

EYB 2020-359563 – Résumé

Tribunal d'arbitrage

Syndicat des travailleuses et travailleurs de la santé de Gatineau (FSSS-CSN) et Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais (Fouad Bekkar)
(approx. 12 page(s))
1 juillet 2020

Décideur(s)

Nadeau, Denis

Type d'action

OBJECTION au dépôt en preuve d'enregistrements audio. REJETÉE.

Indexation

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL* ; ARBITRAGE DE GRIEF; CONGÉDIEMENT; ADMISSIBILITÉ DE LA PREUVE; ADMINISTRATION DE LA PREUVE; congédiement administratif; prestation de travail insatisfaisante; témoignage du supérieur; enregistrements de réunions de travail; PREUVE CIVILE; TÉMOIGNAGE; DÉCLARATION EXTRAJUDICIAIRE; ENREGISTREMENT; RECEVABILITÉ; PREUVE OBTENUE ILLÉGALEMENT; VIOLATION D'UN DROIT FONDAMENTAL; DÉCLARATION ENREGISTRÉE SUR UN RUBAN MAGNÉTIQUE OU PAR UNE AUTRE TECHNIQUE D'ENREGISTREMENT FIABLE; enregistrements de réunions entre un salarié et son supérieur; enregistrement fait à l'insu du supérieur; admissibilité en preuve; absence d'expectative de vie privée; lieux du travail; suivi d'un projet;

Résumé

Le plaignant a déposé un grief afin de contester son congédiement, lequel résulterait de sa prestation de travail insatisfaisante. Dans le cadre de l'audition, l'employeur a fait entendre le supérieur immédiat du plaignant. Après que le syndicat ait annoncé son intention de mettre en preuve des enregistrements audio des réunions de travail entre le plaignant et son supérieur, l'employeur a soulevé une objection basée sur le droit à la vie privée.

Le plaignant a enregistré des réunions de travail entre lui et son supérieur, à son insu, puisqu'il s'agissait de sa façon de prendre des notes. Ces enregistrements visent des réunions qui se sont déroulées dans les salles de rencontre de l'employeur et qui concernent le suivi d'un projet au coeur du litige. Lors d'un tel contexte, le supérieur du plaignant ne pouvait donc pas avoir d'expectative de vie privée.

D'autre part, seule une preuve obtenue en violation d'un droit fondamental est inadmissible. Une preuve obtenue autrement de manière illégale peut donc tout

de même être admise, sous réserve de sa fiabilité, de son authenticité et de sa force probante. Puisque l'employeur ne conteste pas la pertinence des enregistrements à ce stade-ci, le syndicat est autorisé à les mettre en preuve. L'employeur aura le droit de faire des représentations quant à l'authenticité et la fiabilité des enregistrements une fois qu'il en aura obtenu copie.

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

**ME DENIS NADEAU, *AD.E.*
ARBITRE**

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA SANTÉ
DE GATINEAU (FSSS-CSN)**

ET

**CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX
DE L'OUTAOUAIS**

GRIEFS : F. BEKKAR

1^{er} JUILLET 2020

SENTENCE ARBITRALE INTERLOCUTOIRE

1. Un ou des enregistrements audio de réunions de travail, impliquant entre autres un gestionnaire, peuvent-ils être mis en preuve par un salarié qui a été subséquemment congédié et ce, afin de contredire certains volets du témoignage de ce chef de service? De tels enregistrements, effectués l'aide d'un téléphone cellulaire (*IPhone*), portent-ils atteinte à la vie privée du gestionnaire et des autres personnes présentes à ces réunions compte tenu qu'ils ont été faits à l'insu de tous? Telles sont les questions centrales posées dans la présente décision.

2. Après analyse, je suis d'avis que les enregistrements ne contreviennent pas à la vie privée du gestionnaire et sont admissibles en preuve, sous réserve de la vérification de leur authenticité et fiabilité. Afin d'éviter que ce mode de preuve technique n'alourdisse indument le processus d'arbitrage ou ne prenne par surprise la partie à qui les enregistrements sont opposés, j'estime que certaines conditions préalables devraient être rencontrées, en outre de celles établies par les tribunaux judiciaires, pour tenir compte des particularités du mécanisme d'arbitrage de griefs. J'en discute à la fin de la décision.

I) LE CONTEXTE

3. Fouad Bekkar, analyste en informatique, a été congédié le 16 juin 2017 au motif - et je résume ici - de prestation de travail insatisfaisante. (S-5) La mesure a été contestée par grief le 19 juin 2017. (S-6)

4. Dans le cadre de la preuve patronale, le plaignant a été interrogé pendant les quatre premières journées d'audience. Par la suite, l'employeur a fait entendre d'autres témoins, dont Étienne Fortin, chef de service, supérieur immédiat du plaignant.

5. Avant d'amorcer sa preuve, le procureur syndical a indiqué qu'il entendait mettre en preuve des enregistrements audio de réunions de travail auxquelles le plaignant a participé en compagnie, entre autres, du chef de service Fortin. La procureure patronale s'est objectée à la légalité de cette preuve. Une courte preuve a été administrée au sujet de ces enregistrements.

6. Le plaignant a expliqué qu'il enregistrerait toutes les rencontres professionnelles qu'il avait avec Étienne Fortin afin d'être en mesure de transcrire le plus fidèlement possible les comptes rendus de celles-ci et du suivi qu'il devait communiquer à son chef de service. Il précise qu'il faisait la même chose pour ses rencontres avec les techniciens de l'organisation.

7. Fouad Bekkar explique que « c'était ma façon de prendre des notes » ou de compléter celles qu'il prenait par écrit. Au moment où il préparait ses suivis ou comptes

rendus, il écoutait les enregistrements et les supprimait par la suite, car la mémoire de son téléphone portable avec lequel il enregistrait n'était pas suffisante pour les conserver.

8. Pour des raisons techniques, le plaignant explique que trois enregistrements n'ont pas été supprimés. Ceux-ci reproduisent des rencontres de suivis de projets avec son chef de service Fortin et des techniciens de l'équipe. Ces rencontres ont eu lieu sur les lieux de travail. Le plaignant n'a jamais indiqué aux personnes présentes qu'il enregistrerait ces réunions. Il affirme qu'il s'agit des enregistrements intégraux des réunions de travail et que ceux-ci ne reproduisent pas des discussions privées ou sociales.

9. Le plaignant affirme qu'il avait oublié l'existence de ces enregistrements non supprimés. C'est à la suite du témoignage de Etienne Fortin qui, dit-il, relatait des faits qui ne correspondaient pas du tout à ce qu'il se rappelait des rencontres tenues avec lui, qu'il s'est rappelé qu'il avait peut-être encore des enregistrements de certaines de ces réunions. Ceci est le cas, d'où la volonté du syndicat d'utiliser principalement un de ces enregistrements, tout en acceptant de remettre à l'employeur les trois enregistrements non supprimés.

II) LES PLAIDOIRIES

10. L'employeur s'objecte à la mise en preuve de ces enregistrements. Il invoque d'abord que ceux-ci, faits à l'insu des participants aux rencontres, violent la vie privée du chef de service Fortin. De plus, l'admission de cette preuve aurait pour effet de déconsidérer l'administration de la justice au sens de l'article 2858 C.c.Q. La procureure patronale insiste sur le fait que cette preuve n'a pas été obtenue de bonne foi puisque le plaignant n'a conservé que trois enregistrements des rencontres et le syndicat ne veut en utiliser qu'un seul dans le cadre de sa preuve. La situation aurait été différente, selon elle, si le syndicat voulait mettre en preuve les enregistrements de toutes les réunions, et ce, afin d'avoir un tableau global de la situation et non pas seulement les parties qui « font l'affaire » du plaignant.

11. De son côté, le procureur syndical soulève qu'il ne peut être question, en l'espèce, de vie privée et que la mise en preuve d'un ou des trois enregistrements s'inscrit dans la recherche de la vérité et des droits de la défense du plaignant.

III) DÉCISION

12. L'employeur peut-il invoquer une violation de la vie privée du chef Étienne Fortin afin de s'opposer à la mise en preuve d'enregistrements de réunions auxquelles il a participé en compagnie, entre autres, du plaignant? Après analyse, je suis d'avis que tel n'est pas le cas.

13. Il n'est pas contesté que le gestionnaire Fortin, comme les autres membres du personnel de l'organisation, jouissent de la protection accordée à la vie privée prévue à l'article 5 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Un tel droit peut même trouver application dans le cadre de la relation de travail et même sur les lieux de son exécution. (*Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bridgestone/Firestone de Joliette c. Trudeau*, [1999] R.J.Q. 2229; AZ-50067177).

14. Toutefois, le contexte dans lequel les enregistrements ont été effectués doit être considéré. Selon la preuve, ceux-ci ont été captés à l'occasion de rencontres de travail liées au suivi de projets dans lesquels le plaignant était impliqué directement. Ces réunions se déroulaient dans les salles de rencontres de l'employeur. Étienne Fortin y participait à titre de chef de service. Parmi ses responsabilités, ce dernier était le chef de projet de modernisation des sauvegardes dont le plaignant était le chargé de projet. Selon la preuve, jusqu'ici générale, les enregistrements concernent des rencontres relatives au suivi de ce projet qui est au centre du litige.

15. À l'occasion de ces réunions, je comprends que Étienne Fortin agissait dans le cadre de ses fonctions de gestionnaire, en interagissant de façon ouverte avec les personnes présentes aux différentes rencontres. Dans cette perspective, je ne vois aucune dimension de vie privée, ni pour le chef Fortin, ni pour aucune personne qui participait à ces réunions de travail.

16. Dans la décision *Cadieux c. Le Service de Gaz naturel Laval inc*, 1991 CanLII 3149, la Cour d'appel reconnaissait que :

L'admissibilité de l'enregistrement mécanique d'un entretien par l'un des interlocuteurs quelqu'indiscret, inélegant, ni peu souhaitable que soit le procédé pour reprendre les propos tenus par les frères Mazeaud (voir note 5), n'est pas en soi une violation du droit à la protection de la vie privée.
(p. 3)

17. La procureure patronale a invoqué qu'il s'agit, à tout le moins, d'une entorse à l'expectative de vie privée du cadre Fortin. Elle se réfère alors à l'une des composantes de la vie privée, soit la confidentialité. (*Godbout c. Ville de Longueuil*, [1997] 3 RCS 844, par. 98. Je note que Étienne Fortin n'a pas été entendu lors de la preuve relative à l'objection patronale. Il n'est donc pas possible d'établir s'il avait une telle expectative

de confidentialité à propos des réunions de travail auxquelles il participait. *A priori*, celle-ci paraît toutefois peu plausible dans le contexte mis en preuve, soit celui de rencontres d'équipe visant à discuter du suivi d'un projet impliquant plusieurs salariés et supposant, par essence, des partages d'informations, des échanges, des discussions techniques, etc. Même en tenant pour acquis qu'une telle expectative de confidentialité existait, je constate, tout comme l'a signalé la Cour d'appel dans l'affaire *Bellefeuille c. Morisset*, 2007 QCCA 535, D.T.E. 2007T-394, AZ-50427010, que « *l'expectative de confidentialité* » pouvant être entretenue par un des interlocuteurs à un échange enregistré « ne suffit pas, dans le contexte, à lui conférer un *droit* à cette confidentialité, dont la violation pourrait être sanctionnée en vertu de l'article 2858 C.c.Q. » (par. 53) (les italiques sont au texte) Je reviendrai sur la décision *Bellefeuille* plus loin.

18. Estimant que le droit à la vie privée de Étienne Fortin n'a pas été enfreint, il n'est pas requis d'examiner la possible application de l'article 2858 C.c.Q.; cette disposition exigeant, à titre de première condition, une atteinte aux droits et libertés fondamentaux.

19. Demeure néanmoins la question de l'admissibilité en preuve d'enregistrements audio faits à l'insu des personnes présentes à une réunion de travail. Dans l'ouvrage intitulé *La preuve civile*, 5^e éd., Éd. Y. Blais, les auteurs Royer et Piché mentionnent d'abord, en s'appuyant sur plusieurs décisions, qu'en « droit civil, une partie peut déposer en preuve l'enregistrement d'une conversation intervenue entre elle-même et une autre personne, *même si cet enregistrement a été fait à l'insu de l'interlocuteur.* » (p. 909, mes italiques)

20. Les auteurs se réfèrent, entre autres, à la décision *Cadieux* mentionnée précédemment. Dans cette affaire, un salarié poursuivait pour salaire et dommages son ancien employeur. Lors du procès, le salarié voulut introduire en preuve l'enregistrement d'une conversation qu'il avait eue avec le président de l'employeur. Selon le résumé des faits du juge Gendreau de la Cour d'appel, le salarié Cadieux « voulait ainsi démontrer que Papineau [le président] avait à l'époque tenu des propos différents de ceux qu'il avait rapportés au juge. » (p. 1) En l'espèce, je souligne que le but poursuivi par le syndicat dans le dépôt d'un ou de trois enregistrements est similaire et concerne les propos tenus par le chef Fortin lors de son témoignage.

21. En première instance, la Cour du Québec avait refusé à Cadieux la permission de déposer l'enregistrement en preuve. La Cour d'appel renversa cette décision. Je reprends certains extraits du juge Gendreau sur cette question :

L'admissibilité de principe d'un enregistrement mécanique comme élément de preuve est généralement reconnue par la jurisprudence et la doctrine.
(p. 2, notes omises)

22. Après avoir établi, tel que souligné précédemment, que « l'admissibilité de l'enregistrement mécanique d'un entretien (...) n'est pas en soi une violation du droit à la protection de la vie privée » (p. 3), le juge concluait, eu égard à la question de l'admissibilité en preuve de l'enregistrement :

Je conclus cette question en rappelant que dans la mesure où l'enregistrement mécanique d'une conversation par l'un des interlocuteurs rencontre les conditions générales d'admissibilité de la loi, que son contenu est pertinent au procès, elle devrait être produite et que l'article 5 de la Charte québécoise ne devrait pas y faire échec, comme il n'empêche pas la production d'écrit privé adressé à des tiers ou même des papiers domestiques. (p. 5, le soulignement est au texte)

23. La décision *Cadieux* a été reprise dans l'affaire *Bellefeuille* précitée (par. 17). Dans ce dossier, une salariée voulait mettre en preuve un enregistrement d'une conversation téléphonique tenue entre un ami de la salariée congédiée et la coordonnatrice de son ex-employeur. L'appel visait à obtenir des références concernant l'ex-salariée; cette dernière soupçonnant que son ancien employeur dissuadait d'autres employeurs de l'embaucher. Le juge de la Cour du Québec avait refusé la mise en preuve de cet enregistrement en retenant que le principe de bonne foi prévu aux articles 6 et 7 *C.c.Q.* avait été violé dans cette affaire et que celle-ci était assimilable aux droits et libertés fondamentaux visés par l'article 2858 *C.c.Q.*, d'où son refus de la preuve de l'enregistrement.

24. La Cour d'appel infirma cette décision. Le juge Bich considéra que le principe de la bonne foi, s'il est structurant au *Code civil du Québec*, ne constitue toutefois pas un « droit fondamental » au sens de l'article 2858 *C.c.Q.* (par. 46). Dans la foulée, la Cour considéra que l'enregistrement n'avait pas été obtenu dans des conditions portant atteinte aux droits et libertés fondamentaux. Les extraits suivants de la décision rappellent les principes de base qui gouvernent les questions d'admissibilité de la preuve en matière civile :

[47] Ce n'est pas réduire l'importance du principe de bonne foi que d'affirmer qu'il n'est pas visé par l'article 2858 *C.c.Q.* Il faut cependant constater qu'à côté de la bonne foi le principe de vérité n'a pas moins d'importance, *une vérité que notre système de preuve cherche à faire surgir au mieux, d'où la règle de la recevabilité de tout élément de preuve pertinent.* Cette règle, que consacre l'article 2857 *C.c.Q.* et qui est l'assise de notre système de preuve, n'est pas nouvelle : *c'était la règle applicable antérieurement à l'entrée en vigueur du Code civil du Québec, règle dont on trouve l'équivalent dans la common law canadienne.*

[48] L'historique législatif de l'article 2858 *C.c.Q.* montre que le législateur avait l'intention de déroger à la recevabilité générale de la

preuve pertinente dans le seul cas où l'élément de preuve a été obtenu d'une manière qui contrevient à un droit ou à une liberté fondamentale au sens où les chartes entendent ordinairement ces termes, c'est-à-dire un droit ou une liberté qui « participe de la nature de la dignité humaine » et se rattache ainsi à l'idée même de personne humaine, une personne dont on veut préserver la dignité intrinsèque, la liberté et la sécurité. Le législateur ne vise pas ici le principe de bonne foi considéré isolément, qui doit par conséquent céder le pas à celui de la vérité.

[49] Comme on l'a vu précédemment, *le législateur n'a pas voulu que soit exclue la preuve obtenue par des moyens illégaux, à moins que cette illégalité ne se rattache à la violation d'un droit fondamental; il n'a pas non plus voulu exclure la preuve obtenue de façon irrégulière ou, si l'on préfère, immorale, ou la preuve obtenue d'une façon qui, sans être illégale, pourrait néanmoins ternir l'image de la justice.* À mon avis, cela signifie qu'il n'a pas voulu que puisse être exclu l'élément de preuve obtenu par un procédé pouvant contrarier les articles 6 et 7 C.c.Q. et le principe de bonne foi qu'expriment ces dispositions. (mes italiques)

25. Pour la Cour d'appel, et au sujet de l'enregistrement contesté, « c'est plutôt le fait de ne pas recevoir cette preuve qui risque de déconsidérer l'administration de la justice, en sacrifiant *l'objectif de découverte de la vérité qui est la pierre angulaire de notre système de preuve et de justice civiles.* » (par. 25, mes italiques)

26. Je reconnais que les faits de la décision *Bellefeuille* diffèrent de ceux à l'étude. Néanmoins, tout comme dans cette affaire, le présent dossier n'implique pas la violation d'un droit fondamental et écarte donc la possible application de l'exception à l'admissibilité de la preuve prévue à l'article 2858 C.c.Q. Il faut donc s'en remettre aux principes découlant de l'article 2857 C.c.Q. et de leur interprétation par les tribunaux que la juge Bich résume parfaitement dans les extraits précédents.

27. Je souligne que ceux-ci ont été rappelés à nouveau dans une autre décision récente de la Cour d'appel dans l'affaire *Syndicat des travailleurs et travailleuses du CSS Vallée-de-la-Gatineau c. Centre de santé et de services sociaux de la Vallée-de-la-Gatineau*, 2019 QCCA 1669, AZ-51632959. Dans ce dossier impliquant une surveillance vidéo d'une salariée, la Cour a discuté des conditions d'application de l'article 2858 C.c.Q et ce, dans un cas où la vie privée de la personne concernée avait été atteinte. La majorité de la Cour a rappelé le principe vu antérieurement selon lequel « la recherche de la vérité doit l'emporter si les circonstances ne sont « ni suffisamment graves ni suffisamment exceptionnelles *pour que l'on déroge à la règle voulant que toute preuve pertinente soit en principe recevable* (art. 2757 C.c.Q. » : *Bellefeuille c. Morisset*, par. 77 ». (par. 102; mes italiques; il s'agit plutôt de l'article 2857 C.c.Q.)

28. *A fortiori*, dans une situation, comme en l'espèce, où il n'y a pas violation de droits fondamentaux, je suis d'avis que le principe de base favorisant la recherche de la vérité en dépit de l'obtention irrégulière, voire même immorale, d'une preuve doit être retenu.

29. Outre l'argument fondé sur la vie privée, la partie patronale invoque que les enregistrements effectués par le plaignant devraient être déclarés inadmissibles puisque cette preuve n'aurait pas été obtenue de bonne foi dans la recherche de la vérité. À ce sujet, l'employeur se réfère à l'une des conditions formulées par les auteurs Royer et Piché au sujet de la recevabilité en preuve d'enregistrements faits à l'insu d'un des interlocuteurs, soit que la preuve doive avoir « été obtenue de bonne foi dans la recherche de la vérité. » (J.-C. Royer, C. Piché, précité, p. 909).

30. Selon la procureure patronale, une telle bonne foi n'existerait pas dans le présent dossier du fait que le plaignant n'aurait conservé que certains enregistrements (3 selon la preuve) des réunions de travail et non pas l'ensemble de ceux-ci. Une telle situation indiquerait que le plaignant n'a retenu que les enregistrements qui lui conviennent et privent ainsi le Tribunal d'avoir un tableau complet de toutes les réunions. À cet égard, je souligne qu'au moment de la preuve portant sur l'admissibilité des enregistrements, le plaignant a été contre-interrogé par l'employeur relativement aux circonstances entourant les enregistrements. Ses explications concernant la suppression de la majorité de ceux-ci, une fois son travail de transcription effectué, en raison d'un manque d'espace de mémoire sur son ancien téléphone portable, et, par ailleurs, la conservation des trois enregistrements qui font l'objet de la présente décision - si elles soulèvent des doutes pour l'employeur quant à leur bien-fondé - n'ont pas été contredites ou atténuées lors du contre-interrogatoire. Pour l'instant, et, je le rappelle, au vu d'une preuve minimale, ces circonstances sont plausibles. Il n'est évidemment pas interdit pour l'employeur de remettre en question la bonne foi du plaignant quant aux circonstances des enregistrements lors des plaidoiries finales, et ce, à la lumière de l'ensemble de la preuve qui aura été entendue. Cependant, au présent stade, je ne peux conclure à la présence d'une preuve obtenue de mauvaise foi qui aurait pour effet d'en écarter l'admissibilité.

31. Pour être admissible, la preuve soumise doit être pertinente. Les références précédentes à l'article 2857 C.c.Q., à travers la jurisprudence et la doctrine confirment cette condition essentielle à l'admissibilité de toute preuve. En l'espèce, l'employeur ne conteste pas, à ce stade, la pertinence des enregistrements pour le litige, tout en se réservant le droit de revenir sur cet aspect une fois qu'il aura pris connaissance de leur contenu.

32. Je souligne que le dépôt d'enregistrements audio, même si déclarés admissibles en preuve, ne doit pas avoir pour effet de se substituer à la procédure contradictoire classique consistant, pour un tribunal d'arbitrage, à évaluer la crédibilité de témoins qui ont témoigné devant lui. Je ne crois pas qu'il soit souhaitable, pour une prompte et

efficace administration de la justice en milieu de travail, que la mise en preuve d'enregistrements de conversations s'ajoute de façon systématique aux témoignages des interlocuteurs concernés, que ces prises audio aient été faites avec ou sans autorisation.

33. Cependant, je reconnais qu'une telle preuve puisse être utile dans certains dossiers où les contradictions entre les principaux protagonistes quant au contenu de leurs échanges, des directives données quant au travail à effectuer, au suivi à faire, etc. sont nombreuses et peuvent avoir un impact réel sur le litige ou des aspects de celui-ci. À mon avis, tel est le cas dans la présente affaire. Dans le cadre de la preuve patronale, le plaignant a été à la barre pendant 4 jours et son ancien chef Fortin a été interrogé et contre-interrogé pendant 5 jours. Au présent stade de l'audience, et sans me prononcer de façon définitive évidemment, je constate que plusieurs volets de ces deux témoignages se concilient difficilement. À cet égard, la preuve des enregistrements, si elle rencontre par ailleurs les conditions requises de fiabilité et d'authenticité, ne paraît pas superfétatoire ou en dérogation au principe de proportionnalité devant guider la gestion d'une audience.

34. Je note également qu'il me semble fortement souhaitable, et conforme à une administration de la preuve ouverte, que la partie qui entend déposer un ou des enregistrements en fasse part à son adversaire dès que possible dans le processus d'arbitrage afin de permettre, s'il y a lieu, les débats sur l'admissibilité de ceux-ci. En l'espèce, j'ai déjà indiqué que ce n'est qu'après la dernière journée de la preuve patronale que le syndicat a indiqué sa volonté de produire un enregistrement d'une réunion de travail, tout en précisant qu'il était en possession de trois bandes qu'il acceptait de communiquer à l'employeur. De loin, il aurait été préférable que cette annonce soit faite plus tôt. Toutefois, je tiens compte du fait que ce n'est qu'en écoutant le témoignage du chef Fortin que le plaignant affirme s'être remémoré l'existence d'enregistrements. La date de ce souvenir n'ayant pas été précisée, il est difficile d'établir à quel moment la partie syndicale a appris l'existence des enregistrements. Vu le caractère atypique de la demande, et l'absence de jurisprudence arbitrale élaborée définissant les paramètres d'introduction d'une telle preuve, j'accepte le dépôt, tout en soulignant que je tiendrai compte, le cas échéant, de cet élément dans l'évaluation de cette preuve.

35. Demeure la question de l'authenticité des enregistrements. Les articles 2855 et 2874 C.c.Q. régissent cette étape. Le procureur syndical a précisé qu'il communiquerait les enregistrements à l'employeur si le dépôt en preuve était accepté. De son côté, la procureure patronale a réservé tous ses commentaires et possibles objections à cet égard. Sur cette question de vérification de l'authenticité et de la fiabilité des enregistrements, je me réfère aux propos du juge Gendreau dans l'affaire *Cadieux* qui, même s'ils sont antérieurs au *Code civil du Québec*, demeurent pertinents. (précité, p. 5)

36. Enfin, même admis en preuve, les enregistrements audio, comme toute autre preuve, demeure sujette à une évaluation de son caractère probant. À nouveau, les commentaires du juge Gendreau, dans *Cadieux*, me semblent pertinents à rappeler :

Sans proposer de règles ou normes précises, laissant aux plaideurs le soin de faire leur démonstration, la preuve du requérant devrait néanmoins être conduite de manière à entraîner une réponse affirmative aux critères que j'ai énumérés plus tôt. Quant à celui à qui on oppose ce moyen de preuve, il devrait lui être possible, s'il le demande, d'obtenir le document pour l'examiner personnellement ou avec l'aide d'experts. Il appartiendra alors au juge de définir les conditions de cet examen afin d'éviter toute altération.

J'ajoute aussi que même si un document contenant une conversation rencontre les critères que j'ai énumérés, il pourra encore être écarté parce que non probant. Sans examiner la question à fond, puisqu'elle ne se pose pas ici, du moins pas encore, je signale qu'il est concevable qu'une partie n'enregistre qu'un ou quelques entretiens portant sur la même négociation ou, les ayant tous enregistrés, n'utilise que celui lui convenant, détruisant tous les autres. Il pourrait aussi arriver que l'on conçoive l'entretien pour provoquer ce qui pourrait être ensuite interprété comme un aveu. Au surplus, même en excluant ces situations plus exceptionnelles et quelque authentique, complet et fiable que soit l'enregistrement, il n'en demeure pas moins que parce que les propos sont secrètement recueillis, la position de l'opérateur-interlocuteur est nettement avantagée. Il peut même inconsciemment moduler son attitude, ayant à l'esprit qu'il pourra un jour être entendu. Aussi, les questions, les réponses, les affirmations, les négations, les silences pourront-ils être dirigés et contrôlés vers son objectif; car il sait qu'il se constitue une arme, ce que son interlocuteur ignore, dont il décidera seul de l'usage en fonction de ses seuls intérêts.
(pp. 5-6, le soulignement est au texte)

37. Dans sa plaidoirie, la procureure patronale a déjà soulevé certains éléments qui la conduisent à contester le choix du plaignant, selon elle, de ne retenir qu'un enregistrement qui « fait son affaire » et écarter, du coup, d'autres échanges qui lui seraient moins favorables. Évidemment, il est prématuré de se prononcer sur ces prétentions, mais elles pourront être soumises, si jugées encore nécessaires, en fin d'audience.

IV) DISPOSITIF

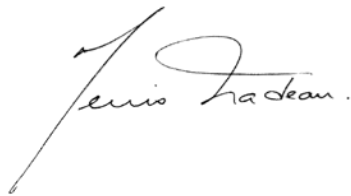
POUR L'ENSEMBLE CE CES MOTIFS, le présent Tribunal :

REJETTE l'objection patronale au dépôt des enregistrements audio que veut soumettre le syndicat;

ORDONNE au syndicat de communiquer, dans les 3 jours de la réception de la présente décision, lesdits enregistrements afin que l'employeur puisse en vérifier l'authenticité;

RÉSERVE le droit pour l'employeur de faire des représentations et objections quant à l'authenticité et à la fiabilité desdits enregistrements.

Gatineau, ce 1^{er} juillet 2020

A handwritten signature in black ink, reading "Denis Nadeau". The signature is written in a cursive style with a long, sweeping underline that extends to the left.

Denis NADEAU, *Ad.E.*
Arbitre

M. Luc BASTIEN
Procureur du Syndicat

Me Geneviève BRUNET-BALDWIN
Procureure de l'Employeur