

Objet

Par l'entremise de cette politique, _____ désire instaurer une ligne de conduite claire pour l'ensemble de ses employé(e)s en ce qui a trait à toute action qui pourrait être commise par un ou des employé(e)s au moyen des médias sociaux ou autres sites de partage de contenu – désignés aux présentes par le terme général «médias sociaux» – et qui pourrait avoir pour effet de porter atteinte à la réputation, à la crédibilité ou à l'image du commerce ou de ses représentant(e)s (direction, cadres, superviseur(e)s) ou porter préjudice aux intérêts du commerce, de ses client(e)s ou de ses fournisseurs.

Préambule

En utilisant des médias sociaux, les employé(e)s de _____ renoncent de façon implicite au caractère privé des photos et des commentaires publiés sur leur profil. L'utilisateur(trice) reconnaît qu'il(elle) est le(la) seul(e) responsable de la qualité, de la fiabilité et de la légalité de tout contenu, message et opinion qu'il(elle) soumet sur les médias sociaux et, en conséquence, il(elle) assume l'entière responsabilité pour tout dommage pouvant découler de leur diffusion ou de leur utilisation. En toutes circonstances, le commerce n'assume aucune responsabilité pour les contenus diffusés par ses salarié(e)s, incluant les commentaires ou les informations diffamantes, erronées ou en violation du droit des tiers ou de la loi.

Les salarié(e)s ne sont pas autorisé(e)s à diffuser des commentaires ou des informations au nom de _____. Lorsqu'une affirmation sur le commerce doit être précisée, l'utilisateur(trice) doit clairement indiquer l'énoncé suivant : **« Les opinions exprimées dans ce message sont uniquement celles de l'auteur(e) et ne reflètent pas nécessairement l'opinion de _____ »**. Les salarié(e)s ne peuvent pas afficher, ni diffuser, ni utiliser les logos et les marques de commerce de l'enseigne, à moins d'y avoir été expressément autorisés au préalable et par écrit par le(la) représentant(e) désigné(e) par _____ pour l'application de cette politique.

Également, selon un article du [Code civil du Québec](#), tout(e) salarié(e) a une obligation de loyauté envers son employeur(euse) et ne doit pas faire usage d'informations à caractère confidentiel qu'il(elle) obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail. L'obligation de loyauté incombe à tout(e) salarié(e) et l'emporte sur la liberté d'expression lorsque l'exercice de cette dernière est nuisible aux intérêts de l'employeur(euse). Cette responsabilité s'applique sur le lieu de travail et hors de celui(elle)-ci.

Définition

On entend par « mauvaise utilisation des médias sociaux » toute action effectuée par un(e) salarié(e) ou par une personne qui aurait reçu de l'information d'un(e) salarié(e) et qui pourrait avoir comme effet de porter atteinte à la réputation, à la crédibilité ou à l'image de _____ ou de ses représentant(e)s (direction, cadres, superviseur(e)s) ou de porter préjudice aux intérêts du commerce.

On entend par « action » tout propos insultant ou irrespectueux diffusé par les médias sociaux sur _____ ou ses représentant(e)s, ses client(e)s ou ses fournisseurs ou toute opinion faisant état sur la place publique de différends qui opposent un(e) employé(e) à son employeur(euse).

Également, on entend par « action » la divulgation de renseignements confidentiels, incluant les informations financières, opérationnelles et stratégiques de _____, ou d'informations de cette nature qui lui sont confiées par ses client(e)s, ou la diffusion de photos ou de vidéos concernant les activités du commerce.

Clientèle

De plus en plus, les client(e)s désirent traiter avec des fournisseurs qui sont intègres. La publication d'informations par les médias sociaux peut avoir une incidence directe sur les ventes effectuées à ces client(e)s.

Sanctions

_____ considère comme inadmissible la mauvaise utilisation des médias sociaux et n'entend la tolérer d'aucune façon. Il s'agit d'actions très graves qui pourraient être de nature à porter préjudice au commerce.

L'employeur(euse) se réserve le droit de vérifier de temps à autre l'usage des médias sociaux fait par ses employé(e)s. Si après enquête il(elle) considère qu'un(e) salarié(e) a posé une de ces actions, l'employeur(euse) fera les interventions suivantes :

- Demande de retrait des commentaires et des photos.
- Demande de retrait adressée directement au média social.
- Demande d'excuses formelles affichées dans le commerce.
- Imposition de mesures disciplinaires sévères pouvant aller jusqu'au congédiement.
- Dépôt de poursuites judiciaires à l'endroit du(de la) salarié(e) si la situation l'exige.

Il est à noter que ne sera jamais considéré comme un moyen de défense valable le fait que l'action a été effectuée dans le seul but de faire une blague ou sous le coup de l'émotion.

Pour toute question, information ou autorisation requise en vertu de cette politique, veuillez communiquer avec _____.