L'utilisation d'Internet et du courriel au travail à des fins personnelles

Me Alexandre Manègre, LL.B.

9 décembre 2009

LES AVOCATS
DeBlois & Associés | S.E.N.C.R.L

Récent dossier concernant des policiers de la FPPVQ

Ville de Québec reproche à 14 policiers d'avoir envoyé et reçu des courriels qui n'avaient aucun lien avec leur travail

- Blagues à connotation sexuelle
- Échanges sur une longue période de temps (à la connaissance d'officiers non syndiqués)

Les policiers n'ont jamais été avertis de cesser cette pratique avant d'être informés de la tenue d'une enquête par la Ville de Québec

Présence d'une politique d'utilisation → diffusion déficiente

db LES AVOCATS DeBlois & Associés | S.E.N.C.R.L

Statistiques liées au phénomène

Selon un sondage réalisé en février 2007 pour l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agrées du Québec:

- Près de 40% des travailleurs québécois utilisent Internet et le courriel à des fins personnelles pendant leurs heures de travail
- Temps moyen par jour pour → les travailleurs: 20 minutes
  → les travailleuses: 24 minutes

LES AVOCATS DeBlois & Associés | S.E.N.C.R.L

Constat: pratique répandue

- Impossible d'éliminer complètement cette pratique
- Le critère de l'utilisation « raisonnable » servira de norme de comparaison pour évaluer si un salarié commet ou non une infraction
- La notion de « vol de temps » explique en partie la sévérité des sanctions:

  L'employeur reproche davantage le « vol de temps » lorsque le salarié consulte des sites Internet que lorsqu'il envoie et reçoit des courriels puisque la dernière opération se fait normalement en peu de temps

Aspects législatifs

Au Québec :

Aucune loi encadre de manière précise le droit de l'employeur de fixer les conditions et limites de l'utilisation d'Internet et des courriels à des fins personnelles

L'article 2088 du *Code civil du Québec*

Le salarié, outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail.[…]

Le pouvoir de contrôle et de surveillance de l'employeur

Droit de gérance de l'employeur:

permet de mettre en place des mécanismes de contrôle pour vérifier la qualité du travail du salarié.

Les balises à cette prérogative:

L'employeur doit avoir (avant la mise en place de mécanismes de contrôle) des doutes ou des motifs raisonnables de penser que son employé utilise l'ordinateur de l'entreprise à des fins autres que professionnelles.

Le droit à la vie privée du salarié

Dans l'arrêt *Syndicat des travailleuses et travailleurs Bridgestone/Firestone de Joliette (C.S.N.)* c. *Trudeau*, [1999] R.J.D.T. 1075 (C.A.)

> La Cour d'appel a reconnu le caractère fondamental du droit à la vie privée, y compris sur les lieux de travail. Pour cette raison, elle exige que l'employeur possède des motifs raisonnables pour contrôler la prestation de travail.

Principes généraux découlant des droits et obligations de l'employeur et du salarié

- L'ordinateur est mis à la disposition de l'employé pour les fins de son travail, et non à des fins personnelles
- Lorsqu'il est au travail, l'employé a une expectative de respect de sa vie privée ou de confidentialité plus restreinte
- Le droit au respect de la vie privée ne saurait empêcher l'employeur de contrôler la prestation de travail des employés s'il a des motifs raisonnables de le faire

Droit comparé: France - Québec

France :

L'employeur doit obligatoirement avertir son employé avant de consulter son ordinateur

Québec:

L'employeur n'a aucune obligation de ce type.

Fardeau de preuve de l'employeur

Prouver selon la balance des probabilités:

- Mise en place d'une politique sur l'utilisation d'Internet et du courriel
- Mise en valeur et connaissance active par les employés
- Identité de l'employé à qui appartient l'ordinateur sur lequel un usage inapproprié est relevé

La politique sur l'utilisation d'internet et du courriel

- Principe de gradation des sanctions
- L'absence de politique peut être un facteur atténuant pour le salarié

Consumers Gas c. Communications Energy and paperworks Union, [1999] O.L.A.A. no 649

-Sanction de l'employeur → congédiement

-Décision de l'arbitre du travail → suspension d'un mois

Les services d'administration P.C.R. ltée c. Me Jacques Daigle et al., AZ-50158398

-Sanction de l'employeur → congédiement

-Décision du commissaire → Réintégration

db LES AVOCATS DeBlois & Associés | S.E.N.C.R.L

Mise en valeur et connaissance active des employés

Boisvert c. Les Industries Machinex inc., DTE 2002T-185

- Reproches de l'employeur:

  Utilisation d'Internet à des fins personnelles

- Sanctions de l'employeur → congédiement

- Décision du commissaire → Indemnité de 15 766$ car le salarié s'était déjà trouvé un nouveau travail

Identité de l'employé à qui appartient l'ordinateur sur lequel un usage inapproprié est relevé

Bélisle c. Municipalité de Rawdon, DTE 2005T-777 (CRT)

- Sanction de l'employeur → destitution du directeur des incendies
- Décision du commissaire → congédiement confirmé
- Reproches multiples (consultations de sites pornographiques et enregistrement de fichiers de même nature)
- Motifs de la décision:

  Absence de politique claire

  Aucun reproche relatif aux fichiers pornographiques parce que pas convaincu qu'ils ont été colligés par le directeur

L'envoi *vs* la réception des courriels

- Faute plus grave pour celui qui conçoit ou est à l'origine de la chaîne de transmission
- Clémence pour celui qui ne fait que le recevoir

Inco Ltd c. United Steelworkers of America, Local 6500 (Pilon Grievance), [2006] O.L.A.A. no 366:

> *« That is not to say that this was not a violation of the Internet usage policy but in terms of degrees of culpability there is a difference between one who takes the trouble to obtain an image from say the Internet and attached it to an email which is then sent to others and the person who merely extends the chain of communication by forwarding it on. »*

Les conséquences appréhendées de l'employeur

- Perte de temps (« vol de temps »)
- Diminution de productivité
- Atteinte à l'image de l'entreprise (consultation de sites pornographiques)
- Diminution de la performance du réseau
- Risque de contamination du système informatique (coûts importants)

Atteinte à l'image de l'entreprise

Bell Canada et Association canadienne des employés de téléphone, AZ-00141069, DTE 2000 T-254

- Sanction de l'employeur → congédiement
- Décision du tribunal → suspension de 3 mois
- Motifs:

  -Absence de vol de temps

  -Normal de consacrer du temps à des affaires personnelles

  -Les courriels (surtout à caractère pornographique), ont été échangés entre employés et de leurs amis…aucun membre du public.

db LES AVOCATS DeBlois & Associés | S.E.N.C.R.L

Atteinte à l'image de l'entreprise (suite)

Syndicat des cols bleus regroupés de Montreal, section locale 301 (S.c.f.p.) et la Ronde (Six Flags), AZ-50279671, DTE 2004T-1124

- Sanction de l'employeur → congédiement
- Décision du tribunal → suspension à déterminer
- Motifs:

  -L'emploi d'agent de sécurité ne peut se comparer à celui de policier

  -« vol de temps » : 7h24/6 jours de travail

  -Caractère pornographique de certaines consultations a entaché la réputation familiale de l'entreprise

db LES AVOCATS DeBlois & Associés | S.E.N.C.R.L

Les facteurs à analyser dans l'évaluation des divers cas

- Fonction occupée par l'employé et degré d'autonomie
- Ancienneté et dossier disciplinaire de l'employé
- Difficultés éprouvées au travail ou absence d'impact sur le travail de l'employé
- Laxisme ou tolérance manifesté par l'employeur
- Situation familiale ou personnelles de l'employé
- Franchise de l'employé et collaboration lors de l'enquête
- Étendue dans le temps de l'acte reproché

L’état général de la jurisprudence actuelle

Sanction sévère dans tous les cas

L'utilisation d'Internet et du courriel au travail à des fins personnelles

Me Alexandre Manègre, LL.B.

9 décembre 2009

LES AVOCATS
DeBlois & Associés | S.E.N.C.R.L