

DEVOIR DE LOYAUTÉ À L'ÈRE DES MÉDIAS SOCIAUX

FORMATION
ET ÉDUCATION
SYNDICALES



APTS

DÉFINITION DE LA LOYAUTÉ

Agir avec loyauté envers son employeur :

- Le devoir de loyauté se fonde sur l'idée qu'un employeur doit pouvoir avoir confiance en son employé·e, que ce soit sur les lieux de son travail ou ailleurs*.

*source : <https://educaloi.qc.ca/>

CODE CIVIL DU QUÉBEC

■ C.C.Q. article 2088

« Le salarié, outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et honnêteté et ne doit 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 ce, en tout temps lorsque l'information réfère à la réputation et à la vie privée d'autrui. »

AU QUÉBEC, LA LOI OBLIGE UN·E EMPLOYÉ·E À ÊTRE **LOYAL·E** ET **HONNÊTE** AVEC SON EMPLOYEUR

FORMATION
ET ÉDUCATION
SYNDICALES

Ce qui veut dire qu'un·e employé·e doit :

- toujours être honnête envers son employeur,
- faire preuve de jugement dans son rôle d'employé·e,
- placer les intérêts de son employeur avant les siens,
- protéger l'information confidentielle qu'il·elle obtient.

Source : <https://educaloi.qc.ca/>

MÉDIAS SOCIAUX



et les autres!

FORMATION
ET ÉDUCATION
SYNDICALES

1. Les médias sociaux reflètent votre vie personnelle,
2. vous êtes responsable de ce que vous publiez et votre employeur peut s'en servir,
3. le droit à la vie privée a ses limites.

EST-CE QUE LES COMMENTAIRES ET/OU LES PHOTOS DIFFUSÉ·E·S FONT PARTIE DE LA SPHÈRE PRIVÉE DES EMPLOYÉ·E·S?

Non

- Légalement, votre employeur peut se servir de ce que vous publiez sur les réseaux sociaux pour vous imposer des sanctions.
- Ainsi, tout ce que vous y écrivez est, selon la jurisprudence, admissible en preuve.

PUIS-JE CRITIQUER PUBLIQUEMENT MON EMPLOYEUR SI JE SUIS MALHEUREUX·EUSE AU TRAVAIL?

Non

- Ce type de comportement va à l'encontre de votre obligation de loyauté envers votre employeur.
- Vous ne pouvez pas intentionnellement porter atteinte à la réputation de votre employeur ou publier des remarques négatives sur ses services.
- Vous avez droit à la liberté d'expression, mais vous devez aussi respecter votre employeur et l'aider à protéger sa réputation.

PUBLICATIONS PROBLÉMATIQUES

Quelques exemples :

- prise de position qui va à l'encontre du code déontologique,
- photo compromettante lors d'un congé de maladie,
- commentaire négatif envers un·e collègue ou un·e gestionnaire.

Pendant la pandémie, une infirmière a perdu son emploi après avoir critiqué la qualité des soins à l'hôpital où elle travaillait. Elle avait affirmé que les soins prodigués à l'hôpital mettaient la vie des patient·e·s en danger.

DÉCISIONS ARBITRALES

Exemple 1

Une employée prétendait s'être blessée au dos durant son travail. Son employeur a soumis en preuve devant la CLP des photos de la salariée issues de son compte Facebook et la montrant dans des positions peu compatibles avec une souffrance lombaire aussi importante que ce qu'elle a décrit à ses médecins durant cette période.

La CLP a conclu que la salariée ne s'était pas blessée sur les lieux de travail.

DÉCISIONS ARBITRALES

Exemple 2

Une travailleuse avait déposé une réclamation à la CSST, alléguant être victime de harcèlement au travail.

La travailleuse a déposé certains extraits de commentaires publiés sur Facebook par ses collègues. L'employeur s'est objecté, avançant qu'il s'agissait d'une violation du droit à la vie privée des auteur·rice·s de ces conversations. Le commissaire de la CLP a admis en preuve les extraits des pages Facebook des autres salarié·e·s.

DÉCISIONS ARBITRALES

Exemple 2 (suite)

Selon la CLP, un·e salarié·e n'a pas d'expectative de vie privée sur Facebook. « (...) ce qui se retrouve sur un compte Facebook ne fait pas partie du domaine privé compte tenu de la multitude de personnes qui peuvent avoir accès à ce compte (...). La preuve Facebook déposée par la travailleuse ne constitue donc pas une atteinte à la vie privée de tierces personnes ».

DÉCISIONS ARBITRALES

Exemple 3

Un salarié a été congédié en raison de certains propos au sujet de son emploi sur le site d'un club de voiture dont il était membre.

Il identifiait clairement son employeur et mentionnait qu'il était très bien payé en ne travaillant que 4 h par quart de travail de 8 h. L'employeur a été mis au courant et il a fait une enquête en imprimant les propos tenus par le salarié sur le web. Le salarié y précisait qu'il jouait aux cartes le reste du temps.

DÉCISIONS ARBITRALES

Exemple 3 (suite)

L'arbitre a conclu que le salarié avait manqué à son devoir de loyauté et que ce comportement justifiait son congédiement : « 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. »



DANS TOUS LES CAS, C'EST LA PERSONNE SALARIÉE QUI A FOURNI LA PREUVE PAR LE BIAIS DE

FORMATION
ET ÉDUCATION
SYNDICALES

- Exposition sur les babillards électroniques
- Utilisation des commentaires Facebook
- Paramètres de confidentialité



FAITES

ATTENTION

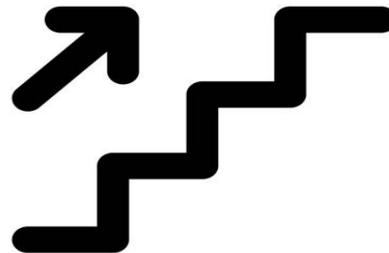
FORMATION
ET ÉDUCATION
SYNDICALES

- Légalement, votre employeur peut se servir de ce que vous faites sur les réseaux sociaux pour vous imposer des sanctions, allant de l'avertissement au congédiement en fonction de la gravité de la faute.
- N'oubliez pas que ceci est valable le soir, la nuit et la fin de semaine, même si vous avez fini de travailler.

GRADATION DES SANCTIONS

Selon les circonstances et la gravité du geste les conséquences peuvent varier :

1. avis verbal
2. avis écrit
3. suspension
4. congédiement



LE DEVOIR DE CONFIDENTIALITÉ, LE SECRET PROFESSIONNEL ET LES MÉDIAS SOCIAUX

FORMATION
ET ÉDUCATION
SYNDICALES

1. Ne pas dévaloriser l'image de la profession
2. Maintenir une relation de confiance avec les patient·e·s et le public



LIMITES DE L'EMPLOYEUR

- Vous êtes du genre à exposer vos soirées arrosées sur 
- Vous aimez afficher vos activités sportives et culturelles sur 

Tant que ce n'est pas incompatible avec votre travail, ce que vous faites ne concerne pas votre employeur.

CONSULTEZ VOTRE SYNDICAT

FORMATION
ET ÉDUCATION
SYNDICALES

Avant de dénoncer votre mécontentement sur les réseaux sociaux, consultez votre exécutif local ou votre personne conseillère syndicale.

Le syndicat peut aviser les ressources humaines au besoin.

CONSEILS

- Si vous n'osez pas le dire à haute voix lorsque vous travaillez, ne l'écrivez pas sur les réseaux sociaux.
- Traitez les autres comme vous aimeriez être traité·e.



QUESTIONS

FORMATION
ET ÉDUCATION
SYNDICALES



**MERCI DE VOTRE
PARTICIPATION**

**FORMATION
ET ÉDUCATION
SYNDICALES**



APTS