

# Le polygraphe pour l'employeur : un procédé utile?

7 août 2019

Anthony Boilard, avocat

L'utilisation du polygraphe n'a jamais fait l'unanimité. Bien que celui-ci soit fréquemment utilisé par les policiers à l'occasion d'enquêtes sur les crimes, ses résultats n'ont jamais été jugés admissibles pour soutenir une accusation ou supporter une défense. En effet, en droit criminel, il est reconnu que la preuve obtenue par ce procédé est simplement déclarée inadmissible<sup>1</sup>.

En matière civile, cette preuve a parfois été jugée admissible, mais dans des circonstances très particulières où tous les éléments susceptibles d'altérer les résultats du test pouvaient soigneusement être écartés.

Par un jugement rendu le 27 août 2018, la Cour d'appel a d'autant plus découragé son utilisation<sup>2</sup>:

[25] De façon nettement prédominante, les tests de polygraphes ont été soit déclarés inadmissibles, soit considérés comme n'ayant que peu ou pas de valeur probante. D'ailleurs, il est intéressant de constater que la partie adverse ne tente généralement même pas de soumettre une contre-expertise. Le juge Rochon résume la situation telle qu'elle était cinq ans après l'affaire *Hôtel Central*:

[28] Règle générale, les tribunaux se sont montrés réticents à l'utilisation du détecteur de mensonges en raison: (1) d'un degré de fiabilité douteux; (2) des règles de preuve applicables; (3) du fait qu'un tel procédé ne peut se substituer à la fonction du juge pour l'évaluation de la preuve en général et l'appréciation de la crédibilité des témoins en particulier.

La jurisprudence révèle que le test du polygraphe a été utilisé dans certaines situations par les employeurs<sup>3</sup>. Il y a donc lieu de s'interroger sur l'utilité d'avoir recours au détecteur de mensonges pour les employeurs qui voudraient s'en servir notamment pour des cas de vol ou de fraude.

## L'admissibilité et la valeur probante

Même si elle peut être admissible en droit civil, la valeur probante des résultats polygraphiques est souvent difficile à établir, et, à défaut de la démontrer, un tribunal exclut généralement une telle preuve<sup>4</sup>.

Les tribunaux considèrent qu'un des principaux facteurs pouvant avoir une incidence sur la valeur probante est la fiabilité même de l'appareil. Certains tribunaux s'attendent à une preuve médicale ou scientifique permettant de conclure que le prélèvement de données effectué lors du test, telles que le rythme cardiaque, la pression artérielle ou la sudation par exemple, sont fiables et en garantissent la valeur probante.

D'autres éléments peuvent également affecter la valeur probante de la preuve par polygraphe, comme le fait de ne pas suivre les règles de l'art lors de la passation du test. En effet, la manière dont celui-ci est effectué ou la manière dont les

1. *R. c. Béland*, 1987 2 RCS 398.

2. *Cardinal c. Bonnaud*, 2018 QCCA 1357.

3. Voir notamment: *Hôtel Central (Victoriaville) inc. c. Compagnie d'assurance reliance*, 1998 CanLII 12934 (QC CA); *Conseil de la nation huronne-wendat c. SCFP, section locale 4613*, 2018 QCTA 802.

4. *Vêtements Paul Allaire inc. c. Citadelle, compagnie d'assurances générales inc.*, 2000 CanLII 19211 (QC CS); *Michael Bruni Transport inc. c. Aviva, compagnie d'assurances du Canada*, 2018 QCCS 3520 (CanLII).

questions sont posées peut entacher la crédibilité des résultats du test.

Certains facteurs externes<sup>5</sup>, tels que la prise de médicament, peuvent aussi affecter les résultats et rendre l'exercice sans aucune valeur probante. De plus, le passage du temps entre les événements et le moment où le test est effectué peut avoir un impact sur ce qu'un individu perçoit comme étant la vérité. Il est donc primordial de considérer ces facteurs lorsqu'un test est effectué afin de faciliter la démonstration du caractère probant de cette preuve.

Bref, les résultats polygraphiques peuvent être recevables en preuve, mais il appartient au tribunal d'en apprécier la valeur probante.

### L'utilité du test en relations de travail

A priori, toute personne a le droit de refuser de se soumettre à un tel test. Or, suivant les circonstances, ce refus peut mener à divers scénarios.

Dans le cadre d'une enquête interne, le refus de passer un test polygraphique exigé par l'employeur peut être considéré comme un refus de collaborer à l'enquête.

Dans l'affaire *Harvey et Eagle Lumber Itée*<sup>6</sup>, l'employeur soupçonnait un salarié d'avoir volé du matériel et lui a demandé de se soumettre à un test polygraphique. Ce dernier a refusé de s'y soumettre et a accepté l'offre de démission qui lui a été présentée en échange. Le salarié a néanmoins porté plainte auprès de la Commission des relations du travail pour congédiement déguisé.

Dans son jugement, le juge administratif a confirmé la validité de la démission puisque le refus du plaignant de passer le test polygraphique équivalait à refuser le mode particulier d'enquête que privilégiait l'employeur. Rappelons à cet égard que le choix du mode d'enquête

5. *Danic MFG Industries inc. c. Imbleau*, 2014 QCCS 2142.  
6. *Harvey et Eagle Lumber Itée*, 1998 CanLII 27538 (QC CT).

demeure l'une des prérogatives de l'employeur dans l'exercice de son droit de gérance.

Dans une autre affaire<sup>7</sup>, en milieu syndiqué cette fois-ci, un employeur a congédié une salariée pour avoir refusé de passer un test de polygraphe suivant la disparition d'une somme d'argent dont elle avait la garde. La salariée avait signé, à l'embauche, une entente selon laquelle elle consentait à passer le test si l'employeur l'exigeait. Le tribunal a conclu que son consentement avait été donné de manière libre et volontaire et que, dans ce cas, la salariée renonçait valablement en partie à son droit à la vie privée. Le congédiement a été confirmé, mais il faut préciser que le libellé de l'entente constituait une condition de maintien dans l'emploi et que le refus de respecter l'entente pouvait entraîner « une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement ».

Il est par ailleurs utile de savoir que des déclarations recueillies lors d'un test de polygraphe peuvent être recevables en preuve à titre d'aveux extrajudiciaires, tant et aussi longtemps que ces déclarations ne sont pas recueillies en violation des droits et libertés de la personne. Autrement dit, même si les résultats du test ne sont pas recevables en preuve, les aveux recueillis lors et à la suite de celui-ci peuvent l'être.

Dans l'affaire *Dionne c. Radio Shack*<sup>8</sup>, un salarié occupait le poste de gérant de succursale et avait pour responsabilité d'effectuer les dépôts des recettes quotidiennes. Quelques instants après la passation du test du polygraphe, il a avoué avoir gardé une importante somme d'argent qui avait disparue. Le tribunal a maintenu le congédiement qui s'en est suivi, car la preuve démontrait que les représentants de l'employeur, l'enquêteur et le

7. *Regroupement des travailleuses et travailleurs du Québec et Sécur (division guichets automatiques)*, D.T.E. 2002T-343.  
8. *Dionne et Radio Shack*, D.T.E. 95T-1343, requête en évocation rejetée et appel rejeté avec dissidence.

# Vous y avez droit.

technicien, n'avaient exercé aucune contrainte ni pression sur l'employé pour l'amener à avouer son délit.

À l'inverse, dans *Banque Royale c. Kajos*<sup>9</sup>, l'employeur avait constaté qu'une de ses employés avait accédé à des comptes de victimes de transactions frauduleuses et avait alors demandé à son employée de se soumettre à un test de polygraphe dans le but de se disculper. Dans les moments ayant suivi la passation du test, l'employée avait avoué avoir transmis à un tiers certaines informations confidentielles, ce qui entraîna son congédiement immédiat. Devant le tribunal d'arbitrage, la salariée s'est objectée à la recevabilité en preuve des propos qu'elle a prononcés lors de l'entrevue ayant suivi le test du polygraphe. En effet, l'intervieweur avait promis à l'employée d'intervenir favorablement auprès de son employeur si elle disait la vérité et de ne pas la poursuivre devant les tribunaux. Il l'a également menacée de porter plainte à la police si elle n'avouait pas être responsable de la fraude commise. Les menaces faisaient l'objet d'une preuve vidéo, et devant celle-ci, l'arbitre de grief a déclaré irrecevables les aveux extrajudiciaires puisqu'ils n'avaient pas été faits de manière libre et volontaire, mais obtenus au moyen de promesses, de menaces et sous pression.

### Conclusion

Il ressort de la jurisprudence que les tests du polygraphe sont parfois utiles pour les entreprises des secteurs du commerce de détail, de la sécurité, du domaine bancaire ou financier et même dans un secteur où la protection de renseignements confidentiels est capitale. Les emplois dans ces domaines nécessitent généralement un haut degré d'intégrité, pouvant ainsi donner lieu à ce type de contrôle par l'employeur.

De plus, les tribunaux étant particulièrement exigeants quant à la preuve d'un acte criminel commis dans l'exercice d'un emploi, le polygraphe pourrait s'ajouter, dans certaines circonstances, à

l'ensemble de vos moyens de preuve pour identifier l'auteur de l'acte ou pour entacher la crédibilité d'un employé.

L'auteur souhaite remercier monsieur William Bourgault, parajuriste et étudiant en droit, pour sa collaboration à la rédaction de cet article.

N'hésitez pas à communiquer avec les membres de notre secteur de droit du travail et santé et sécurité au travail pour toute question relative à cet article.

---

9. *Banque Royale c. Kajos*, 2005T-754 (T.A).

# Vous y avez droit.

**BEAUVAIS TRUCHON**  
AVOCATS

79, boul. René-Lévesque Est  
Bureau 200  
Québec (Québec) G1R 5N5

Téléphone 418 692-4180  
Télécopieur 418 692-5321  
beauvaistruchon.com