

## ÉNERGISEZ vos AFFAIRES – Une activité du Réseau des femmes d'affaires du Québec (RFAQ)

(YG) Les membres du Réseau des femmes d'affaires du Québec (RFAQ) ont eu récemment l'occasion de faire de nouveaux contacts d'affaires dans une ambiance unique, soit celle du Monastère des Augustines.

C'est sous le thème Énergisez vos affaires que Mme Lysanne Dugré, infirmière et massothérapeute, les a outillées afin de comprendre comment fonctionne leur corps en période de stress et d'inconnu et savoir comment réagir pour être la plus productive possible tout en restant calme.

Comme à chaque rencontre, toutes les participantes ont pu se présenter et dire ce qu'elles recherchent et qui leur

permettraient de développer leur entreprise, en 30 secondes, top chrono. Elles ont mis l'accent sur l'importance d'utiliser le Réseau afin de trouver des contacts qui pourraient répondre aux projets ou besoins d'affaires des personnes présentes.

Pour d'autres conférences inspirantes et événements, vous pouvez vous inscrire à leurs prochaines activités, et ce, jusqu'en juin 2017 au <http://www.rfaq.ca/activites/calendrier.php>

La prochaine activité se déroulera le 7 décembre, dès 17 h, à la SAQ Signature au complexe Jules-Dallaire pour un 5 à 7 de dégustation intitulé « En route vers 2017 – Dégustez, réseautez ». ■



Photo Valérie Laroché

Les membres du Réseau des femmes d'affaires du Québec (RFAQ) ont eu récemment l'occasion de faire de nouveaux contacts d'affaires dans une ambiance unique, soit celle du Monastère des Augustines.

## Alain Papillon honoré lors de la 4<sup>e</sup> édition du Souper gastronomique

(YG) M. Alain Papillon a été honoré récemment lors de la 4<sup>e</sup> édition du Souper gastronomique de la Chambre de commerce de l'Est de Portneuf (CCEP). Près de 120 personnes s'étaient réunies pour honorer le président d'honneur, M. Alain Papillon. Celui-ci a livré un témoignage inspirant, drôle et qui suscitait l'admiration. Ce grand communicateur les a replongés dans leurs souvenirs, soulignant diverses

étapes marquantes de son parcours. Un intermède musical a réchauffé la salle. Entouré de MM. Guy Dussault, Yvan Jobin et Mario Fortin, M. Papillon a enfilé sa guitare basse et ils ont interprété quelques chansons.

Prochaine activité : la Soirée des Fêtes, le jeudi 24 novembre, à partir de 17 h au Club de golf de Donnacona. Inscription en ligne ou par téléphone. ■



Photographie Étienne Dusablon

Le président de la CCEP, M. Michel Albert, qui remet une plaque commémorative au président d'honneur, M. Alain Papillon.

## Droit des affaires

Me Marie-Hélène Riverin,  
Avocate

Chronique

## Ce qui se passe sur facebook... ne reste pas sur facebook!

Un employé est congédié pour des propos tenus sur Facebook. Un autre se voit retirer le droit à des prestations pour lésion professionnelle à la suite de la publication de photos sur ce site. À l'ère des médias sociaux et téléphones intelligents, la vie privée de vos employés, leurs frustrations et leurs sentiments sont partagés instantanément dans un monde virtuel auquel l'accès est quasi-illimité... Quand et comment utiliser cette information adéquatement sans commettre des abus ni violer les droits de vos employés?

Il importe de comprendre que les obligations liées au contrat de travail s'imposent à vos employés lors de leur utilisation des médias sociaux au même titre que dans le monde « réel » : obligations de loyauté, de confidentialité, d'honnêteté et de bonne foi; respect de la réputation, de l'honneur et de la dignité; absence de harcèlement, de menaces, de chantage, d'intimidation ou de violence, comptent parmi les obligations qui doivent être respectées également dans le monde virtuel.

Toutefois, vos employés ont eux aussi droit au respect de leur vie privée, un territoire secret qui leur appartient et à l'égard duquel vous ne jouissez pas d'un droit d'accès du simple fait de votre statut d'employeur.

Si certains ont qualifié Facebook de journal intime virtuel, sachez qu'à ce jour, les tribunaux québécois ont très peu entériné cette qualification. Ils ont plutôt reconnu que les commentaires, photographies et vidéos publiés sur Facebook ne comportent qu'une expectative de vie privée restreinte, même lorsque la page Facebook de l'employé est privée. En effet, l'information publiée sur la page Facebook d'un employé est accessible à un public substantiellement plus large et incontrôlable que les seuls « amis » directs de cet employé, même lorsque la page est privée.

L'accès au contenu de la page Facebook de vos employés est ainsi autorisé et admissible en preuve dans le cadre d'un litige, mais à condition de respecter certaines règles, de même que le droit à la vie privée et à l'intimité de l'employé.

D'abord, l'accès et la vérification du contenu Facebook de vos employés doivent être justifiés, au moment où vous décidez d'y procéder, par des motifs raisonnables ou des doutes sérieux et légitimes liés à l'entreprise. Sauf exception, la vérification systématique, continue ou aléatoire n'est ni justifiée ni permise. Un parallèle peut être établi entre la vérification des contenus Facebook et la filature ou la fouille des effets personnels de l'employé : vous ne pouvez pas les suivre ou les fouiller n'importe quand à votre guise : les expéditions de pêche ne vous sont pas permises. Le même principe s'applique pour Facebook et les autres médias sociaux : sachez faire preuve de retenue et de jugement et réservez cette mesure aux situations qui le justifient réellement.

Également, l'accès et la vérification doivent être faits dans le respect des droits fondamentaux de vos employés. Si les extraits du contenu Facebook de votre employé sont obtenus dans des conditions qui portent atteinte à ses droits fon-

damentaux, ou si leur utilisation est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice, ils ne seront pas admissibles devant le tribunal à l'occasion d'un litige. Ceci serait susceptible d'influer de façon considérable sur votre capacité à établir le droit dont vous vous réclamez devant le tribunal.

Il n'est notamment pas permis d'user d'un subterfuge pour avoir accès au contenu de la page Facebook de votre employé : a été considéré comme un subterfuge le fait de hameçonner l'employé pour qu'il devienne votre « ami » par l'intermédiaire d'un faux compte ou de fausses déclarations. Rappelez-vous que si vous ne pouvez procéder de cette façon dans le « monde réel » (vous présenter sous une fausse identité), vous ne pouvez pas davantage le faire dans le monde virtuel. Si l'accès Facebook n'est pas ouvert au public, c'est que le contenu n'est pas public : il ne vous appartient de rendre public ce que l'employé a choisi de conserver privé. Lâchez prise et obtenez l'information d'une manière légale.

Une fois légalement obtenue, l'information provenant de Facebook peut être utilisée à diverses fins : elle pourrait servir à imposer des sanctions disciplinaires, notamment en raison de propos qui nuisent aux activités de l'entreprise, violent ses politiques ou minent l'autorité de la direction. En fonction de la gravité de ce qui a été publié, la sanction pourrait aller jusqu'au congédiement, dans la mesure évidemment où il existe un lien étroit entre le contenu sanctionné et l'emploi.

Rappelez-vous toutefois que vous pouvez ne pas être d'accord avec ce qui a été publié par votre employé sur Facebook : dans la mesure où il n'existe aucun lien entre la publication en cause et le travail de l'employé, cela ne vous donne ni le droit de le juger ni celui de le sanctionner. Votre employé a droit à ses valeurs, ses choix, ses opinions.

L'information obtenue sur Facebook pourrait également être utilisée pour miner la crédibilité de l'employé ou contredire ses prétentions dans le cadre d'un litige : pensons à l'exemple relativement courant de l'invalidité alléguée par l'employé que viennent contredire des photographies et activités publiées sur Facebook à l'époque où celui-ci se déclarait incapable de fournir sa prestation de travail.

En résumé, les médias sociaux font sans crédit partie des outils que possède l'employeur pour gérer ses employés, à condition de respecter les règles applicables à l'obtention du contenu avant de l'utiliser.

Bien qu'elle ne soit pas obligatoire, l'implantation d'une politique d'entreprise sur l'utilisation des médias sociaux par les employés est fortement recommandée afin de les informer de vos attentes relatives à leur utilisation de ceux-ci et les prévenir de l'utilisation que vous pourriez faire du contenu qu'ils publient sur les médias sociaux dans le cadre de leur emploi. Un employé averti sera davantage porté à réfléchir aux conséquences de ses publications et il lui sera de surcroît difficile d'invoquer son ignorance pour s'en dégager.

DES ALLIÉS  
PERFORMANTS  
AVEC PLUS DE  
200 AVOCATS



Notre équipe d'accompagnement aux PME

Karine Pelletier, Marie-Hélène Riverin, Valérie Bérubé-Isle et François Bélanger

lavery.ca

lavery  
Avocats