

Une première décision sur l'utilisation abusive d'Internet

Par Anne Boyer

Vu l'utilisation de plus en plus courante d'Internet et du courrier électronique par les employés au sein d'entreprises, les employeurs ont intérêt à instaurer des politiques pour mieux contrôler cette utilisation.

Dans le cadre de l'affaire *Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier, section locale 522 et CAE Électronique Ltée*, rendue le 26 janvier 2000, l'arbitre Jean-Pierre Tremblay se penchait sur une politique d'utilisation d'Internet au travail.

CAE Électronique Ltée est une entreprise qui conçoit et fabrique des simulateurs de vol et d'autres équipements pour des avions civils et militaires. Monsieur Petruzzi y travaillait depuis 1985. Il occupait le poste d'inspecteur technicien-mécanicien, grade 3, et ses tâches consistaient essentiellement à inspecter, accepter ou rejeter les pièces et les systèmes mécaniques qui lui étaient soumis. Monsieur Petruzzi pouvait lui-même décider de faire du travail supplémentaire. Pour les fins de son travail, Monsieur Petruzzi ne devait utiliser son ordinateur que très rarement.

L'accès à Internet chez l'employeur était réservé à certains employés seulement. Aussi, l'employeur avait institué une politique concernant l'utilisation d'Internet. Cet outil ne devait être utilisé que pour les fins du travail et durant les heures de travail. En dehors des heures de travail, l'utilisation d'Internet était permise pour des fins personnelles mais constituait un avantage pour les employés autorisés.

Monsieur Petruzzi s'était engagé à respecter la politique de l'employeur relativement à l'utilisation d'Internet en contresignant le document contenant ladite politique. L'employeur avait aussi une politique très stricte concernant tout matériel, image,



photo à caractère sexuel ou pornographique. L'usage ou la transmission de ce matériel n'était aucunement tolérés dans l'entreprise.

Au cours des mois de janvier, février, mars et avril 1999, les heures supplémentaires de monsieur Petruzzi ont augmenté de façon importante et pourtant, ce dernier accusait du retard dans sa charge de travail. Son supérieur immédiat a observé, de façon graduelle, que le plaignant passait de plus en plus de temps à son ordinateur, bien qu'il n'avait pas besoin de son ordinateur pour effectuer son travail.

L'employeur a donc fait une enquête et a découvert que le plaignant utilisait son ordinateur, pendant les heures de travail, pour consulter des sites Internet à des fins personnelles. En effet, monsieur Petruzzi avait utilisé Internet pendant une durée totale de 46,21 heures au mois de janvier, 33,31 heures au mois de février, 120,53 heures au mois de mars, 101,52 heures au mois d'avril et 26,27 heures au mois de mai, y consultant majoritairement des sites pornographiques. L'employeur a fait la preuve de ces faits par production d'un rapport mensuel de l'utilisation d'Internet chez l'employeur.

Selon la preuve présentée à l'arbitre, l'employeur a démontré que pour les mois de janvier, février, mars, avril et mai 1999, le temps supplémentaire effectué par monsieur Petruzzi correspondait de façon quasi exacte au temps que l'employé avait passé sur Internet. L'employé a été congédié mais il a contesté son congédiement par grief.

L'arbitre a maintenu le congédiement de monsieur Petruzzi. Il a conclu que non seulement l'employé avait volé du temps à son employeur dans une proportion très importante, mais qu'il avait aussi violé la politique Internet de l'employeur ainsi que la politique concernant l'usage de matériel pornographique ou à caractère sexuel. L'arbitre a donc maintenu le congédiement, qualifiant la faute de monsieur Petruzzi comme étant objectivement grave.



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS



Anne Boyer est membre du Barreau du Québec depuis 1999 et se spécialise en droit du travail

Ainsi, l'utilisation d'Internet de façon non conforme à la politique de l'employeur ainsi que l'importance et la gravité de la faute commise dans les circonstances, soit l'utilisation d'Internet de façon nettement abusive par l'employé et sur des sites interdits par l'employeur, ont été retenues comme des motifs suffisants pour maintenir le congédiement d'un employé.

Cette décision sera certainement la première d'une longue série de décisions portant sur l'utilisation d'Internet en milieu de travail. Étant donné la relative nouveauté de ce phénomène en milieu de travail, il importe de plus en plus que l'employeur établisse les règles du jeu à cet égard. Nous nous ferons un plaisir de vous assister dans l'élaboration de toute politique concernant l'usage d'Internet et du courrier électronique ou de valider celle que vous avez en place. N'hésitez pas à communiquer avec nous.

Anne Boyer

Vous pouvez communiquer avec les auteurs ou avec l'un ou l'autre des membres suivants du groupe du Droit du travail pour toute question relative à ce bulletin.

à nos bureaux de Montréal

- Jacques Audette
- Pierre L. Baribeau
- Jean Beauregard
- Yann Bernard
- Anne Boyer
- Monique Brassard
- Denis Charest
- Alexis-François Charette
- François Charette
- Pierre Daviault
- Jocelyne Forget
- Philippe Frère
- Alain Gascon
- Michel Gélinas
- Isabelle Gosselin
- Jean-François Hotte
- Monique Lagacé
- Guy Lemay
- Carl Lessard
- Dominique L. L'Heureux
- Catherine Maheu

- Véronique Morin
- Gilles Paquette
- René Paquette
- Marie-Claude Perreault
- Jean Pomminville
- Érik Sabbatini

à nos bureaux de Québec

- Pierre Beaudoin
- Danielle Côté
- Christian R. Drolet
- Pierre-C. Gagnon
- François Houde
- Bernard Jacob
- Claude Larose

à nos bureaux de Laval

- Serge Benoît
- Michel Desrosiers

Montréal

Bureau 4000
1, Place Ville Marie
Montréal (Québec)
H3B 4M4

Téléphone :
(514) 871-1522
Télécopieur :
(514) 871-8977

Québec

Bureau 500
925, chemin Saint-Louis
Québec (Québec)
G1S 1C1

Téléphone :
(418) 688-5000
Télécopieur :
(418) 688-3458

Laval

Bureau 500
3080, boul. Le Carrefour
Laval (Québec)
H7T 2R5

Téléphone :
(450) 978-8100
Télécopieur :
(450) 978-8111

Ottawa

Bureau 1810
360, rue Albert
Ottawa (Ontario)
K1R 7X7

Téléphone :
(613) 594-4936
Télécopieur :
(613) 594-8783

Cabinet associé

Blake, Cassels &
Graydon LLP
Toronto
Calgary
Vancouver
Londres
Pékin

Site Web

www.laverydebilly.com

Droit de reproduction réservé. Ce bulletin destiné à notre clientèle fournit des commentaires généraux sur les développements récents du droit. Les textes ne constituent pas un avis juridique. Les lecteurs ne devraient pas agir sur la seule foi des informations qui y sont contenues.



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS