle la partie est participante. Par exemple, nul ne peut enregistrer une conversation entre des tiers.

Rappelons, par ailleurs, que l'enregistrement clandestin d'une conversation par une personne qui y participe ne constitue pas une infraction au Code criminel. Ce que le Code criminel interdit, c'est l'interception d'une conversation entre des tiers à leur insu.

Mais qu'en est-il en milieu de travail? Malgré qu'un enregistrement clandestin soit recevable en preuve, un employeur peut-il l'interdire?

Cette question prend tout son sens notamment en matière d'enquête à la suite d'allégations de harcèlement psychologique, alors qu'un employeur sera habituellement tenu de rencontrer la présumée victime, le présumé harceleur ainsi que différents témoins, le cas échéant.

De manière générale, les tribunaux ont jugé que l'enregistrement clandestin d'une rencontre administrative par le salarié visé peut constituer une faute civile suffisante pour justifier une mesure disciplinaire, pouvant aller jusqu'au congédiement.

En effet, certains décideurs ont jugé qu'un enregistrement clandestin ne peut être toléré en milieu de travail. Ces enregistrements peuvent annihiler toutes les relations nécessaires à la bonne marche d'une entreprise.

D'autres décisions ont également sanctionné l'enregistrement clandestin au motif que celui-ci ébranle la confiance mutuelle qui doit être maintenue entre dirigeants et dirigés, et ce, plus particulièrement entre ceux qui sont appelés à se côtoyer et à collaborer quotidiennement à la réalisation de mêmes objectifs, chacun dans son propre domaine.

« Des relations de travail le moins viables exigent un respect mutuel et l'assurance, de part et d'autre, que chacun assume loyalement les responsabilités de sa tâche ».

En bref, il n'y a rien d'illégal à enregistrer de façon clandestine une rencontre tenue entre un salarié et son employeur. Toutefois, un tel geste n'est pas sans conséquence et des mesures disciplinaires peuvent s'imposer selon les circonstances.

Bonnes pratiques

- Prévoir dans le code de conduite que tout enregistrement clandestin est interdit en milieu de travail;
- Avoir la présence d'un témoin lors de la rencontre;
- Demander au salarié rencontré s'il enregistre la rencontre;
- Interdire formellement et explicitement tout enregistrement clandestin de la part du salarié visé lors d'une rencontre.

Une note rédigée par M^e Éloïse Léger et M^e Paul Côté Lépine de chez **FASKEN**