

# Quand un employé médite sur Facebook

Par M<sup>me</sup> Marie-Josée Sigouin, C.R.I.A.  
Les avocats Le Corre & Associés

Vous avez peut-être été confronté récemment à une nouvelle réalité : un employé a porté atteinte à la réputation de votre entreprise, en tenant des propos inappropriés sur sa page Facebook. Comme ces commentaires ont été tenus à l'extérieur du travail, vous vous demandez si vous pouvez sanctionner le salarié qui s'est servi du Web pour médire sur votre entreprise.

Précisons d'abord que tout employé a droit au respect de sa vie privée. Toutefois, tout employé a également une obligation de loyauté envers son employeur, laquelle est édictée à l'article 2088 du *Code civil du Québec*. Cette obligation dépasse le cadre des heures de travail et survit même après la rupture du lien d'emploi. En conséquence, un employé ne peut, même en dehors de ses heures de travail et avec son propre équipement informatique, prendre position ou faire des déclarations publiques en ligne lorsque celles-ci sont susceptibles d'affecter la réputation ou les affaires d'une entreprise ou d'affecter la réputation d'un collègue.

Lorsque l'utilisation fautive des médias sociaux par l'employé a lieu à l'extérieur du travail, l'obligation de loyauté de ce dernier envers son employeur peut faire échec à son expectative de vie privée, eu égard aux éléments qu'il publie dans les médias sociaux, lorsque ceux-ci ont un lien avec le travail. Il ne faut pas oublier qu'une déclaration en ligne le moins accessible au public est une déclaration publique<sup>1</sup>. Ainsi, un commentaire écrit sur une page Facebook dénigrant l'employeur ou un collègue ne bénéficie pas du droit à la protection de la vie privée.

La jurisprudence québécoise concernant les mesures disciplinaires imposées à la suite de publications en ligne est encore à l'état embryonnaire. Toutefois, nous vous présentons deux décisions rendues par les tribunaux canadiens, dans lesquelles les congédiements ont été maintenus.

Dans *Alberta v. Alberta Union of Provincial Employees*<sup>2</sup>, la salariée contestait son congédiement. Celle-ci avait révélé sur son blogue qu'elle était une employée du gouvernement et elle écrivait occasionnellement des billets concernant son emploi. Un de ces billets contenait des détails très personnels et des commentaires négatifs concernant six collègues de travail (elle référait, par exemple, à une collègue ménopausée ayant des problèmes de mémoire) qui, bien qu'elles ne fussent pas nommées, étaient

facilement identifiables par les autres membres du bureau. Dans d'autres billets, la salariée critiquait ses collègues et ses supérieurs. Elle avait, par exemple, insinué que ses supérieurs étaient des imbéciles et des idiots savants. Confrontée aux commentaires tenus dans son blogue, la salariée a allégué qu'elle exerçait sa liberté d'expression et a refusé de retirer ces billets. L'employeur l'a alors congédiée, jugeant que ces manquements avaient causé un dommage irréparable à la relation d'emploi et que les propos tenus pouvaient causer un préjudice à sa réputation. Selon les arbitres saisis du litige, même si un employé est autorisé à créer son propre blogue et à y soumettre ses opinions sur son employeur et ses collègues, il n'a pas une complète liberté d'expression pour faire des commentaires qui peuvent porter préjudice à ces derniers, particulièrement lorsque les informations sont accessibles au public.

Dans *Walder (Re)*<sup>3</sup>, le tribunal a maintenu une décision de la Commission des relations du travail de la Colombie-Britannique qui avait conclu que l'employeur avait une cause juste de procéder au congédiement d'une salariée. Alors qu'elle était en congé de maternité, celle-ci avait publié sur la page Facebook d'un collègue une mention à l'effet que ce dernier lui avait volé son travail et elle l'avait taxé d'ingrat. Enfin, la salariée avait dénigré son employeur sur un site Internet et auprès d'autres employés, les invitant à entreprendre collectivement un recours pour harcèlement sexuel contre un directeur.

À la lumière de cette jurisprudence, nous pouvons constater que les tribunaux sont sévères envers les employés qui se servent des médias sociaux pour publier des propos pouvant porter atteinte à la réputation de l'employeur ou des propos désobligeants, insolents ou pouvant porter atteinte à la dignité.

Afin que vos employés connaissent vos attentes à cet égard, nous vous suggérons d'adopter une politique adaptée à la nouvelle réalité des médias sociaux et encadrant leur utilisation à l'extérieur de l'entreprise, en rappelant aux employés qu'ils sont responsables de leurs déclarations en ligne.

<sup>1</sup> *Murphy v. Perger*, [2007] O.J. No. 5511; *Landry et Provigo Québec inc. (Maxi & Cie)*, 2011 QCCLP 1802.

<sup>2</sup> *Alberta v. Alberta Union of Provincial Employees*, [2008] A.G.A.A. No. 20.

<sup>3</sup> [2010] B.C.E.S.T.D. No. 113.