

ATTEINTE À LA VIE PRIVÉE

Le contenu des ordinateurs fournis par les employeurs relève-t-il de la vie privée des employés? Tout dépend du contexte.

Il est généralement conseillé aux employeurs de rédiger et d'appliquer des politiques pour sensibiliser les employés au fait que leurs ordinateurs, fichiers et courriels peuvent être inspectés. C'est une question de diligence raisonnable largement comprise lorsqu'il s'agit de protéger les renseignements sensibles auxquels les employés ont accès, y compris les renseignements personnels qui concernent des personnes autres que des employés et qui pourraient être archivés, utilisés ou divulgués par l'employeur. C'est pour protéger les données de cette nature qu'existent les programmes organisationnels de protection des renseignements personnels.

Bon nombre d'employeurs investissent beaucoup de temps et de ressources dans la mise en place de mécanismes destinés à protéger les renseignements personnels de leurs employés. Après tout, la protection de ces renseignements s'inscrit parmi les meilleures pratiques et elle témoigne de la valeur que l'organisation accorde à ses employés. Cependant, il peut s'avérer difficile de trouver le juste équilibre entre la protection des renseignements personnels et la surveillance des activités électroniques des employés à des fins de sécurité.

Une décision récente de la Cour d'appel de l'Ontario jette un éclairage sur le sujet et soulève certaines questions quant à la portée de l'atteinte à la vie privée. Les réponses à ces questions pourraient vous surprendre.

Faits de la cause

Dans le cadre normal de ses fonctions, le technicien en informatique d'une commission scolaire de l'Ontario a trouvé des photos sexuellement explicites d'une mineure sur l'ordinateur portable que la commission scolaire avait fourni à un enseignant pour son travail. Soupçonnant que la mineure apparaissant sur les photos était une élève, le technicien a copié les fichiers sur un disque et les a montrés au directeur de l'école, qui a confisqué l'ordinateur portable de l'enseignant dès le lendemain.

La police a été appelée sur les lieux et on lui a remis l'ordinateur portable, le disque contenant les copies des photos et les politiques de la commission scolaire sur l'usage du matériel scolaire. La commission scolaire permet à ses employés d'amener les ordinateurs portables à la maison et d'en faire un usage personnel « raisonnable », mais les employés sont informés qu'ils ne peuvent pas

prétendre à une atteinte à la vie privée en ce qui concerne l'utilisation du courriel. La police a fouillé dans l'ordinateur sans avoir obtenu de mandat au préalable, présumant que c'était permis vu que l'appareil appartenait à la commission scolaire.

En première instance, le juge a rejeté toutes les preuves provenant de l'ordinateur portable, statuant que l'enseignant pouvait prétendre à une atteinte à la vie privée quant au contenu de l'ordinateur et qu'un mandat était nécessaire pour le fouiller. Cette décision a d'abord été infirmée par la Cour supérieure de justice, puis la Cour d'appel a été appelée à se pencher sur la question.

Décision de la Cour d'appel

La Cour d'appel de l'Ontario (*R. v. Cole, 2011 ONCA 218*) a conclu que l'enseignant pouvait effectivement prétendre à une atteinte à la vie privée. Cependant, il n'était pas en droit d'exiger la discrétion d'un technicien en informatique de l'école, d'autant plus qu'il exerçait ses fonctions au moment où il a découvert les photos. De même, le directeur a agi comme le lui dictaient ses responsabilités en vertu de la *Loi sur l'éducation* lorsqu'il a ordonné que l'ordinateur portable soit confisqué. Donc, les disques contenant les copies des photos découvertes par le technicien étaient recevables en preuve. Toutefois, la police n'aurait pas dû saisir l'ordinateur sans mandat. Par conséquent, les autres fichiers provenant de l'ordinateur n'étaient pas admissibles en preuve.

Au moment d'écrire ces lignes, la cause avait été renvoyée de nouveau devant le tribunal.

Quelle leçon tirer de cette décision?

Même s'il s'agit avant tout d'une question de droits de la personne, cette cause n'en revêt pas moins un intérêt certain pour les professionnels des RH et de la paie. Que doit faire l'employeur pour que la distinction entre l'atteinte et le droit soit claire?

Si l'employeur sait que l'employé utilise l'ordinateur de l'entreprise à la maison et s'attend à ce qu'il en fasse un usage « raisonnable », on peut déduire que l'employé jouit d'une atteinte à la vie privée quant à cet ordinateur et à son contenu – même si ce contenu est contraire aux politiques en place.

La politique de l'employeur relativement à l'usage acceptable et à son droit d'inspecter l'ordinateur portable de l'employé doit donc être rédigée avec grand soin. Elle doit

délimiter clairement l'atteinte à la vie privée de l'employé quant au contenu de l'ordinateur et elle doit énoncer les raisons qui autoriseraient l'employeur à vérifier ce contenu.

Les employeurs devraient passer leurs activités en revue afin de réduire au minimum le nombre d'employés admis à apporter un ordinateur portable à la maison. Par exemple, si 80 pour cent de ses employés utilisaient leur ordinateur au bureau la plupart du temps, un employeur serait fondé à fournir des ordinateurs de bureau et quelques portables utilitaires que les employés pourraient emprunter pour sortir du bureau. Ainsi, l'employeur éviterait que les employés développent un sentiment d'appartenance vis-à-vis de l'ordinateur et il en tirerait certains avantages sur le plan des coûts et de la sécurité, car les ordinateurs de bureau coûtent moins cher et leur sécurité est plus facile à assurer.

De plus, il est probable que les décisions relatives au respect de la vie privée en lien avec les ordinateurs portables fournis par l'employeur soient tout aussi valables pour les téléphones portables et autres appareils mobiles fournis par l'employeur. À partir du moment où l'employé obtient l'usage exclusif d'un appareil et qu'il quitte le bureau en sa possession, une atteinte à la vie privée peut exister. Il convient pour l'organisation de revoir de près ses pratiques en gardant cette décision judiciaire à l'esprit.

Bref, l'employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour trouver un équilibre entre deux droits qui s'affrontent. Si l'employé a l'usage exclusif d'un ordinateur portable, par exemple, il est probable qu'il l'utilise pour faire ses transactions bancaires en ligne, pour gérer ses courriels personnels et pour vaquer à d'autres activités normales qui doivent être protégées du regard d'autrui – y compris de l'employeur. Bien que la plupart des gens (y compris l'auteur de ces lignes) soient d'avis que les employés sont responsables de ne pas utiliser leur ordinateur portable d'une façon à y laisser des renseignements compromettants, certains le feront, c'est inévitable, et une organisation prudente sera bien avisée de se pencher d'avance sur la question du respect de la vie privée dans de telles conditions. ■

John Wunderlich est un consultant de Toronto spécialisé en sécurité et en protection des renseignements personnels. Pour en savoir plus à son sujet, consultez son site Internet mis à jour périodiquement à l'adresse <http://compliance.wunderlich.ca>.

Avis : Cette chronique témoigne uniquement de l'opinion de l'auteur. Pour toute question d'interprétation ou concernant des points de droit, le lecteur est invité à s'adresser à un conseiller juridique qualifié.

PUBLICATIONS DE L'ACP



Réponses à vos questions sur la protection des renseignements

personnels liés à la paie, deuxième édition

Par leur nature, les services de paie ont toujours été administrés à la lumière des réalités de la protection de la vie privée et des renseignements personnels. Cette version revue et augmentée examine comment les lois sur la protection de la vie privée s'appliquent à la gestion de la paie et elle explique ce qui devrait être fait et ce qu'il serait bon de faire.



Réponses à vos questions sur les vacances liées à la paie

Il ne fait aucun doute, pour les professionnels de la paie, que les vacances représentent l'une de leurs principales préoccupations. La situation est particulièrement difficile lorsqu'une organisation exerce ses activités dans plus d'un territoire de compétence. Cet ouvrage vous propose de l'information et des ressources sur les questions touchant à la fois à la paie, aux vacances et à l'indemnité de vacances dans l'ensemble du Canada.



Pour commander un exemplaire (44,95 \$, taxes et frais d'expédition en sus), consultez le site www.payroll.ca.