

L'UTILISATION D'INTERNET ET SES CONSÉQUENCES SUR LE TRAVAIL

Par Me Alain Rousseau,
conseiller juridique à l'APPQ
et
M. Jacques Painchaud,
vice-président à la discipline et à la déontologie

42^e Congrès annuel des délégués
**Association des policières et
policiers provinciaux du Québec**

5 juin 2010

OBJECTIFS GÉNÉRAUX

1. MISE EN CONTEXTE
2. PRINCIPES GÉNÉRAUX
 - 2.1 RISQUES POUR L'EMPLOYEUR
 - 2.2 POUVOIR DE SURVEILLANCE DE L'EMPLOYEUR ET SES LIMITES
3. APPLICATION DE CES PRINCIPES GÉNÉRAUX À LA SÛRETÉ DU QUÉBEC
 - 3.1 POLITIQUE DE GESTION DIR. GÉN. – 58
« RÈGLES DE CONDUITE SUR L'UTILISATION DES OUTILS DE COMMUNICATION ÉLECTRONIQUE »
 - 3.2 ENQUÊTES ET SURVEILLANCE
 - 3.3 CONSÉQUENCES DISCIPLINAIRES
4. BLOGS ET RÉSEAUX SOCIAUX EN LIGNE (FACEBOOK, TWITTER)
 - 4.1 PROBLÉMATIQUE DE DIFFUSION
 - 4.2 ADMISSIBILITÉ EN PREUVE
5. CONCLUSION

1. MISE EN CONTEXTE

- 87 % des entreprises de commerce privées utilisent Internet dans leurs affaires (Statistiques Canada 2008).
- 62 % des employés ont accès à Internet au travail (Net-Tendance 2008).
- 40 % utilisent Internet, le Web et les courriels à des fins personnelles.
- Utilisation moyenne : 22 minutes par jour.
(réf. : février 2007 – Ordre des conseillers industriels agréés du Québec et sondage CROP 2007)

2. PRINCIPES GÉNÉRAUX

2.1 RISQUES POUR L'EMPLOYEUR

2.1.1 Responsabilité des commettants (art. 1463 du Code civil du Québec)

« Le commettant est tenu de réparer le préjudice causé par la faute de ses préposés dans l'exécution de leurs fonctions ; il conserve, néanmoins, ses recours contre eux. »

2.1.2 Protection de l'information privilégiée et confidentielle de l'entreprise

- Harcèlement psychologique entre employés – responsabilité de l'employeur (art. 81.19 de la LNT).
- Vol de temps (réf. : art. 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.

Ces obligations survivent pendant un délai raisonnable après cessation du contrat, et survivent en tout temps lorsque l'information réfère à la réputation et à la vie privée d'autrui. »

2.1.3 Protection de l'image et de la réputation de l'entreprise

2.1.4 Encombrement du réseau

2.1.5 Sécurité du réseau

- Virus informatique :
morceau de programme informatique malicieux conçu et écrit pour qu'il se reproduise.
- Vers :
programme indépendant qui se copie d'ordinateur en ordinateur via un réseau ou Internet. Ce type de réplication peut donc non seulement affecter un ordinateur, mais aussi dégrader les performances du réseau dans une entreprise.
- Cheval de troie :
programme simulant de faire quelque chose, mais en faisant toute autre chose à la place.
- Logiciels espion (spyware) :
logiciel malveillant qui s'installe dans un ordinateur dans le but de collecter et transférer des informations sur l'environnement dans lequel il est installé, très souvent sans que l'utilisateur en ait connaissance.

2.2 POUVOIR DE SURVEILLANCE DE L'EMPLOYEUR ET SES LIMITES

2.2.1. Fondement

Droit de gérance, pouvoir de direction et de contrôle de l'employeur (art. 2085 du *Code civil du Québec*)

« Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur. »

2.2.2 Question du droit de propriété

Cette approche est non appliquée en droit québécois. Le droit de protection de la vie privée prime lorsqu'il y a expectative (attente) raisonnable de vie privée.

2.2.3 Limite du droit à la surveillance de l'employeur

- a) Absence de jurisprudence sur le dépassement des limites dans l'établissement d'une politique.
- b) Droit de gérance vs droit à des conditions de travail justes et raisonnables (art. 46 de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*) :

« Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. »

- Mise en place d'une politique de surveillance = conditions de travail.
- Voir politique de gestion DIR. GÉN. - 58 de la Sûreté du Québec.

c) Droit à la vie privée des employés

Fondement :

- *Charte québécoise des droits et libertés de la personne – article 5.*
« Toute personne a droit au respect de sa vie privée. »
- *Charte canadienne des droits et libertés de la personne - articles 7 et 8.*
- *Loi provinciale en matière de protection des renseignements personnels.*
- *Code civil du Québec - articles 3 et 35 à 41.*

Critères applicables :

- Attente raisonnable de vie privée - Tests subjectif et objectif.
- Absence de définition, notion variable selon le contexte, l'époque, les mœurs et les personnes : évaluation selon l'ensemble des circonstances de chaque cas particulier.
- Conséquence : *Code civil du Québec* - article 2858.
« Le Tribunal doit, même d'office, rejeter tout élément de preuve obtenu dans des conditions qui portent atteinte aux droits et libertés fondamentaux et dont l'utilisation est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice. »
Il n'est pas tenu compte de ce dernier critère lorsqu'il s'agit d'une violation du droit au respect du secret professionnel. »
- Attente raisonnable de vie privée dans l'utilisation d'Internet au travail plus restreinte lorsque l'employé a connaissance de la politique et/ou a consenti à une surveillance plus étroite.
- Présomption que le contenu de l'information dans l'ordinateur est de nature professionnelle et non personnelle, à moins d'indication contraire.
- Exemples d'absence d'attente raisonnable de vie privée :
R.c. Tremblay, CQ, 2001.
Alliance de la fonction publique du Canada et Musée des beaux-arts, Tribunal d'arbitrage, André Rousseau, 1^{er} mars 2002.

d) Obligation d'information préalable à la surveillance :

- Outre la présence d'une politique claire et connue, un avis préalable à la surveillance est rarement appliqué, mais aucunement nécessairement lorsque l'enquête est basée sur des soupçons à l'égard d'un employé.
- Enquête criminelle sur l'employé.
- La surveillance fait suite à des problèmes sérieux à l'intérieur de l'entreprise.

3. APPLICATION DE CES PRINCIPES GÉNÉRAUX À LA SÛRETÉ DU QUÉBEC

3.1 POLITIQUE DE GESTION DIR. GÉN. – 58

« RÈGLES DE CONDUITE SUR L'UTILISATION DES OUTILS DE COMMUNICATION ÉLECTRONIQUE »

- Conditions de travail raisonnable, droit de gérance exercé *« dans un but légitime et de façon raisonnable »*.

« 3.1.3 L'utilisation ne peut prétendre à l'aspect entièrement privé de l'information téléchargée, envoyée ou reçue à l'aide des outils de communication électronique fournis par la Sûreté (annexe, page A).

3.1.4 La Sûreté tolère, à titre de privilège, l'utilisation occasionnelle à des fins personnelles des outils de communication électronique, notamment parce qu'elle est susceptible de faciliter la conciliation entre les obligations du travail et celles de la vie personnelle.

3.1.5 Le privilège d'utilisation des outils de communication électronique est susceptible d'être révoqué en tout temps. »

3.2 ENQUÊTES ET SURVEILLANCE

- Surveiller et vérifier l'utilisation d'Internet au travail.
- Consentement préalable : aucun.
- Souvent, l'employé est soupçonné par ses supérieurs de dépasser le seuil de tolérance raisonnable (constat de certains faits).
- Une plainte disciplinaire = motif raisonnable.
- Dans ces situations, le critère de l'attente raisonnable de vie privée au travail est mis de côté.

3.3 CONSÉQUENCES DISCIPLINAIRES

- Dépassement du seuil de tolérance raisonnable pour le Web et pour l'utilisation des courriels – notion de raisonnabilité.

3.3.1 Jurisprudence interne

- Double emploi – vol de temps – virus :
avoir téléchargé des informations personnelles sur les sites d'agences de voyage.
- Vol de temps :
avoir utilisé le système informatique de la Sûreté du Québec (Internet) pour des sites de rencontre et visionné des petites annonces classées.
- Harcèlement :
avoir verrouillé délibérément un poste de travail d'un collègue.
- Image – éthique :
avoir transmis un courriel avec une vidéo pornographique.
- Image – vol de temps - éthique :
avoir utilisé Internet au travail pour jouer au jeu « fight club » en utilisant un surnom grossier.
- Manque de respect :
avoir transmis une photographie douteuse d'un agent aux autres membres de l'équipe.

3.3.2 Jurisprudence externe

- Suspension de **cinq jours** pour avoir navigué sur Internet durant environ 17 heures réparties sur 39 jours à des fins personnelles et pour avoir reçu des courriels personnels dont certains étaient accompagnés de pièces jointes comportant des images à caractère sexuel.
- Suspension de **cinq jours** pour avoir visité plusieurs sites Internet à caractère pornographique au cours d'une même journée. L'arbitrage a rejeté l'explication du salarié – affichage non volontaire de fenêtres pub (pop-up).
- Suspension de **dix jours** pour avoir utilisé son ordinateur durant ses heures de travail, un volumineux fichier informatique contenant la numérogie ayant été découvert dans son ordinateur.
- Suspension de **deux mois** pour avoir utilisé son ordinateur pour clavarder et consulter des sites pornographiques.
- Suspension de **six mois** pour 236 heures d'utilisation personnelle sur une période de neuf mois incluant des sites pornographiques.

3.3.3 Cas de congédiement (dossiers externes)

- Utilisation d'Internet 329 heures dans une large proportion sur des sites pornographiques.
- Utilisation de l'adresse Internet de son poste de travail et son numéro de téléavertisseur aux fins de publicité de son entreprise personnelle d'agent immobilier (facteur aggravant, quatre ans d'ancienneté et l'employé a menti lors de l'enquête en niant les faits).
- Employé possédant 19 ans d'ancienneté et jouissant d'une grande autonomie ayant utilisé Internet environ trois heures par jour à des fins personnelles, mentant régulièrement quant à son emploi du temps et accusant du retard dans son travail.

3.3.4 Absence de travail

- Selon une décision du Tribunal d'arbitrage, Me Denis Nadeau (2005).
« J'avais rien que ça à faire » n'est pas un motif d'exonération d'une utilisation abusive d'Internet (ex. : 30 à 40 % de son temps durant les 140 dernières heures travaillées).

3.3.5 Utilisation de courriels lors d'insubordination, impulsion du moment

Jurisprudence interne

- Avoir transmis par courriel aux autres membres du poste une opinion très critique à l'égard de la gestion du responsable de son unité.
- Avoir répondu par courriel à une demande d'information de son supérieur de façon inappropriée.

3.3.6 Facteurs atténuants

- Ancienneté.
- Absence de vol de temps.
- Absence d'avis une fois constatée l'utilisation trop fréquente.
- Absence d'antécédents disciplinaires.
- Situation familiale ou de santé difficile.
- Généralement, l'employeur est moins sévère pour celui qui reçoit le courriel que pour celui qui les envoie.

4 BLOGS ET RÉSEAUX SOCIAUX EN LIGNE (FACEBOOK, TWITTER)

4.1 PROBLÉMATIQUE DE DIFFUSION

- Atteinte à l'image et à la réputation de la Sûreté du Québec.
- Problème de diffusion des photos ou d'opinions.
- Fréquentations douteuses.
- Confidentialité des réseaux sociaux remise en question.
- Dans ces situations, que l'employé soit au travail ou non n'a qu'une incidence sur la sanction et non sur la justification.

4.2 ADMISSIBILITÉ EN PREUVE

- Profil public : des photos et propos échangés ont déjà été utilisés par des employeurs et compagnies d'assurance lors de litiges concernant un accident du travail ou la maladie.
- Profil privé : admissible également si l'employeur possédait préalablement des motifs raisonnables.

Sinon, possibilité de rejet de la preuve, atteinte à la vie privée (art. 2858 du *Code civil du Québec*).

- La règle de la pertinence sera déterminante quant à l'admissibilité en preuve de ces éléments (pas une partie de pêche).
- L'attente raisonnable de vie privée diminue proportionnellement à l'augmentation de l'ampleur des réseaux d'amis sur Internet.

5. CONCLUSION

- Le pouvoir de surveillance de l'employeur est reconnu autant en jurisprudence qu'en doctrine.
- La politique de gestion DIR. GÉN. – 58 à la Sûreté du Québec implique une tolérance limitée quant à l'utilisation d'Internet et des courriels.
- La Sûreté du Québec a déjà discipliné certains membres à cet égard. Les tribunaux d'arbitrage en général sont sévères lorsque l'utilisation d'Internet implique des vols de temps considérable.
- L'attente raisonnable de vie privée au travail est très limitée en ce qui concerne l'utilisation d'Internet.
- La prudence est de mise concernant l'utilisation des réseaux sociaux sur Internet, que l'employé soit au travail ou non.



AVEZ-VOUS DES QUESTIONS ?

Association des policières et
policiers provinciaux du Québec