



# Heenan Blaikie

## Le Web et une politique d'entreprise : un mariage nécessaire

### Me Rhéaume Perreault, CRIA

(514) 846-2306

[Rperreault@heenan.ca](mailto:Rperreault@heenan.ca)

Conférence dispensée en collaboration avec le Créneau d'excellence tourisme de villégiature 4 saisons



# Les politiques d'entreprise en matière d'utilisation des ressources technologiques

- ▶ L'élaboration de politiques et de règlements fait partie intégrante des droits de direction de l'employeur
- ▶ Ce droit est très clairement reconnu :

« La faculté de l'employeur d'édicter des règlements ne peut être contestée : la subordination juridique lui en donne la capacité. En effet, le règlement intérieur n'est qu'un mode d'expression du pouvoir de direction de l'employeur. S'il a le pouvoir de diriger le travail, il a aussi le pouvoir de faire des règlements. [...] »

(D'AOUST, Claude, TRUDEAU, Gilles et LECLERC, Louis, *Les mesures disciplinaires : Études jurisprudentielle et doctrinale*, Montréal, Presse de l'Université de Montréal, 1982, p.48.)



# Les politiques d'entreprise en matière d'utilisation des ressources technologiques

- ▶ La technologie est partout dans les milieux de travail, ce qui entraîne de nombreuses conséquences
- ▶ Les employeurs cherchent à exercer un certain contrôle sur l'utilisation que font les employés des ressources technologiques qui sont disponibles
- ▶ La jurisprudence reconnaît que l'employeur a un droit de surveillance sur l'utilisation que ses employés font des ressources technologiques et ce, notamment, pour les raisons suivantes:
  - Il est propriétaire des systèmes électroniques
  - L'employé a un lien de subordination avec son employeur
  - L'employé a une obligation de loyauté envers son employeur (2088 C.c.Q.)



## Les politiques d'entreprise en matière d'utilisation des ressources technologiques

- ▶ La politique Internet de l'an 2000 est à réviser. Facebook n'existait même pas ! Cette politique sur l'utilisation des ordinateurs doit maintenant discuter des sites de réseautage social et de blogage
- ▶ L'adoption d'une politique en matière d'utilisation des ressources technologiques doit avoir notamment pour but de :
  - Favoriser la productivité et réduire les pertes de temps
  - Protéger l'intégrité du réseau informatique de l'entreprise
  - Protéger l'image de l'entreprise
  - Assurer la santé et la sécurité des salariés (LSST, CcQ, LATMP, etc.)
  - Assurer un climat de travail sain (chartes, LNT, etc.)



# Les politiques d'entreprise en matière d'utilisation des ressources technologiques

- ▶ Une politique facilite la gestion des ressources humaines au sens large:
  - Diminue l'expectative de vie privée
  - Constitue un facteur aggravant
  - Gestion de l'absentéisme (invalidité, CSST, etc.)
  - Obligation de loyauté
  - Diffamation (pré-emploi, en emploi et post emploi)
  - Harcèlement psychologique
  - Etc.



# Les politiques d'entreprise en matière d'utilisation des ressources technologiques 6

- ***L'affaire R. v. Cole*, [2011] O.J. 1218 (C.A.), pourvoi devant la Cour suprême**
- **Les faits**
  - Professeur d'une école secondaire
  - Constate un volume anormal d'activités sur l'ordinateur portable du professeur
  - Procède à la fouille et découvre un grand nombre d'images pornographiques
  - Congédiement et accusation de possession de pornographie juvénile suite à la remise du disque à la police
  - Le professeur avait-il une expectation raisonnable de vie privée sur l'ordinateur fourni par l'école ?



# Les politiques d'entreprise en matière d'utilisation des ressources technologiques

- **La décision**

- Compte tenu que la politique interne ne discutait pas de la surveillance possible par l'école des ordinateurs, la Cour conclut que le professeur avait une expectative de vie privée
- Concluant toutefois que le technicien a effectivement accédé au contenu de l'ordinateur sur la base d'un motif spécifique lié à son rôle de maintenir l'intégrité du système, la Cour indique qu'il n'y a pas eu violation de l'expectative raisonnable de vie privée du professeur
- La Cour conclut que l'obligation de l'employeur d'assurer la santé et la sécurité des étudiants et des employés avait priorité sur l'expectative raisonnable de vie privée du professeur et qu'une fois informé de l'existence des photographies, il n'avait d'autre choix que d'agir comme il l'a fait
- Cette décision illustre l'importance d'avoir des politiques claires quant à la vie privée des employés lorsqu'ils utilisent l'ordinateur qui leur est fourni par leur employeur.



# Les politiques d'entreprise en matière d'utilisation des ressources technologiques

- ▶ La validité d'une politique adoptée par un employeur est toujours analysée en fonction des critères suivants (les « *must* »):
  - La règle ne doit pas être en contradiction avec la convention collective, le cas échéant
  - La règle doit être claire et non-équivoque
  - La règle ne doit pas être déraisonnable (les chartes)
  - La règle doit être portée à la connaissance du salarié qui en sera affecté avant sa mise en vigueur par l'employeur
  - Les salariés doivent avoir été avisés des conséquences en cas de non-respect de la règle
  - La règle doit être appliquée de façon uniforme à partir du moment de son entrée en vigueur



# Les politiques d'entreprise en matière d'utilisation des ressources technologiques

- ▶ Les critères qui sont les plus souvent problématiques en pratiques sont les suivants:
  - La règle doit être claire et non-équivoque
    - ▶ Ex: La portée de la politique n'est pas prévue. S'applique-t-elle à tous les salariés incluant la haute direction? Quelles sont les paramètres?
  - La règle doit être portée à la connaissance du salarié qui en sera affecté avant sa mise en vigueur
    - ▶ Ex: L'entreprise omet de faire des rappels ou des mises à jour de la politique



# Les politiques d'entreprise en matière d'utilisation des ressources technologiques

- ▶ (suite) Les critères qui sont les plus souvent problématiques en pratiques sont les suivants:
  - La règle doit être appliquée de façon uniforme à partir du moment de son entrée en vigueur
    - ▶ Ex: Un salarié a une relation privilégiée avec la direction. Il commet un impair. On lui remet un avertissement. Un autre salarié commet un impair très similaire. L'employeur lui impose une suspension. Deux poids, deux mesures!



## Les politiques d'entreprise en matière d'utilisation des ressources technologiques

- ▶ Important de rappeler aux salariés qu'ils sont responsables des commentaires formulés sur les sites « sociaux » qui impliquent, directement ou indirectement, l'employeur. Les salariés doivent veiller à ce que leurs agissements soient respectueux à l'égard des collègues et de la direction et ne comportent aucune forme de harcèlement (obligations statutaires). L'élément « harcèlement » doit être discuté, directement ou indirectement, dans les politiques sur les technologies. Référence à la politique existante en matière de HP, le cas échéant
- ▶ Rappel également qu'ils peuvent faire l'objet de surveillance à l'emploi



## Les politiques d'entreprise en matière d'utilisation des ressources technologiques

- Prévoir les sanctions pour omission de se conformer à la politique. Le congédiement automatique est à proscrire. La cyberdépendance est à vos portes. Gardez-vous une discrétion.
- Garder le tout simple. Politique courte. Éviter de vous ajouter des obligations



## Exemple d'une politique d'utilisation des ressources technologiques

- ▶ **Section: « Objectif » [délimiter la portée de la politique] Le libellé doit être adapté selon votre réalité.**

« La présente politique a pour but d'établir les règles quant à l'utilisation des ordinateurs, d'internet, du courrier électronique, des téléphones et des téléphones cellulaires ainsi que leurs applications (ci-après désignés les « Systèmes de communication ») sur les lieux du travail et à l'extérieur et à établir des directives que doivent suivre les employés quand ils utilisent des sites de médias sociaux (ex : Facebook, Twitter, blogues, forums, babillards, etc.).

La présente politique a également pour but de régler l'utilisation des téléphones cellulaires personnels et leurs applications sur les lieux du travail.

Tous les employés, quel que soit leur niveau hiérarchique, doivent respecter la présente politique. »



## Exemple d'une politique d'utilisation des ressources technologiques

- ▶ **Section: « Application» [délimiter la portée de la politique.] Le libellé doit être adapté selon votre réalité.**

« L'utilisation des Systèmes de communication de Cie Inc. doit être exclusivement dédiée à des fins d'affaires, c'est-à-dire afin de permettre aux employés de communiquer entre eux et/ou avec les fournisseurs, clients, consultants, vendeurs et autres personnes avec lesquelles Cie Inc. entretient des relations d'affaires, et dans le seul et unique but d'accomplir leurs fonctions. De même, il est strictement interdit de télécharger tout logiciel sans l'autorisation du [insérez le titre de la personne] ou d'avoir accès à quelque logiciel sans l'autorisation préalable.



## Exemple d'une politique d'utilisation des ressources technologiques

- ▶ **Section: « Application » [délimiter la portée de la politique.] Le libellé doit être adapté selon votre réalité**

« Il est aussi strictement interdit d'accéder, à l'aide des Systèmes de communication de Cie Inc. ou des téléphones cellulaires personnels, lorsque sur les lieux du travail, à des pages internet ou des applications mobiles, y compris tout média social, à des fins autres que pour l'exécution des fonctions.

OU

Bien que l'utilisation des sites des médias sociaux soit permise durant les heures de travail, le temps passé sur ces sites doit l'être pour des raisons professionnelles. Les employés doivent faire preuve de jugement et de discernement en ce qui concerne leur utilisation de ces sites et celle-ci ne doit en aucune façon entraver leur rendement au travail.



## Exemple d'une politique d'utilisation des ressources technologiques

- ▶ **Section: « Application » [délimiter la portée de la politique.] Le libellé doit être adapté selon votre réalité**

« L'utilisation des médias sociaux doit se faire à l'extérieur des lieux du travail. L'utilisation de ces sites doit se faire avec discernement, courtoisie et dans le respect d'autrui. Tout geste, propos, commentaires, etc. susceptible de discréditer l'organisation ou l'un de ses employés ou de nuire à sa réputation ne sera toléré.

OU

L'utilisation des médias sociaux pour des raisons personnelles au travail doit se faire lors des périodes de pause ou de repas. Cette utilisation ne doit pas entraver le rendement au travail ou celui des collègues de travail.

**[il est primordial d'adapter les prohibitions et les autorisations selon vos besoins et votre réalité]**



## Exemple d'une politique d'utilisation des ressources technologiques

- ▶ **Section: « Propriété et surveillance » Le libellé doit être adapté selon votre réalité**

« Les Systèmes de communication de Cie Inc., de même que toutes les informations qui y sont mémorisées, sont et doivent demeurer à tout moment l'entière propriété de Cie Inc. Ainsi, toute information ou message qui est créé, envoyé, reçu, mémorisé et/ou auquel on peut avoir accès par le biais des Systèmes de communication est la propriété exclusive de Cie Inc.

Cie Inc. respecte la vie privée de ses employés. Toutefois, puisque les Systèmes de communication leur sont fournis à des fins d'affaires, leur droit à la vie privée ne s'étend pas à l'utilisation de ces Systèmes de communication ou aux messages envoyés ou reçus par le biais de ces systèmes. Ces systèmes sont destinés exclusivement aux affaires de Cie Inc. et toutes les informations qui y sont emmagasinées sont sa propriété exclusive. »



## Exemple d'une politique d'utilisation des ressources technologiques

- ▶ **Section: « Propriété et surveillance » Le libellé doit être adapté selon votre réalité**

«Par conséquent, Cie Inc. se réserve le droit de surveiller et récupérer les communications que ses employés ont créées, envoyées ou reçues à l'aide de ses Systèmes de communication de même que d'analyser l'historique de navigation sur internet et ce, sans avis préalable.

De plus, Cie Inc. se réserve le droit de surveiller l'utilisation et le contenu des médias sociaux de ses employés pour s'assurer que ceux-ci sont utilisés avec discernement et conforme aux valeurs de l'organisation et aux obligations des parties. »





# CONCLUSIONS

- L'information présentée dans le cadre de la présente présentation ne doit pas être considérée comme un avis juridique
- Il est primordial d'adapter votre politique à votre réalité et à vos objectifs tout en s'assurant que les « must » y sont présents