

LE VOL DE TEMPS

Depuis déjà quelques années, l'Internet et les courriels sont devenus accessibles à tout employé ayant accès à un poste informatique à son travail. Confrontés à l'attrait que les employés ont envers ces nouveaux moyens de communication avec «l'extérieur», les employeurs ont dû apprendre à composer avec la perte de temps que l'utilisation de ces moyens à des fins personnelles occasionne. Cela est d'autant plus vrai aujourd'hui car avec l'arrivée de la messagerie texte et des connections sans fil à partir d'un portable, il s'avère désormais de plus en plus difficile pour un employeur de contrer ce que l'on appelle le «vol de temps» par les employés.

La discipline... au travail

Le clavardage, les visites de sites pornographiques, l'échange de courriels personnels et le visionnement de vidéo ne sont que des exemples qui, chez certains employés, n'occuperont pas que les périodes de pauses, mais bien plusieurs heures dans la journée. En effet, bien que la majorité des employés ne prendront généralement que quelques minutes de leur journée pour échanger quelques courriels ou consulter la météo, d'autres employés deviendront malheureusement de véritables cas problèmes au niveau de la gestion du temps et du rendement au travail. Lorsqu'ils n'offrent pas à l'employeur toute la disponibilité requise, ces employés s'avèrent donc susceptibles de se voir imposer une mesure disciplinaire afin de les inciter à prendre conscience de ce manquement et à corriger la situation.

Employeurs: à vos crayons!

À l'instar d'une faute pour absentéisme, insubordination ou harcèlement, pour ne nommer que celles-ci, l'application d'une mesure disciplinaire pour vol de temps se documente. En effet, vaut mieux planifier sa décision d'infliger une mesure disciplinaire que d'avoir à se justifier après le fait auprès d'un commissaire du travail, d'un arbitre de grief ou d'un juge!

Pour ce faire, la jurisprudence nous donne certaines balises afin de déterminer quel type de mesure disciplinaire (avertissement, réprimande au dossier, suspension, etc.) devrait imposer un employeur. En voici quelques-unes:

L'employé occupe-t-il un poste de confiance au sein de l'entreprise? Un employé qui bénéficie d'un haut degré de confiance de la part de son employeur sera susceptible de se voir infliger une mesure disciplinaire plus sévère.

Quelle est l'ancienneté de l'employé? Un employé comptant plusieurs années au service de l'employeur suscitera l'imposition d'une mesure moins draconienne.

S'agit-il d'un acte isolé? L'employé ayant déjà fait l'objet d'un avertissement verra sa faute moins excusable.

Quel est le nombre d'heures utilisées à des fins personnelles? Un employé auquel on a recensé une seule visite de dix minutes sur un site pornographique verra sa situation plus favorable qu'un employé dont la réalisation d'une enquête a révélé des visites totalisant dix heures par semaine.

Existe-t-il dans l'entreprise une politique sur l'utilisation d'Internet et des courriels? Une telle politique, dans laquelle l'employeur informera ses employés des sanctions encourues, verra sa cause grandement favorisée en cas de contestation. Il en sera de même pour une convention collective prévoyant une sanction pour ce genre de faute.

Conclusion

Comme nous pouvons le constater, l'utilisation par un employé de l'Internet et des courriels à des fins personnelles sur son temps de travail constitue un manquement à son devoir de loyauté envers son employeur. Le vol de temps,

d'une certaine façon, constitue le détournement d'heures rémunérées aux dépens de l'entreprise. Dans certains cas graves, un employeur pourrait même être justifié de congédier un employé fautif. Un employeur aura donc tout intérêt à identifier les cas sérieux au sein de son entreprise qui, heureusement, ne représentent généralement qu'une infime minorité au sein des employés. En effet, pour la majorité des employés, l'élaboration d'une politique claire sur l'utilisation d'Internet et des courriels devrait s'avérer un moyen de prévention fort suffisant.



POTHIER MORENCY
SOCIÉTÉ D'AVOCATS

Depuis plus de 35 ans

Me Jean-Hugues Fortier
Me Philippe Asselin
1175 Boul. de la Rive-Sud, Bureau 300,
Lévis (Québec) G6W 4M6

3075 Chemin Quatre Bourgeois,
Bureau 400,
Sainte-Foy, (Québec) G1W 4X5
Tel : QC et Lévis 418 (651)-9900



Me Jean-Hugues Fortier

Me Philippe Asselin