L’utilisation des médias sociaux par les employés

9 juillet 2015

À l’ère des réseaux sociaux, la frontière entre la vie privée et la vie publique semble de plus en plus floue. Il en va de même de la délimitation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des individus.

Les manchettes des dernières semaines nous rappellent d’ailleurs que les aspects personnel et professionnel de la vie d’un individu peuvent parfois se confondre, à son plus grand détriment. Nous faisons ici référence à cet employé d’une entreprise ontarienne congédié en raison de son comportement à l’endroit d’une journaliste, capté par caméra et devenu viral[1]. Cet incident suscite plusieurs interrogations relativement à la portée des droits, pouvoirs et obligations des employeurs et de leurs employés. En effet, s’opposent ici l’impératif, pour l’employeur, de préserver l’image et la réputation de son entreprise, et le droit de l’employé à sa sphère d’autonomie personnelle.

Dans bien des secteurs d’activités, mais surtout dans celui des technologies de l'information, l’utilisation des médias sociaux s’impose et occupe une place de plus en plus importante. Ceux-ci permettent à de nombreuses entreprises de se faire connaître, de développer leur image et de maintenir le contact avec la clientèle. Cependant, leur utilisation présente aussi certains défis, particulièrement en ce qui a trait à l’usage qui en est fait par les employés. En effet, nul employeur ne souhaite qu’un employé mécontent critique son entreprise, ou même ses collègues, au vu et au su de tous, sur Facebook ou sur Twitter. Par ailleurs, sans que les gestes, paroles ou écrits d’un employé n’aient un lien quelconque avec son travail, il peut arriver que celui-ci, par son profil ou autrement, donne certains indices permettant de remonter jusqu’à son employeur. Des propos offensants tenus par un employé dans un contexte personnel pourraient ainsi affecter l’image de l’entreprise pour laquelle il travaille. L’utilisation du matériel informatique de l’entreprise à des fins personnelles est aussi un enjeu important, en ce qu’elle peut entraîner certaines pertes de temps et baisses de productivité.

Dans ce contexte, l’employeur a tout intérêt à bien connaître ses droits et à mettre en place les outils nécessaires pour encadrer l’utilisation des médias sociaux par ses employés. Pour ce faire, l’adoption d’une politique claire d’utilisation des médias sociaux s’avère incontournable. Une telle politique permet en effet à l’employeur d’exposer précisément ses attentes à l’endroit de ses employés et de s’assurer qu’elles sont bien comprises par ceux-ci. L’employeur peut ainsi prendre position et encadrer l’utilisation des médias sociaux sur les lieux de travail, qu’elle soit personnelle ou professionnelle. Dans cette perspective, l’employeur peut se réserver, suivant certaines circonstances, un droit d’accès au contenu des ordinateurs mis à la disposition de ses employés, diminuant par le fait même leurs attentes en matière de vie privée. Sur le plan de l’utilisation professionnelle des médias sociaux, l’employeur peut aussi déterminer à l’avance les renseignements qui pourront être mis en ligne au sujet de l’entreprise et préciser ses attentes à cet

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

égard. La politique d'utilisation des médias sociaux joue donc un rôle préventif, en ce qu'elle conscientise l'employé aux conséquences de ses gestes. Au-delà de la prévention, la politique joue aussi un rôle dans le contrôle des comportements fâcheux, par l'imposition de mesures disciplinaires prédéterminées.

Les médias sociaux doivent être considérés comme des instruments de développement des entreprises, et non comme des obstacles. Pour ce faire, la politique d'utilisation des médias sociaux peut être envisagée comme un outil permettant d'en assurer une gestion optimale et harmonieuse.

---

[1] ICI Radio-Canada. *L'employé renvoyé pour obscénité devant la caméra pourrait poursuivre Hydro One* , 13 mai 2015: en ligne.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.