



## Les médias sociaux en milieu de travail

M<sup>e</sup> Mélanie Morin, associée

M<sup>e</sup> Josée Gervais, avocate

**MISE EN GARDE** | Le Barreau de Montréal organise de nombreuses activités et conférences à l'intention de ses membres. Certains conférenciers acceptent gracieusement que le Barreau de Montréal publie leurs textes et présentation sur son site Internet au bénéfice de l'ensemble des avocats. Ces textes et documents reflètent l'état du droit au moment de leur présentation et ils ne font l'objet d'aucune mise à jour, sauf indication contraire. Ils ne dispensent pas les avocats qui s'y réfèrent de la lecture de la législation en vigueur.

**gowlings**  
Avocats • Agents de brevets et de marques de commerce



**Travail**

Perte de temps

Diffamation

Vie privée

Mesures disciplinaires

**Droits**

**Surveillance**

Harcèlement

Obligations

**Loyauté**

Politique

**Contrôle**

# Médias sociaux

**Blogue du Président**  
Lassonde vous écoute



Accueil | Règles de conduite du blogue

Publié le 12 avril 2012

Le blogue de M. Gattuso sera suspendu temporairement en raison du décès subit de sa sœur hier. Merci de votre compréhension.

Stefano Bertoli  
Vice-président communications  
Industries Lassonde

Publié dans Non classé | 3 Réponses



Jean Gattuso - Président

ARTICLES RÉCENTS

- 40
- Qui est un bully ?
- Lassonde vous écoute

### Qui est un bully ?

Publié le 11 avril 2012

Bonjour,

Lorsque j'ai mis en ligne mon blogue, je me demandais si j'allais trouver suffisamment de sujets pour m'inspirer. On peut dire que M. Lagacé, avec son [article](#) et son blogue d'aujourd'hui, m'a fourni un sujet incontournable.

J'ai parlé hier avec M. Lagacé, qui nous avait fait parvenir une série de questions sur les poursuites de Lassonde des dernières années en relation avec nos marques. Me Caroline Lemoine était avec moi. Elle lui a bien expliqué qu'avant son arrivée en avril 2004 et la création d'un département juridique interne chez Lassonde, l'approche était très, voire trop, dure. Dans le cas de Bioasis, le dossier avait été entrepris en 2003, soit avant le changement de cap de Lassonde.

Mais ce n'est plus le cas. Lassonde a mis en place depuis 8 ans une approche plus conciliante : en 8 ans, nous avons envoyé, à travers le Canada, 10 mises en demeure en lien avec des marques qui nous semblaient trop proches des nôtres, ayant un lien avec les secteurs de l'alimentation ou nos canaux de distribution.

# Médias sociaux au travail

- **Plan**

- Réalité des médias sociaux
- Droits et obligations en contexte de travail
- Mesures disciplinaires
- Politique relative aux médias sociaux



- Accessibilité
- Visibilité
- Rapidité



- Perte de temps et baisse de productivité
- Atteinte à la réputation de l'entreprise
- Divulgation d'informations confidentielles
- Cyber-harcèlement
- Congestion du réseau
- Obstacles à l'embauche

- **Quelques concepts juridiques clés**
  - Droit de gérance de l'employeur
  - Devoir de loyauté et de confidentialité
  - Droit à la vie privée

*« Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur. »*

*Article 2085 du Code civil du Québec*

## Obligation de loyauté

*« Le salarié, outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail. Ces obligations survivent pendant un délai raisonnable après cessation du contrat, et survivent en tout temps lorsque l'information réfère à la réputation et à la vie privée d'autrui. »*

Article 2088 du *Code civil du Québec*

- **Étendue : droit de surveiller même à l'extérieur du milieu de travail**
  - Employé ne peut favoriser ses intérêts personnels au détriment de son employeur
  - Employé doit se conduire avec honnêteté et intégrité envers son employeur
  - Obligation de loyauté perdue même à l'extérieur du lieu de travail

- **Outils d'enquête informatisés**
  - Logiciels « firewall »
  - Répertoire « Historique » de l'ordinateur
  - « Cache » du disque dur ou « cookies »
  - Faux profils sur les médias sociaux
  - Internet

- ***Montour Ltée c. Syndicat des employées et employés de la cie Montour (CSN), D.T.E. 2007T-195 (T.A.)***

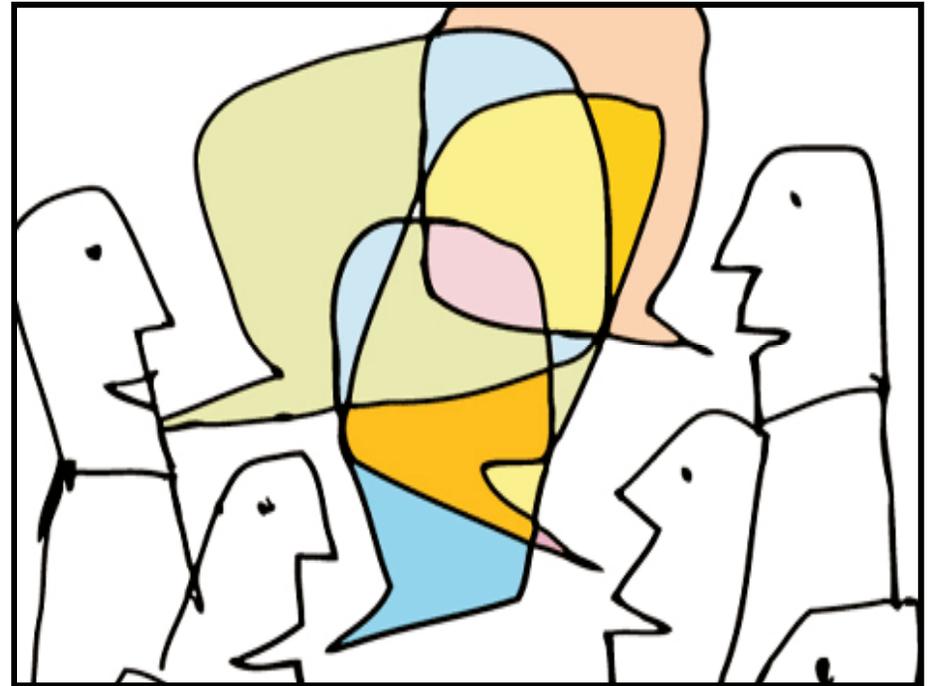
- Faits :

Employé du quart de nuit se vante sur un groupe de discussion :  
« *sur 8 h, je travaille 4 h et l'autre 4 heures, je joue aux cartes...il n'y a pas de boss!* »

- Décision :

« *Le plaignant a été déloyal envers son employeur en publiant ses propos sur Internet. Par ses gestes, il a détruit la confiance de son employeur.*»

Les tweets, les commentaires et/ou les photos diffusées sur les médias sociaux font-ils partie de la sphère privée des employés?



- **Droit protégé**
  - *Code civil du Québec*
  - *Charte des droits et libertés de la personne*
  - *R. c. Cole*, [2012] 3 R.C.S. 34

## ■ Limites

- Application des principes élaborés dans l'affaire *Bridgestone*
  - Interdiction de surveiller continuellement un employé « *tel un microbe dans un microscope!* »
  - Employeur doit avoir des motifs sérieux lui permettant de mettre en doute l'honnêteté du comportement de l'employé
  - Aviser les employés qu'ils sont susceptibles de faire l'objet d'une surveillance (politique)

*« Une personne qui détient un compte Facebook permet à ses amis et aux amis de ses amis de prendre connaissance de ses commentaires. Cette personne peut contrôler la liste de ses amis, mais il devient difficile de contrôler l'accès à son profil aux amis de ses amis, liste qui peut s'allonger presque à l'infini. Nous sommes donc loin du caractère privé du profil de cette personne et des commentaires qu'elle émet. »*

*Landry c. Provigo Québec Inc (Maxi & Cie), 2011 QCCLP 1802 (C.L.P.)*

## ■ Pertinence

- ***Garderie les « Chat » ouilleux inc. et Marchese, 2009 QCCLP 7139 (CLP)***
  - Une employée prétendait s'être blessée au dos durant son travail
  - L'employeur soumet en preuve devant la CLP des photos de la salariée trouvées sur Facebook « *dans des positions peu compatibles avec une souffrance lombaire aussi importante que ce qu'elle décrit à ses médecins à la même période* »
  - L'admission en preuve de ces photos n'est pas remise en question
  
- CLP conclut que la salariée ne s'est pas blessée sur les lieux de travail

## ■ Pertinence

- ***Syndicat des employées et employés du Centre hospitalier de l'Université de Montréal — CSN et Centre hospitalier de l'Université de Montréal — Hôpital Notre-Dame, D.T.E. 2012T-475***
    - Une employée s'est absente à la suite d'un accident du travail (blessure au dos)
    - Sa page Facebook contredit ses déclarations relativement à la douleur
- Le lien de confiance est rompu et le congédiement maintenu

## ■ Pertinence

- ***Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Institut universitaire en santé mentale de Québec (FSSS-CSN) et Institut universitaire en santé mentale de Québec, D.T.E. 2012T-762***
  - Une employée est mise en arrêt de travail en raison de stress émotif
  - L'employeur découvre sur sa page Facebook qu'elle entretenait une nouvelle liaison amoureuse et semble vivre un parfait bonheur
  - Elle a été congédiée pour avoir fait de fausses déclarations
- L'employeur ne peut congédier une employée au seul motif que des informations sur sa page Facebook contredisaient des renseignements qu'elle a donnés

# Mesures disciplinaires

- **Manquements possibles**
  - Violation de l'obligation de loyauté
  - Divulgence d'informations confidentielles
  - Diffamation et harcèlement



# Mesures disciplinaires

- **Manquements possibles**
  - Perte de temps: Cyberflânage
  - Miner l'autorité de l'employeur
  - Propagation de virus informatique



- **Facteurs atténuants et aggravants**
  - Fonction et degré d'autonomie
  - Ancienneté et dossier disciplinaire
  - Volume et préjudice à l'employeur
  - Laxisme de l'employeur
  - Dépendance aux médias sociaux?

## ■ Sanctions

- ***Sherbrooke (Ville de) et Association des policières et policiers de Sherbrooke, D.T.E. 2013T-196***
  - Dans un contexte d'intervention policière, un policier s'est présenté avec son collègue à un appartement afin de répondre à une plainte relative au bruit
  - Il a alors accepté l'offre d'une femme d'être photographié avec elle... et un objet obscène... dans une position désobligeante...
  - La photographie a été publiée sur Facebook
- Policier a adopté une attitude désinvolte et a fait preuve d'imprudence ainsi que de manque de jugement

## ■ Sanctions

- ***Syndicat des employées et employés du Loews Hôtel Québec (CSN) et Loews Hôtel Québec inc., D.T.E. 2013T-674***
  - Un employé a publié sur Facebook une photographie truquée le montrant torse nu avec deux employées de l'hôtel
  - Ayant jugé cette photographie offensante, l'employeur a congédié l'employé
  
- Il s'agit d'un manquement de l'employé à son obligation de loyauté et de respect

## ■ Sanctions

### Règle de la proportionnalité

Critères à considérer :

- ✓ Importance du vol de temps
- ✓ Durée de l'utilisation abusive
- ✓ Caractère répétitif de la conduite fautive
- ✓ Fonction exercée au sein de l'entreprise
- ✓ Mensonge de l'employé
- ✓ Diminution de la productivité et autres coûts

- **Raison d'être**

- Rappeler aux employés leurs devoirs
- Responsabiliser les employés
- Encadrer le droit de surveillance des employeurs
- Diminuer l'expectative de vie privée des employés
- Faciliter l'imposition de mesures disciplinaires

- **Tolérance de l'employeur**
  - Importance d'adopter une politique sur l'utilisation de l'Internet et des médias sociaux
  - Absence de politique constitue un facteur atténuant pour l'employé fautif
  - Politique permet de réduire l'expectative de vie privée

- **Contenu**
  - **Définitions**
  - **Objectifs**
  - **Champ d'application**

- **Contenu**
  - Obligations des employés
  - Règles de conduite
  - Sanctions
  - Acceptation par l'employé

# La politique relative aux médias sociaux

- **Connaissez-vous la e-réputation ?**

**La e-réputation est la perception que les Internautes ont de vous, de votre marque ou de votre organisation en se basant sur la somme des informations qu'ils sont en mesure de trouver sur Internet**



# La politique relative aux médias sociaux

- Pourquoi encadrer la e-réputation des employés ?

**Elle peut affecter directement la e-réputation de l'entreprise ou la relation d'emploi**

- **À retenir**
  - Médias sociaux : Réalité universelle et accessible
  - Encadrement nécessaire en milieu de travail
  - Mise en place d'une politique est essentielle

**Les médias sociaux...  
ce n'est pas que négatif,  
encadrer son utilisation  
c'est en tirer avantage!**



merci



M<sup>e</sup> Mélanie Morin  
(514) 392-9540  
Melanie.morin@gowlings.com



M<sup>e</sup> Josée Gervais  
(514) 392-9568  
josee.gervais@gowlings.com

**gowlings**

Avocats • Agents de brevets et de marques de commerce

montréal • ottawa • toronto • hamilton • région de waterloo • calgary • vancouver • beijing • moscou • londres