Le COIN Droit

Me Marie-Claude Barrette
Avocate et conseillère juridique en droit du travail
Association des cadres des CPE

Le Coin Droit – Janvier 2021

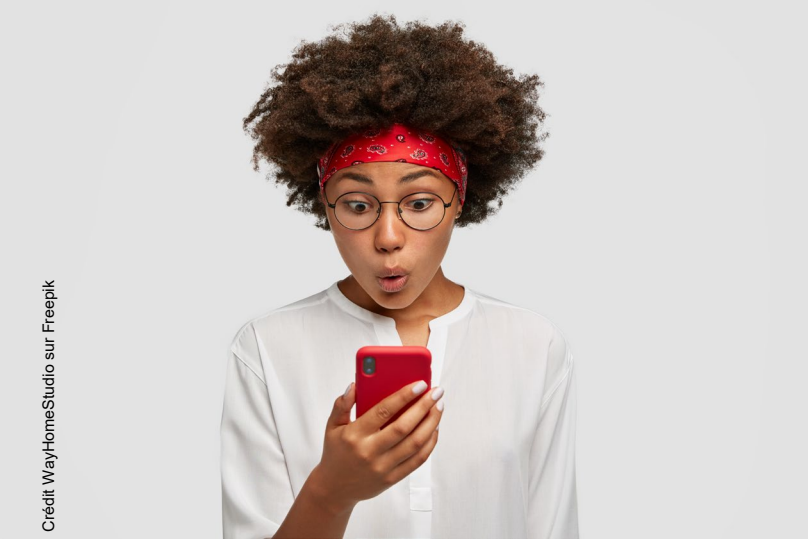
ASSOCIATION des CADRES des CPE

Une politique interne pour limiter le pouvoir des médias sociaux

Interdire l'usages des réseaux sociaux au travail peut sembler être une simple tâche. Pourtant, cette interdiction comporte plusieurs volets et mérite une attention particulière de la part des directions générales.

Crédit Rawpixel sur Freepik

Les interrogations sont multiples et les réponses peuvent être très complexes dans certaines situations. Comment sanctionner un comportement ou un usage abusif ? Et quant au contenu : où, quand et quoi ? Quelle est l'incidence sur la vie privée des employées ? Comment balancer ce dernier aspect avec le droit à la réputation du CPE/BC ? Ainsi, l'adoption d'une politique interne claire qui établit les pratiques, présente les attentes quant à l'utilisation des médias sociaux et au contenu des publications, et énonce les conséquences du non-respect de la politique demeure la meilleure solution et votre meilleur outil pour la gestion des médias sociaux dans votre milieu de travail.



Crédit WayHomeStudio sur Freepik

Les médias sociaux, quels sont-ils?

Nous pensons rapidement aux très populaires Facebook et Twitter lorsqu'il est question de la gestion des médias sociaux au travail. La réalité 2021 apporte toutefois un nouveau lot de plateformes : Instagram, YouTube, TikTok, LinkedIn, Snapchat, WhatsApp, Messenger, Tumblr… En 2020, on compte mensuellement sur les réseaux sociaux plus de quatre milliards d'utilisateurs à travers le monde, soit plus de 50% de la population ! À titre d'exemple, lors d'une formation donnée par l'ACCPE en septembre 2013, les statistiques affichaient 2,8 milliards d'utilisateurs. Sept années plus tard, nous affichons un chiffre qui frôle le double ! Les problématiques sont donc bien réelles pour les gestionnaires puisque les réseaux sociaux sont utilisés quotidiennement par la majorité des personnes, et surtout depuis le début de la pandémie en mars 2020.

➡

La vie privée des employées ne peut servir de justification à une mauvaise utilisation des réseaux sociaux. Depuis 2010, les tribunaux reconnaissent aux employeurs la possibilité de mettre en preuve des publications retrouvées sur les réseaux sociaux. L'Internet est un nuage infini qui ne s'efface jamais vraiment et il faut donc être très prudent dans les messages diffusés, pendant et après le lien d'emploi. En effet, la vie privée est aussi pondérée par **l'obligation de loyauté** de tout employée envers son emploi.

Les politiques de médias sociaux sont aussi utiles pour les employées afin de protéger leurs droits, mais aussi de leur apporter un soutien dans l'éventualité où une plateforme serait utilisée par un collègue dans un objectif de harcèlement.

Le contenu de la politique sur les médias sociaux peut être très vaste. Il peut se limiter à l'utilisation des médias sociaux et le contenu des publications, ou s'étendre jusqu'à l'utilisation des appareils électroniques (cellulaire, ordinateur, tablette intelligente, montre intelligente, etc.) et d'Internet au travail.

Dans tous les cas, elle doit viser non seulement les employées du CPE/BC, mais y inclure également le personnel d'encadrement, les directions, les membres du conseil d'administration et les ressources externes. Il revient à la direction générale de s'assurer de l'application de la politique, de sa diffusion, de sa compréhension et de la mise en place de mesures de contrôle et de suivi pour assurer son respect. La décision ultime d'appliquer une sanction et d'interpréter une publication sur une plateforme vous revient donc.

Les politiques adoptées dans les entreprises interdisent notamment : d'utiliser le nom du CPE/BC ou d'une employée sur les réseaux sociaux sans l'autorisation au préalable de la direction ; de divulguer des informations privées ou photographies concernant les enfants, les parents et les employées du CPE/BC ; d'utiliser les médias sociaux lors des heures de travail (excluant les pauses) par le biais d'un support informatique ; d'utiliser des informations confidentielles ou stratégiques obtenues dans le cadre de son emploi ; de partager des commentaires personnels sur son profil de réseaux sociaux ou par le biais de commentaires et identifiant directement ou indirectement le CPE/BC, une employée, un membre du conseil d'administration ou un membre de la famille d'un enfant utilisateur du CPE/BC.

Quant **aux sanctions disciplinaires ou administratives**, elles devront s'appliquer conformément aux dispositions prévues à votre convention collective ou dans votre PGRH. Néanmoins, la politique peut prévoir une gradation des sanctions ou une façon de procéder à l'analyse d'une situation problématique liée à l'utilisation des médias sociaux. L'enquête administrative, la suspension et l'octroi d'une mesure disciplinaire peuvent ainsi être prévus, toujours dans le respect des lois et des règles applicables en matière de travail et d'emploi au Québec, de même que des règles contractuelles intervenues dans le cadre d'entente syndicale et patronale.

Finalement, en plus d'utiliser un langage clair dans votre politique, il est important d'en faire la diffusion et de s'assurer de la compréhension de toutes. Après une présentation à votre CA et son approbation finale, il vous faut donc organiser une séance d'information avec vos employées pour expliquer cette nouvelle politique. À cet effet, sans être obligatoire, il est recommandé de faire signer une déclaration aux employées de leur réception et leur compréhension de cette politique. De cette façon, vous préviendrez les incompréhensions et les interrogations de votre équipe. L'adage *Vaut mieux prévenir que guérir* revêt une grande importance lorsqu'il est question d'adopter de nouvelles politiques internes. Plus encore, à l'ère où les cellulaires sont devenus le prolongement d'une grande majorité d'individus, il vaut mieux fixer rapidement et efficacement des balises entourant son utilisation de même que l'utilisation de tous les moteurs et applications qui s'y retrouvent !

Le COIN Droit

Rédaction
Me Marie-Claude Barrette, avocate

Direction
Élyse Lebeau

Mise en page et révision
Brigitte Lépine

Le COIN Droit est une publication mensuelle de l'Association des cadres des CPE.

© ACCPE 2021. Toute reproduction est autorisée en mentionnant la source.

Vous soutenir est notre engagement !

ASSOCIATION des CADRES des CPE