

Lignes directrices relatives aux médias sociaux

SCFP

Les médias sociaux, c'est quoi?

Le secteur des médias sociaux évolue rapidement. Pour citer certains exemples de médias sociaux actuels, mentionnons les blogues, Facebook, Instagram, LinkedIn, Twitter, le courriel, les salons de clavardage et YouTube.

Songez à la fréquence à laquelle vous utilisez des outils en ligne au cours d'une journée. Les utilisez-vous aussi au travail? L'utilisation des médias sociaux comporte de nombreux avantages et peut contribuer à la productivité. Toutefois, vous devez garder à l'esprit que l'utilisation des médias sociaux au travail et dans votre vie privée est susceptible d'avoir des répercussions sur votre emploi.

Est-ce que les sections locales peuvent utiliser les médias sociaux pour communiquer?

Les médias sociaux représentent un excellent outil pour communiquer avec les membres sur divers sujets : les négociations, les campagnes, les griefs ou les ateliers disponibles. Ils peuvent également servir à mobiliser l'opinion publique en faveur de vos initiatives. Votre présence en ligne constitue une méthode facile et efficace de rejoindre un vaste public en une courte période de temps, grâce aux envois de masse par courriel ou à un groupe Facebook par exemple.

L'utilisation des médias sociaux comporte toutefois des risques :

- L'information devient publique sans délai. Sa diffusion est irréversible.
- La publication est permanente. Il est très difficile de supprimer ou de retirer une publication dans un média social. D'autres personnes peuvent aisément réacheminer, copier ou réutiliser le contenu. Si vous ne diffuseriez

pas l'information dans votre milieu de travail, ou si vous ne la communiqueriez pas verbalement, ne la mettez pas en ligne.

- L'information confidentielle au sujet de revendications en cours en matière de droits de la personne, de griefs, de procès constitutionnels ou d'offres de règlement ne devrait pas être publiée.
- L'utilisation inconsidérée des médias sociaux peut endommager la réputation du syndicat et sa capacité à représenter ses membres efficacement. Des publications irréfléchies peuvent affaiblir la direction et miner la confiance des membres à son endroit. La solidarité peut être affectée et le rapport de force de la section locale par rapport à l'employeur réduit.
- Les prises de position de votre section locale auprès de la direction peuvent être compromises si des membres font des publications mentionnant une grève ou des votes de ratification, ou au sujet d'autres questions soulevées dans le cadre du processus de négociation ou d'autres pourparlers. Un employeur pourrait déposer une plainte auprès de la Commission des relations de travail, alléguant que l'obligation de négocier de bonne foi a été violée.
- Si les membres utilisent les médias sociaux pour se critiquer les uns les autres ou faire du harcèlement, les publications peuvent donner lieu à des procès syndicaux internes. Même si un message n'est destiné qu'à une personne, il est probable que d'autres personnes en prendront connaissance. Les procès prennent du temps et mobilisent des ressources qui pourraient plutôt servir à négocier, à mobiliser les membres et à contester les violations de votre convention collective.



Qu'est-ce qui est permis au travail?

Les employeurs s'attendent à ce qu'un employé travaille lorsqu'il est au travail. Un employeur a le droit d'imposer des mesures disciplinaires lorsqu'un employé abuse de l'utilisation d'un ordinateur et/ou des médias sociaux.

Bien que de nombreux employés n'en soient pas conscients, le fait de passer du temps sur les médias sociaux plutôt que de se consacrer à ses tâches peut être considéré comme un vol de temps.

Parmi les autres préoccupations possibles d'un employeur, mentionnons :

- la réduction des niveaux de productivité;
- les menaces aux systèmes informatiques internes, comme les virus et les logiciels malveillants;
- l'insubordination;
- les répercussions sur le moral des travailleurs;
- la divulgation d'information confidentielle;
- les dommages à la réputation de l'employeur.

Et le respect de la vie privée?

Au travail, ou lorsqu'ils utilisent les outils, les systèmes et l'équipement de l'employeur, les employés ne doivent pas tenir pour acquis qu'ils profitent du droit au respect de la vie privée. La notion d'attente raisonnable relative au respect de la vie privée dépend en partie du mode de communication et de l'étendue possible de la diffusion de l'information. Les courriels envoyés par l'intermédiaire du réseau de l'employeur et pendant les heures de travail peuvent aisément être réacheminés ou imprimés pour que d'autres personnes puissent les lire. Les employés ne doivent pas s'attendre à ce que ces courriels demeurent confidentiels.

Les politiques de l'employeur sur l'utilisation acceptable des médias sociaux et les autres politiques relatives à la surveillance influencent également l'attente relative au respect de la vie privée. Pour qu'un employeur puisse se fonder sur ces politiques, celles-ci doivent être adéquatement communiquées et appliquées de manière cohérente.

Qu'est-ce que la surveillance des médias sociaux?

Les employeurs ont de nombreuses façons de surveiller vos activités dans les médias sociaux. Ils peuvent notamment surveiller le courriel, la navigation Web, la frappe sur le clavier, l'utilisation du téléphone et des messages texte et les données sur le téléphone cellulaire. En cas d'inconduite ou de manquement à la discipline, les preuves tirées des activités de surveillance des médias sociaux peuvent souvent être utilisées par l'employeur dans le cadre de l'arbitrage.

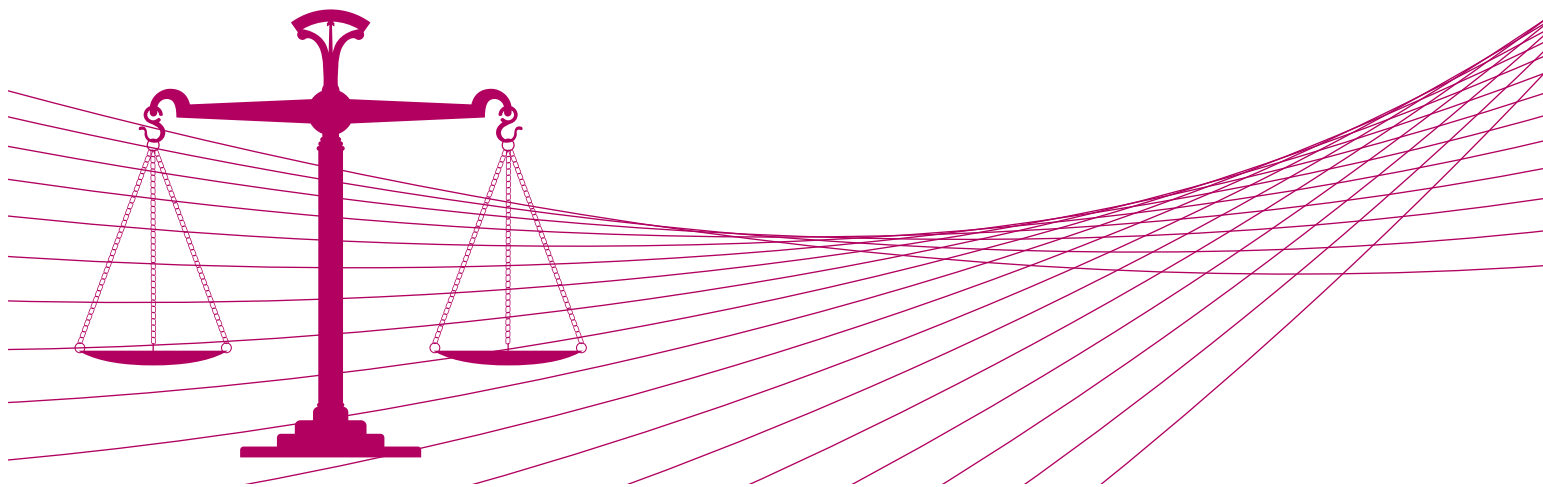
Et lorsque je ne suis pas en service?

La plupart des gens considèrent que ce qu'ils font pendant leur temps personnel relève de la vie privée. Toutefois, de plus en plus, les employeurs sont en mesure d'imposer des mesures disciplinaires aux employés pour leur conduite lorsqu'ils ne sont pas en service, s'il n'y a pas de lien minimal entre la conduite de l'employé et l'employeur. Certains travailleurs, comme les pompiers, les ambulanciers et les policiers ainsi que d'autres employés des services publics, font l'objet d'une surveillance plus serrée en raison de la nature de leur travail.

Même si vous n'avez pas activement utilisé les médias sociaux, vos actions pourraient être saisies sous forme de photo et de vidéo, et distribuées par d'autres personnes. Peu importe votre pseudonyme, votre employeur peut associer le compte à votre personne. Le fait d'utiliser un surnom ou des initiales pour désigner un lieu de travail, un collègue, un gestionnaire ou un client n'empêchera pas les autres personnes d'identifier l'objet de vos commentaires.

Certains comportements peuvent avoir des conséquences négatives, y compris :

- la diffamation de l'employeur dans les médias sociaux;
- l'utilisation d'outils de travail (ordinateur portable, cellulaire, courriel) pour des motifs inappropriés;
- l'affichage de commentaires ou de photos venant remettre en question un congé de maladie;
- la participation, avec des collègues ou d'autres, à du harcèlement en ligne;
- l'affichage de remarques ou d'images racistes, sexistes ou autrement discriminatoires;
- la violation d'ententes confidentielles ou de codes de conduite du lieu de travail.



Cas de discipline

En définitive, dans le cadre d'un arbitrage au sujet d'activités dans les médias sociaux, il importe de déterminer si l'utilisation des médias sociaux a eu des répercussions sur :

- les intérêts commerciaux de l'employeur, plus particulièrement sa réputation. Dans certains cas, un employeur pourra invoquer une atteinte indirecte à son image;
- la capacité de l'employé d'exécuter son travail. L'arbitre pourrait prendre en considération, s'il y a lieu, le fait qu'il est devenu irraisonnable de s'attendre à ce que l'employé puisse continuer de travailler de façon productive et harmonieuse avec les autres employés sur le lieu de travail.

Dans tous les cas de discipline, les arbitres tiendront compte de la nature, de la gravité et de la fréquence de la conduite en question. Le dossier disciplinaire de l'employé et la façon dont celui-ci agira après les événements seront également pris en considération. Le cas échéant, les employés devraient envisager d'admettre leur acte répréhensible, d'afficher des remords et de s'excuser auprès des collègues ou superviseurs qu'ils ont insultés ou rabaissés.

Enjeux touchant la responsabilité

En plus de l'imposition d'éventuelles mesures disciplinaires par l'employeur, les membres du SCFP doivent veiller à ne pas se placer en position, ou à ne pas placer le SCFP en position, de faire l'objet de plaintes en matière de droits de la personne et de droits civils (diffamation ou cyberintimidation, par exemple) de la part des personnes qui font l'objet de leurs publications dans les médias sociaux. Les publications les plus graves, impliquant du harcèlement, peuvent également mener à des enquêtes criminelles et à des accusations.

Que dois-je faire si je suis victime de cyberharcèlement?

Comme pour toute autre forme de harcèlement, votre employeur a l'obligation de prévenir le cyberharcèlement et d'intervenir le cas échéant.

- Si vous faites victime de harcèlement ou de cyberharcèlement, cherchez de l'aide immédiatement. Il est peu probable que le harcèlement cesse sans intervention.
- Conservez vos courriels, messages, gazouillis (tweets), etc. N'oubliez pas que si vous répondez, cela fera aussi partie du dossier.
- Communiquez avec votre délégué syndical et avisez votre superviseur au besoin.

- Consultez les politiques de votre employeur afin de vérifier s'il peut vous aider (par exemple, en menant une enquête).
- Visitez le site Web de l'instance responsable de la santé et de la sécurité au travail dans votre région afin d'obtenir des renseignements supplémentaires.

Si l'affaire n'est pas réglée, pensez à formuler un grief, à déposer une demande d'indemnisation pour accident du travail si vous avez subi des blessures ou à déposer une plainte relative aux droits de la personne si le harcèlement est lié à l'un des motifs reconnus. Dans les cas graves, il peut être approprié de communiquer avec la police.

Conseils

- Familiarisez-vous avec la politique sur les médias sociaux et/ou l'utilisation des ordinateurs de votre employeur, et assurez-vous que vos membres font de même.
- N'utilisez pas le matériel fourni par l'employeur (comme les téléphones cellulaires, ordinateurs portables, comptes de courriels et serveurs d'entreprise) pour mener des activités personnelles ou syndicales.
- Évitez que des clients ou des gestionnaires fassent partie de vos amis sur Facebook ou vous suivent sur Twitter.
- Prenez garde à ne pas afficher sans le consentement de votre employeur des photos du lieu de travail et de personnes qui s'y trouvent, comme des clients.
- Au travail, n'accédez pas à du matériel pornographique ou sexuellement explicite ou ne distribuez pas ce dernier à l'aide de l'équipement ou des technologies appartenant à l'employeur. Cela comprend les messages texte, les images, les vidéos ou les pages Web.
- Lorsque vous communiquez en ligne, n'oubliez pas que, peu importe si vous êtes au travail ou non, c'est l'impact de la communication elle-même qui détermine le cas de discipline.
- Prenez des mesures pour protéger la sécurité de votre information et restreignez l'accès à vos comptes et à vos publications. Rappelez-vous toujours que les publications dans les médias sociaux ne sont jamais vraiment privées et que d'autres peuvent y avoir accès.
- Prenez le temps de réfléchir à ce que vous publiez et de déterminer si votre publication pourrait ternir la réputation de votre employeur ou d'un collègue. N'écrivez rien en ligne que vous ne diriez pas en public ou que vous n'associeriez pas à votre véritable nom par écrit.
- Vous ne pouvez pas vous cacher derrière des pseudonymes ou publier de l'information sous le couvert de l'anonymat.
- Tout comme les diamants, les publications dans les médias sociaux sont éternelles. Elles peuvent parfois revenir vous hanter longtemps après que vous les ayez mises en ligne.
- Créez une stratégie de communication dans les médias sociaux pour votre section locale et mettez à profit cette merveilleuse ressource pour mobiliser vos membres!

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les lignes directrices relatives aux médias sociaux, veuillez communiquer avec votre conseiller national du SCFP.

