

# ABC de la cybersurveillance pour salariés et employeurs

■ PAR ÉLISABETH OUDAR



Elisabeth Oudar  
Administratrice au Conseil d'administration  
du Réseau ACTION TI, Québec, et  
coordonnatrice des stages, département  
d'informatique et de génie logiciel,  
Université Laval

La démocratisation de l'utilisation d'Internet en entreprise a apporté une nouvelle complexité dans les rapports juridiques entre employeur et employés.

Pour se faire une idée de cette complexité, nul besoin de vous entraîner dans les problèmes de contenu offensant ou illégal sur Internet, déjà largement médiatisés. Seule une prise de connaissance des droits de chacune des parties suffit.

Si l'article 5 de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* stipule bien que toute personne a le droit au respect de sa vie privée, l'article 2085 du *Code civil*, quant à lui, déclare que le salarié s'oblige à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur.

## Dans quels cas un contrôle est-il justifié?

Lorsqu'il s'avère qu'Internet a été abusivement utilisé par un salarié sur les heures de bureau à des fins personnelles, on fait généralement allusion au courrier électronique, aux outils de clavardage et au Web (réseaux sociaux, de rencontres, de transactions bancaires, d'achats en ligne et dans les pires cas, de pornographie).

La technologie permet de restaurer facilement les messages électroniques, mais l'autorisation de leur lecture par une tierce personne peut dépendre des conditions du contrat qui lie l'employé à son employeur. La règle généralement rencontrée veut qu'un employeur ait recours à la cybersurveillance s'il a des motifs raisonnables de croire qu'un employé contrevient à son contrat de travail. Reste à justifier auprès des instances concernées ce que sont ces motifs raisonnables, ce qui peut s'avérer une tâche ardue et coûteuse.

Certaines organisations mettent en place des moyens technologiques préventifs réduisant l'accès à Internet et pouvant s'appliquer à certaines catégories d'utilisateurs. Comment? Rien de plus simple! Dans Internet, la majorité des applications (messagerie électronique, Firefox, Internet Explorer,

Google Chrome, Skype, MSN, etc.) font appel à des protocoles de communication qui utilisent des ports dédiés que l'on peut « barrer ». Il existe aussi des logiciels de surveillance et, pour finir, reste la bonne vieille méthode du « contrôle par coup d'œil » inopiné sur l'écran de son employé.

## Mieux vaut prévenir que guérir

Afin de prévenir les situations pour le moins pénibles tant pour le salarié que pour son employeur, ce dernier devrait s'assurer que ses employés soient informés sur les limites acceptables de l'utilisation d'Internet à des fins personnelles dans son organisation en se dotant d'une politique claire et facilement visible. L'employé, quant à lui, devrait se remémorer, à l'occasion, l'article 2088 du *Code civil* qui précise que l'une des obligations qui lui incombent est qu'il doit agir avec loyauté.

Un climat de confiance incitant les employés à s'investir dans leur travail plutôt que de tuer le temps sur Internet pourrait être favorisé par la mise en place d'objectifs d'équipe mesurables impliquant chaque membre. En plus de bien utiliser le potentiel de chaque salarié, cette méthode met en valeur le travail d'équipe et les objectifs à atteindre, plutôt que les « tâches » non productives.

## Au boulot!

Lorsqu'on sait que la génération Y rejoint les rangs des travailleurs et qu'elle a à cœur d'évoluer dans un milieu technologique de travail souple, stimulant et collaboratif, axé sur des objectifs, tout porte à croire qu'elle apportera des changements intéressants dans les façons de travailler.

D'ailleurs, l'un des principes de la méthodologie AGILE de développement informatique prône la valeur des individus et leurs interactions plutôt que des processus et des outils et permet du même coup de faire connaître à l'équipe entière l'avancement de chaque membre.

Avec la collaboration de Michel Laliberté, responsable facultaire des technologies de l'information à l'Université Laval.