

Questions juridiques

QUESTIONS JURIDIQUES

QUESTIONS JURIDIQUES : ATTENTION À CE QUE VOUS PUBLIEZ! Réseaux sociaux et milieu de travail

True Law
Legal Services

Article de Catherine Willson, www.truelawlegal.ca

De nos jours, les gens, surtout les jeunes, aiment s'exprimer sur les médias sociaux. Que ce soit sur Instagram, Twitter/X, Facebook ou une pléthore d'autres applications, la vie des gens est publique. Même s'il peut paraître adéquat de publier des trucs en ligne, les renseignements personnels, une fois publiés, restent à jamais sur la toile et peuvent être transmis et consultés en continu, et ce, des années durant.

Les employés devraient savoir que les employeurs et les recruteurs font souvent des recherches sur les réseaux sociaux pour consulter les profils des candidats avant de prendre une décision sur une embauche. De plus, selon les politiques en vigueur, certains employeurs surveillent la présence de leurs employés sur les réseaux sociaux. Si un employé fait usage des médias sociaux dans le contexte du travail, l'employeur peut recueillir ses renseignements personnels et les utiliser et les divulguer. De plus, des collègues, des concurrents et des clients peuvent trouver les publications d'un employé sur les médias sociaux et être lésés ou se servir de ces renseignements pour nuire à l'entreprise.

En général, les employeurs n'ont pas d'emprise sur la conduite des employés sur les médias sociaux en dehors des heures de travail. Or, lorsque la publication a un lien avec l'employeur ou la nature de l'emploi, porte atteinte à la marque ou à la réputation de l'employeur, rend l'employé incapable d'assumer ses responsabilités ou crée un environnement toxique ou malsain pour les autres employés, l'employeur peut être en droit d'exercer des mesures disciplinaires ou de mettre fin à son emploi.

La liberté d'expression est plus restreinte au travail. Selon les politiques de l'employeur, les déclarations politiques ou l'appui de diverses causes sociales pourraient donner lieu à des mesures disciplinaires. Les employeurs devraient connaître le *Code des droits de la personne* qui empêche toute discrimination contre quiconque en vertu de divers motifs, notamment la race, la religion, le genre, et ils devraient faire attention de ne pas porter un jugement sur les publications portant sur ces motifs.

Les employeurs doivent se doter d'une politique sur les médias sociaux claire, juste et adéquatement mise en application. La politique doit décrire les attentes de l'employeur sur l'utilisation acceptable des médias sociaux, indiquer les conséquences d'une divergence et expliquer les enjeux de confidentialité et de respect de la vie privée au travail. L'employeur doit aussi indiquer s'il surveille les sites des médias sociaux et expliquer l'usage permis de ces sites au travail.

Les enquêtes sur l'utilisation inadéquate au travail des médias sociaux par les employés doivent explorer l'ensemble des circonstances entourant la publication, y compris la façon dont elle a été transmise (était-elle privée ou publique), sa nature (commentaire général ou harcèlement) et ses conséquences sur l'entreprise, les collègues ou autres personnes.

Les employés devraient connaître les politiques de l'entreprise sur la confidentialité, le respect de la vie privée et l'usage des médias sociaux, bien réfléchir à ce qu'ils veulent publier et à la façon dont la

publication sera perçue par les autres et dans l'avenir au fil de leur carrière. Ne publiez jamais de renseignements sensibles ou confidentiels sur un employeur ou un collègue. Vérifiez les paramètres de confidentialité de vos comptes en ligne et déterminez qui peut voir ce que vous publiez.

True Law (www.truelawlegal.ca) est un cabinet d'avocats situé à Toronto, en Ontario. *Cet article contient uniquement des renseignements généraux, s'appuie sur les lois ontariennes et ne vise pas à fournir d'avis ou de conseils juridiques. Les lecteurs sont invités à consulter un avocat pour savoir comment les consignes du document s'appliquent à leur situation particulière. Les lecteurs peuvent également communiquer avec True Law à l'adresse suivante info@truelaw.legal pour toute question.*

**** Rappel :** En tant qu'entraîneur professionnel, vous avez droit à une heure de consultation juridique gratuite. Écrivez à procoach@coach.ca si vous avez besoin de conseils juridiques.