

## LES MESURES DISCIPLINAIRES RELATIVES À L'UTILISATION DU MATÉRIEL INFORMATIQUE : COCA-COLA EST CONTRAINTE À RÉINTÉGRER UN SALARIÉ

ÉLODIE BRUNET

LA COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL (LA «COMMISSION») S'EST RÉCEMMENT PRONONCÉE SUR LA FAÇON DONT UN EMPLOYEUR A PROCÉDÉ POUR IMPOSER UNE MESURE DISCIPLINAIRE À UN EMPLOYÉ EN RAISON DE SON UTILISATION DU MATÉRIEL INFORMATIQUE APPARTENANT À CET EMPLOYEUR.

LE 11 OCTOBRE 2011, LA COMMISSION A ACCUEILLI LA PLAINTÉ DÉPOSÉE PAR CET EMPLOYÉ CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 124 DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL<sup>1</sup> ET ALLÉGUANT QUE SON EMPLOYEUR L'AVAIT CONGÉDIÉ SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE.

### LE CONTEXTE

Dans *Caron c. Compagnie Rafraîchissements Coca-Cola Canada*<sup>2</sup>, l'employeur reprochait au plaignant d'avoir fait un usage inapproprié du matériel informatique mis à sa disposition, d'avoir navigué sur Internet à des fins personnelles pendant ses heures de travail (vol de temps) et d'avoir téléchargé et conservé des images pornographiques sur son ordinateur, le tout en violation des politiques et du code d'éthique en vigueur dans l'entreprise.

L'employeur motive notamment sa décision de congédier le plaignant en invoquant un bris du lien de confiance et la gravité de ses faits et gestes. Au moment de son congédiement, le plaignant était superviseur à la distribution à l'entrepôt depuis plus de deux ans et employé depuis plus de 25 ans.

L'employeur a procédé à une inspection de routine de son serveur et a découvert par hasard des fichiers pornographiques sauvegardés dans un dossier placé sur le disque dur de l'ordinateur du plaignant. Le poste de ce dernier a été mis sous surveillance pendant une période de cinq mois, à la suite de laquelle l'employeur a conclu que le plaignant avait téléchargé et sauvegardé dans son ordinateur quelque 250 images pornographiques et visité plus de 15 000 sites Internet à des fins personnelles sur son temps de travail.

Le plaignant a été convoqué à une rencontre lors de laquelle ses supérieurs lui ont fait part de reproches généraux. En réponse, le plaignant a nié avoir visité des sites pornographiques ou avoir téléchargé des vidéos pornographiques sur son serveur. L'employeur l'a congédié peu après.

### LES PRÉTENTIONS DU PLAIGNANT

À l'audience, le plaignant prétend qu'il n'avait pas téléchargé les fichiers de l'Internet, mais plutôt qu'il les avait copiés à partir de courriels reçus par d'autres employés de l'entreprise, dont certains provenaient de ses directeurs régionaux. Le plaignant affirme avoir seulement utilisé le matériel informatique pendant ses heures de pause et après son quart de travail. Il estime que la sanction imposée est trop sévère compte tenu du fait qu'il n'existe aucune politique ni aucun code de conduite écrit établissant clairement les règles qui s'appliquent concernant l'usage du matériel informatique. De plus, il affirme n'avoir jamais été avisé qu'il s'exposait à un congédiement s'il conservait des images pornographiques dans son ordinateur et ne pas avoir eu la chance de s'amender. Enfin, il mentionne qu'une culture d'entreprise jusque-là permissive lui a laissé croire que de telles activités étaient inoffensives et sans conséquences.

<sup>1</sup> L.R.Q., c. N-1.1.

<sup>2</sup> 2011 QCCRT 0470 (C.R.T.).

## LA DÉCISION DE LA COMMISSION

La Commission confirme qu'il n'existe pas de politique ni de code d'éthique écrit chez l'employeur concernant les droits et obligations des employés en ce qui concerne l'usage du matériel informatique au travail. Elle rappelle que sa jurisprudence est à l'effet que dans un tel contexte, en l'absence d'une politique claire, elle refusera de maintenir un congédiement. Cependant, elle concède à l'employeur que l'adoption d'une telle politique n'est pas nécessaire pour faire comprendre à des employés que le vol de temps est inacceptable au même titre que la distribution de matériel pornographique.

La Commission est néanmoins d'avis que l'employeur n'a pas fait la preuve du nombre d'heures que le plaignant aurait «volées». Aucun chiffre n'a été avancé et la Commission n'a pu bénéficier d'aucune synthèse des données déposées par l'employeur. L'employeur n'a pas été en mesure de démontrer que les vidéos enregistrés dans le dossier du plaignant ont été téléchargés directement de l'Internet et non copiés à partir de courriels, comme le prétend celui-ci.

Au sujet des courriels et des vidéos pornographiques, la Commission souligne que le plaignant a reconnu devant elle que la sauvegarde de tels fichiers n'était pas appropriée, mais prétend qu'il ne pouvait pas conclure ainsi à l'époque des gestes reprochés alors que «tout le monde le faisait».

Cette affirmation du plaignant a d'ailleurs été corroborée par des témoignages confirmant que dans le passé, plusieurs employés de l'entreprise s'échangeaient fréquemment des courriels obscènes à la blague. Quant aux avertissements donnés par l'employeur concernant l'utilisation de son matériel informatique, seulement deux avis verbaux avaient été donnés, dont un après l'incident impliquant le plaignant.

La Commission constate l'existence d'une culture permissive et d'un laxisme général de la part de l'employeur quant à l'utilisation du matériel informatique dans l'évaluation du caractère approprié de la sanction.

La Commission estime que la gravité du manquement du plaignant était atténuée par sa croyance que les gestes posés étaient tolérés depuis de nombreuses années.

À titre de facteurs atténuants, la Commission considère également le dossier disciplinaire vierge du plaignant, son rendement positif, le fait qu'il n'a pas eu la chance de s'amender, qu'aucune mesure disciplinaire n'a été prise à l'égard des autres employés ayant commis des fautes similaires, les répercussions inexistantes à l'égard des clients, l'absence de conséquences pour les autres employés et le fait que l'utilisation du matériel à des fins personnelles était tolérée.

De plus, l'employeur ne s'était fondé que sur un relevé de données produit par le gestionnaire du système informatique basé aux États-Unis sans en faire un examen attentif et sans chercher à en comprendre la portée réelle. La Commission souligne que cette omission eut pour conséquence que le plaignant avait été accusé d'une faute beaucoup plus grave que celle réellement commise.

La Commission est d'avis que l'employeur n'a pas considéré la gravité réelle du geste du plaignant, mais plutôt l'urgence ou la nécessité d'envoyer un message clair à tous ses employés qu'il entendait mettre en application sa nouvelle «politique de tolérance zéro». Tel que mentionné par l'employeur lors des audiences devant la Commission, l'envoi de courriels obscènes et le stockage d'images constituaient un phénomène à enrayer dans l'entreprise et il a voulu faire un exemple du cas du plaignant. Par conséquent, la sanction imposée à celui-ci était discriminatoire.

La Commission mentionne enfin que même si la politique avait été écrite et diffusée, il n'est pas suffisant pour un employeur d'invoquer le bris du lien de confiance pour justifier un congédiement.

La négation par le plaignant des allégations de l'employeur a grandement contribué à la conclusion de celui-ci quant à une rupture du lien de confiance. L'employeur n'avait cependant pas présenté au plaignant les relevés informatiques. Or, un tel exercice aurait pu permettre au plaignant de savoir exactement ce qui lui était reproché. Considérant les informations inexactement reçues par le plaignant, ce dernier était justifié de nier le vol de temps qui lui était reproché.

Par conséquent, la sanction était donc non seulement discriminatoire, mais aussi disproportionnée eu égard à la faute réellement commise. La Commission annule le congédiement, substitue à celui-ci une suspension sans solde d'une durée de deux semaines et ordonne la réintégration du plaignant.

## COMMENTAIRES

Cette décision constitue un exemple de ce qu'un employeur prudent doit prévoir dans ses démarches et enquêtes avant de procéder au congédiement d'un employé en semblables circonstances.

Avant d'invoquer les balises d'une politique de «tolérance zéro», un employeur doit avant tout s'assurer que celle-ci est diffusée, connue et appliquée de manière uniforme dans l'entreprise.

Une telle politique doit respecter certaines conditions pour être valide : elle doit être claire et sans équivoque, raisonnable et connue des salariés avant son entrée en vigueur, autant en ce qui concerne sa portée que les conséquences de son non-respect, et enfin appliquée de manière uniforme à compter de son entrée en vigueur. En milieu syndiqué, la politique ne doit pas entrer en conflit avec la convention collective en vigueur. En outre, comme toute politique, elle doit être régulièrement mise à jour.

De plus, il est important de réitérer la portée de l'obligation d'équité de tout employeur selon laquelle celui-ci ne peut agir de manière injuste ou discriminatoire dans l'imposition d'une mesure disciplinaire. Afin de respecter cette obligation, l'employeur doit sanctionner un même comportement de la même façon et maintenir une certaine cohérence dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire. Dans l'affaire dont il a été question précédemment, l'employeur s'était montré tolérant face aux envois de blagues et de courriels obscènes entre les employés. Ce faisant, il ne pouvait imposer la sanction la plus sévère au plaignant alors qu'il avait omis de sanctionner tous les comportements antérieurs similaires.

L'utilisation de plus en plus fréquente par les employés du matériel informatique, des téléphones cellulaires, de même que des médias ou réseaux sociaux, doit être gérée par les employeurs; ils devraient être prévoyants et clarifier leurs exigences en ce qui concerne cet usage. Dans la mesure où ils en autorisent l'utilisation, les employeurs devraient adopter des politiques claires afin de permettre aux employés de connaître les limites de leur tolérance. Quoique l'adoption d'une politique écrite ne soit pas obligatoire, une politique écrite facilite une saine gestion des mesures disciplinaires et pourrait éviter bien des difficultés.

ÉLODIE BRUNET

514 878-5422

[ebrunet@lavery.ca](mailto:ebrunet@lavery.ca)

**VOUS POUVEZ COMMUNIQUER AVEC LES MEMBRES SUIVANTS DU GROUPE TRAVAIL ET EMPLOI  
POUR TOUTE QUESTION RELATIVE À CE BULLETIN.**

PIERRE-L. BARIBEAU 514 877-2965 pbaribeau@lavery.ca  
PIERRE BEAUDOIN 418 266-3068 pbeaudoin@lavery.ca  
JEAN BEAUREGARD 514 877-2976 jbeauregard@lavery.ca  
VALÉRIE BELLE-ISLE 418 266-3059 vbelleisle@lavery.ca  
MONIQUE BRASSARD 514 877-2942 mbrassard@lavery.ca  
ÉLODIE BRUNET 514 878-5422 ebrunet@lavery.ca  
MICHEL DESROSNIERS 514 877-2939 mdesrosniers@lavery.ca  
JOSÉE DUMOULIN 514 877-3088 jdumoulin@lavery.ca  
PHILIPPE FRÈRE 514 877-2978 pfrere@lavery.ca  
MICHEL GÉLINAS 514 877-2984 mgelinas@lavery.ca  
JEAN-FRANÇOIS HOTTE 514 877-2916 jfhotte@lavery.ca  
MARIE-HÉLÈNE JOLICOEUR 514 877-2955 mhjolicoeur@lavery.ca  
NICOLAS JOUBERT 514 877-2918 njoubert@lavery.ca  
VALÉRIE KOROZS 514 877-3028 vkorozs@lavery.ca  
JOSIANE L'HEUREUX 514 877-2954 jlheureux@lavery.ca  
NADINE LANDRY 514 878-5668 nlandry@lavery.ca  
CLAUDE LAROSE, CRIA 418 266-3062 clarose@lavery.ca  
GUY LAVOIE 514 877-3030 guy.lavoie@lavery.ca  
GUY LEMAY, CRIA 514 877-2929 glemay@lavery.ca  
VICKY LEMELIN 514 877-3002 vlemelin@lavery.ca  
CARL LESSARD 514 877-2963 clessard@lavery.ca  
CATHERINE MAHEU 514 877-2912 cmaheu@lavery.ca  
VINCENT METSÄ 514 877-2945 vmetsa@lavery.ca  
VÉRONIQUE MORIN, CRIA 514 877-3082 vmorin@lavery.ca  
FRANÇOIS PARENT 514 877-3089 fparent@lavery.ca  
MARIE-CLAUDE PERREAULT, CRIA 514 877-2958 mcperreault@lavery.ca  
MARIE-HÉLÈNE RIVERIN 418 266-3082 mhriverin@lavery.ca

**ABONNEMENT** VOUS POUVEZ VOUS ABONNER, VOUS DÉSABONNER OU MODIFIER VOTRE PROFIL  
EN VISITANT LA SECTION PUBLICATIONS DE NOTRE SITE INTERNET [lavery.ca](http://lavery.ca) OU EN COMMUNIQUANT  
AVEC CAROLE GENEST AU 514 877- 3071.

► [lavery.ca](http://lavery.ca)

© Tous droits réservés 2012 ► LAVERY, DE BILLY, S.E.N.C.R.L. ► AVOCATS

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.

MONTRÉAL QUÉBEC OTTAWA