



# La nétiquette dans le cadre d'une relation de travail

Conseils pratiques pour l'utilisation des médias sociaux

PRÉSENTÉ PAR BENOIT ROY-DÉRY

CONSEIL FÉDÉRAL FEESP-CSN

HÔTEL CASTEL ET SPA CONFORT, GRANBY • 6 MAI 2016

# Plan de présentation

- Quelques constats
- Définition de la nétiquette en relations de travail
- Les droits en cause
- Limites aux droits protégés par les chartes
-  l ments   retenir
  - Survol de la jurisprudence
  - 14  l ments   retenir
- Conclusion

# Quelques constats

- Les médias sociaux sont de plus en plus utilisés par la population;
- Ils sont utilisés par des personnes de tout âge;
- Les gens ont habituellement beaucoup « d'amis » sur internet;
- Le contenu provenant des médias sociaux est fréquemment utilisé en preuve devant les tribunaux;
- Les arbitres de griefs et les juges considèrent cette preuve comme fiable;
- Cette preuve est rarement en faveur des travailleuses et travailleurs;
- Les travailleuses et travailleurs ne savent pas que les informations qu'ils publient risquent d'être retenues contre eux.

# La nétiquette dans le cadre d'une relation de travail

- Qu'est-ce que la nétiquette?
  - L'étiquette
  - Sur internet
- La relation de travail
  - Au travail
  - En dehors du travail

# Droits en cause



- Droit à la vie privée
- Droit à la liberté d'expression
- Droit à l'information
- Liberté de presse
- Droit à des conditions de travail justes et raisonnables

# Limites aux droits protégés par les chartes

- La liberté d'expression n'est pas absolue :
  - On doit respecter les droits fondamentaux des autres personnes;
  - On ne peut diffamer;
  - Elle ne doit pas inciter à l'insubordination;
  - On ne peut violer le droit d'auteur.
- Devoir de loyauté (2088 C.c.Q)
  - des salariés;
  - des représentants syndicaux.
- *Whistleblowing*

# Éléments à retenir

1. Les fonctions de partage de certains médias sociaux permettent de diffuser à une personne seule, à un groupe ou de rendre le partage public à tous.

Exemple  
de Facebook™



# Éléments à retenir

**2. Lorsque le message est public, la diffusion est souvent plus grande que si un de nos commentaires était rapporté dans un journal.**

- Lecteurs du Journal de Montréal : **2,4 millions par semaine**
- Utilisateurs de Facebook™ : **968 millions quotidiennement**



# Éléments à retenir

3. Un message publié à un « ami » peut être copié, retransmis à d'autres « amis » et est facilement accessible à tout le monde.

Exemple de la policière  
de Châteauguay



# Éléments à retenir

## 4. Votre « mur » peut être visité par votre employeur, notamment durant la période de préembauche ou lors d'absence maladie

- La Commission d'accès à l'information recommande aux employeurs d'être vigilants à l'égard de ces renseignements et de ne pas les utiliser de manière discriminatoire pour fonder leur décision d'embauche;\*
- De nombreux cas de jurisprudence font état d'employeurs exerçant de la surveillance durant des périodes d'absence maladie.



\* Opérations de recrutement et collecte, #Fiche info, Commission d'accès à l'information, janvier 2016

# Éléments à retenir

## 5. Les arbitres de grief acceptent généralement en preuve un contenu publié sur les médias sociaux

- Des centaines de décisions rapportent maintenant des éléments de preuve tirés de Facebook™
- *Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information*, RLRQ c C-1.1
  - La preuve tirée des technologies de l'information est présumée intègre et c'est à celui qui conteste l'admission du document qu'il appartient d'établir l'atteinte à l'intégrité du document (article 7).
- Les mêmes règles de droit continuent de s'appliquer
  - Pertinence
  - Ne doit pas porter atteinte aux droits fondamentaux

# Éléments à retenir

## 6. Une publication sur les médias sociaux peut affecter votre crédibilité lors d'une audience devant un tribunal

- *Terry v. Mallowney & Terry v. Sinclair*, 2009 NLTD 56 (CanLII) (Terre-Neuve)
  - Le témoin mentionnait qu'il n'avait plus de vie sociale depuis son accident;
  - Alors que sur Facebook™, il mentionnait :
    - Qu'il allait à différentes fêtes;
    - Qu'il buvait de l'alcool et fumait de la marijuana;
    - Qu'il avait beaucoup d'amis avec qui il communiquait et s'amusait sur une base régulière.
  - L'arbitre indique : « Without this evidence, I would have been left with a very different impression of Mr. Terry's social life. (...) ».

# Éléments à retenir

## 7. Certains employeurs se servent du contenu des médias sociaux pour contredire la condition médicale de travailleuses ou de travailleurs

- *Garderies Les «Chat»ouilleux c. Marchese, 2009 QCCLP 7139.*
  - Entorse lombaire reconnue par la CSST;
  - Vacances en République Dominicaine, c'est bon pour « le moral »;
  - Photos compromettantes de ses vacances;
  - CLP infirme la décision de la CSST.



# Éléments à retenir

## 8. Des commentaires spontanés ont valu des mesures disciplinaires à des salarié-es

- *Syndicat des employés du transport public du Québec métropolitain inc. (CSN) et Réseau de transport de la capitale (RTC) 29 mars 2016 (J.-G. Ménard)*
  - Le salarié a notamment tenu les propos suivants sur Facebook™ : « *go fuck yourself les étudiants! Le RTC passe!!!! Nice job camarade!* »;
  - Les propos ont été retirés rapidement;
  - La mesure imposée a été maintenue par l'arbitre .



# Éléments à retenir

## 9. Un arbitre de griefs a considéré l'utilisation des médias sociaux sur le temps de travail comme du vol de temps

- *Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000, Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ) et Hydro-Québec, D.T.E. 2013T-603, (Nathalie Faucher)*
  - La navigation totale moyenne de la plaignante se situait entre 1 ¼ heure et 1 ½ heure par jour (sur Twitter™ et par l'envoi d'une moyenne de 75 courriels par jour);
  - Transmission de renseignements personnels via des captures d'écran;
  - Congédiement maintenu.



# Éléments à retenir

## 10. Des arbitres de griefs ont considéré comme justifiés des congédiements de travailleuses ou de travailleurs à la suite de publications sur les médias sociaux

- *Montour Ltée c. S.E.E. de la compagnie Montour (CSN)*, D.T.E. 2007T-195
  - Un salarié d'une usine de production alimentaire de viande a été congédié;
  - Il s'était vanté sur un blogue de ne travailler que 4 heures sur 8 et de passer le reste de son temps de travail à jouer aux cartes;
  - Le blogue avait peu de membres et peu de personnes le fréquentaient;
  - L'arbitre considère que, malgré cela, n'importe qui pouvait y accéder;
  - Congédiement maintenu.





# Éléments à retenir

## 10. Des arbitres de griefs ont considéré comme justifiés des congédiements de travailleuses ou de travailleurs à la suite de publications sur les médias sociaux

- *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 (Jean Ménard)*
  - L'employée recevait des prestations de la CSST pour douleurs au cou;
  - Les bandes vidéos et photos d'elle publiées sur Facebook™ dans une décapotable la montrent sans douleur apparente;
  - Elle joue des jeux sur internet et indique son score, mais refuse de faire des travaux allégés sur ordinateur;
  - Congédiement maintenu.



# Éléments à retenir

## 10. Des arbitres de griefs ont considéré comme justifiés des congédiements de travailleuses ou de travailleurs à la suite de publications sur les médias sociaux

- *Syndicat canadien de La fonction publique, section locale 4628 et Centre jeunesse de Montréal, 2014 CanLII 69875 (Maureen Flynn)*
  - L'employée de bureau était absente du travail pour des motifs psychologiques depuis une année;
  - Elle recevait des prestations d'assurance-salaire;
  - Elle a annoncé sur Facebook™ être conseillère en soins de beauté et vendre des produits de beauté;
  - Congédiement maintenu.



# Éléments à retenir

## 11. Le contenu publié sur les médias sociaux peut être considéré comme de la diffamation lorsque des personnes ou des entreprises sont ciblées directement

- *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la santé et des services sociaux de Sept-Îles - CSN et Centre de santé et de services sociaux de Sept-Îles, D.T.E. 2014T-262, (Denis Tremblay)*
  - L'employeur a refusé un retrait préventif;
  - La salariée a libéré sa colère sur Facebook™ auprès de ses 229 amis :
    - « hôpital de merde », « j'aime pas l'hôpital », « cela ne restera pas là », « la caliss »
    - Plusieurs autres jurons
  - L'employeur invoquait son devoir de loyauté et l'atteinte à sa réputation;
  - Les excuses à l'audition sont jugées tardives et son ancienneté est d'un an et demi;
  - Congédiement maintenu.
- *Lapensée-Lafond c. Dallaire, 2014 QCCQ 12943 (CanLII) (droit civil)*
  - Une personne a mentionné qu'une autre était infidèle et l'a traité de « salope »;
  - 1 500 \$ de dommages et 500 \$ à titre de dommages exemplaires.



# Éléments à retenir

## 12. Facteurs atténuants : la courte durée de publication, un nombre peu élevé de visionnements et les excuses d'un salarié

### FAITS

- Un employé municipal ayant publié une vidéo d'une de ses compositions;\*
- Peu de personnes y ont eu accès;
- La vidéo a été retirée rapidement;
- Présence d'excuses du salarié;
- Congédiement modifié en suspension de 6 mois.



### EXTRAITS DE LA CHANSON

« (...) Il reste encore ce gros porc, ce moron venu de nulle part

*Ce braqueur de carte de crédit*

*D'ici trois ans c'est terminé, le rat sera débarqué*

*Espérons d'ici là le gros porc aura pas tout mangé, car il est gourmand*

*Et c'est un malfaisant maintenant, il rougit, car c'est un gros pourri »*

\* Syndicat des travailleuses et travailleurs de la municipalité de Weedon - CSN c. Municipalité de Weedon, 23 mars 2016 (Nathalie Massicotte)

# Éléments à retenir

## **13. Il est possible, dans certains cas, de demander à un arbitre de réentendre un témoin qui a publié des informations contraires au témoignage qu'il venait de rendre**

- *Rassemblement des techniciens ambulanciers du Québec - CSN et Services préhospitaliers Laurentides-Lanaudière Itée, D.T.E. 2009T-443 (Paul Imbeault)*
  - La preuve était close et la plaidoirie terminée;
  - À la suite de l'audience, l'employeur a pris connaissance, par hasard, de photographies publiées sur Facebook™;
  - Cela confirmait que la plaignante s'était rendue dans le Sud, contrairement à ce qu'elle avait affirmé lors de son témoignage;
  - La preuve à être ici déposée pouvait affecter sérieusement la crédibilité des deux seuls témoins syndicaux;
  - L'information était disponible sur le site lors de l'audience, mais l'employeur n'en avait pas eu connaissance;
  - Requête accueillie.

# Éléments à retenir

## 14. Il faut faire preuve de gros bon sens lorsqu'on fait des publications sur les médias sociaux

- *Alliance des professeures et professeurs de Montréal et Commission scolaire de Montréal, D.T.E. 2014T-385 (Jean-Guy Roy).*
  - Un enseignant en arts plastiques qui a « oublié » d'enlever une vidéo à vocation artistique l'exhibant nu;
  - Suspension de deux jours modifiée en avis écrit.



# Éléments à retenir

## 14. Il faut faire preuve de gros bon sens lorsqu'on fait des publications sur les médias sociaux (suite)

- *Syndicat des travailleurs et travailleuses de Sucre Lantic - CSN c. Sucre Lantic Limitée – Raffinerie de Montréal, 5 mai 2009, Me Carol Jobin.*
  - Vol d'un stroboscope appartenant à la compagnie;
  - Congédiement d'un salarié aperçu sur YouTube™ en présence dudit stroboscope;
  - Congédiement maintenu.



# Conclusion



Si l'abstinence est impossible,  
sachez que **la modération a bien meilleur goût\***!

\* LAURIN, Benoit, *Les médias sociaux et l'obligation de loyauté*, Service juridique de la CSN, 27 février 2015.