

L'utilisation des médias sociaux par les enseignants

Comment jouer à la roulette russe avec les mesures disciplinaires

Je me tue à le répéter, les enseignants devraient se méfier de leur utilisation des médias sociaux comme Facebook, Twitter, Instagram. J'ai l'impression de prêcher dans le désert, plusieurs semblent attendre la mesure disciplinaire avant de comprendre que leur vie privée, leur état d'âme, leurs commentaires partagés sur les réseaux sociaux n'appartiennent plus au domaine privé.

Les tweets, les commentaires, les photos sur les médias sociaux font-ils partie de la vie privée du salarié?

Théoriquement oui, mais l'enseignant qui détient un compte Facebook, par exemple, peut décider que ses messages ne soient accessibles qu'à ses amis et aux amis de ses amis, c'est soi-disant un compte privé. À ce moment, il a l'impression qu'il contrôle la liste des personnes qui ont accès à son compte, mais il lui est difficile de contrôler l'accès à son profil aux amis de ses amis. Dans ce cas la liste des personnes qui peuvent avoir accès à son profil peut s'allonger à l'infini.

Imaginez la situation lorsque le compte est accessible à tous. On se retrouve donc loin du caractère privé du profil de cette personne et des commentaires qu'elle émet.

En somme, l'utilisateur des médias sociaux ne peut pas prétendre que son compte Facebook fait partie de la sphère privée puisqu'il permet à de multiples utilisateurs de partager les informations qu'il publie.

Droit à la liberté d'expression - Devoir de loyauté

Droit au respect, de sa réputation et de sa dignité

Le droit à la liberté d'expression est garanti par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

Le salarié a une obligation de loyauté envers son employeur, laquelle est inscrite à l'article 2088 du Code civil du Québec.

Le droit au respect et à sa réputation est inscrit au Code civil du Québec (art. 3 et 35) et est enchâssé à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec (art 5). Le droit à la dignité est inscrit à l'article 4 de la Charte. Enfin, l'employeur a l'obligation de protéger la dignité des travailleurs en vertu de l'article 2087 du Code civil du Québec.

Plusieurs propos se retrouvant sur les réseaux sociaux témoignent du manquement à ces trois concepts juridiques. Des employeurs, tout comme des collègues de travail ou des usagés ou des clients de l'institution sont souvent victimes d'atteintes à leur réputation, de séances de défoulement ou de propos vulgaires, discriminatoires, dégradants ou offensants.

Tous ces droits et obligations doivent impérativement être respectés, peu importe qu'ils soient tenus dans le milieu de travail, dans les médias traditionnels ou dans les médias sociaux.

L'obligation de loyauté fait partie intégrante de tout contrat de travail et cette notion est indissociable de la notion de bonne foi, prévue à l'article 1375 du Code civil du Québec. L'obligation de loyauté oblige tout employé à adopter un comportement et une attitude empreinte d'honnêteté, de probité et de discrétion et à éviter de causer préjudice à son employeur.

Le travailleur qui inscrit ses commentaires sur les réseaux sociaux doit faire preuve de retenue dans ses propos et ne peut étaler sur la place publique les différents ou les problèmes qu'il éprouve avec son employeur, ses collègues de travail ou critiquer la clientèle ou les utilisateurs du service de l'institution.

Il est bien entendu, qu'à l'occasion, le devoir de loyauté auquel est tenu le travailleur peut être difficile à concilier avec le droit fondamental à la liberté d'expression. Toutefois, la liberté d'expression ne constitue pas non plus, une autorisation de discréditer l'employeur ou de porter atteinte à la dignité, à l'intégrité, à l'honneur et à la réputation des personnes.

L'obligation de loyauté devient beaucoup plus contraignante lorsque l'employeur est l'État, un organisme public ou parapublic.

L'employeur peut-il sanctionner le travailleur fautif?

L'employeur qui a connaissance de propos inappropriés publiés sur des médias sociaux a le devoir d'intervenir en vertu de ses obligations, auprès du travailleur fautif. Il peut imposer une sanction disciplinaire en fonction des circonstances et de facteurs atténuants ou aggravants. Cette sanction disciplinaire peut aller jusqu'au congédiement.

L'employé qui croit qu'il est à l'abri de toute sanction de son employeur lorsqu'il rédige des propos inappropriés sur les médias sociaux et/ou à l'extérieur des heures de travail se leurre.

La jurisprudence, à cet effet, est claire et constante; le fait que les commentaires n'aient pas été tenus sur les lieux de travail ou durant les heures de travail n'a pas d'importance s'ils ont pour objet l'employeur ou l'un des employés.

Quelques décisions arbitrales ou de tribunaux supérieurs

- 1- Pour des propos injurieux tenus par un pompier dénigrant les policiers et le jugement des dirigeants sur Facebook, le travailleur n'a pu justifier ses propos en invoquant sa liberté d'expression. L'employeur était en droit de lui imposer une mesure disciplinaire sévère.

Ville de Granby et Fraternité des policiers-pompiers de Granby D.T.E. 2003 T-800 (Me Claude Fabien arbitre).

- 2- Des propos grossiers à caractère sexuel sur Facebook à l'occasion d'échanges avec des collègues. Le congédiement du travailleur fautif a été remplacé par une suspension d'un an. L'arbitre a tenu compte de la perception de la victime qui n'estimait pas qu'il s'agissait de harcèlement sexuel, mais plutôt d'un langage typiquement masculin.

Bombardier inc. et association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, section 712.

- 3- Librairie Renaud-Bray inc., un salarié n'a pas réussi à justifier sa dénonciation de la politique de l'employeur, un libraire, interdisant le port du carré rouge sur les lieux de travail. De plus, comme les propos étaient diffamatoires et diffusés à titre personnel, sa fonction de représentant syndical ne lui a procuré aucune immunité.

Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 574 (SEBP- CTC-FTQ) et Librairie Renaud-Bray inc.

- 4- La Cour d'appel du Québec a établi dans le cas d'un salarié qui contestait son congédiement par voie de grief et qui réclamait sa réintégration que le salarié demeure lié par son obligation de loyauté.

Syndicat des employés du C.E.V D'Aylmer c. Pavillon du Parc inc., 2001 IIJ Can 20660 (C.A.)

- 5- Un arbitre a conclu que dans le cadre d'une campagne de boycottage, la transmission d'une lettre aux clients de l'employeur les invitant à résilier leur contrat ne saurait bénéficier de la garantie de la liberté d'expression. Pour l'arbitre, il s'agit d'un exercice abusif du droit à la liberté d'expression dans un contexte de relation de travail.

Syndicat des travailleurs des Plastiques Simport (CSN) et Compagnie Les Plastiques Simport Itée, D.T.E. 2005T-435 (Me J.-D Gagnon, arbitre)

- 6- Une employée s'est absentée à la suite d'un accident de travail (blessure au dos); sa page Facebook contredit ses déclarations relativement à la douleur. Le lien de confiance est rompu et le congédiement est maintenu.

Syndicat des employés du Centre hospitalier de l'Université de Montréal - CSN et Centre hospitalier de l'Université de Montréal- Hôpital Notre-Dame, D.T.E. 2012T 475.

- 7- Lors d'une intervention policière, un policier se présentant avec son collègue à un appartement afin de répondre à une plainte relative au bruit, a accepté l'offre d'une femme d'être photographié avec elle... et un objet obscène... dans une position désobligeante. La photo a été publiée sur Facebook. Le policier a adopté une attitude désinvolte et a fait preuve d'imprudence ainsi que de manque de jugement. Congédiement maintenu.

Ville de Sherbrooke et Association des policiers de Sherbrooke, D.T.E. 2013T-193

- 8- Un employé a publié sur Facebook une photo truquée le montrant torse nu avec des employées de l'hôtel. L'employeur ayant jugé la photo offensante a congédié l'employé. Il s'agit selon l'arbitre d'un manquement de l'employé à son obligation de loyauté et de respect.

Syndicat des employés du Loews Hôtel Québec (CSN) et Loews Hôtel Québec inc., D.T.E. 2013T-674

Le rôle de modèle de l'enseignant selon la Cour suprême

Loin de nous le temps où les notables de la ville (médecins, curés, notaires et avocats) jouissaient d'un certain prestige et de qui on attendait qu'ils donnent l'exemple d'un comportement conforme aux valeurs de l'époque. La société d'aujourd'hui ne reconnaît plus le prestige autrefois accordé à ceux qui pratiquaient une «profession libérale» et n'attend plus de ceux-ci qu'ils adoptent un comportement exemplaire.

Il en va autrement pour l'enseignant qui joue aujourd'hui un rôle grandissant dans la transmission des valeurs de notre société et les décisions de la Cour suprême du Canada ne sont pas étrangères à ce rôle imposé à l'enseignant.

Depuis la seconde moitié des années 1990, le plus haut tribunal du pays l'a réaffirmé; **l'enseignant est un modèle tant pour les élèves que pour toute la société dont il doit refléter les valeurs.**

La Cour suprême du Canada s'est prononcée à trois occasions sur le rôle que joue l'enseignant dans la société et sur les devoirs qui lui incombent pour exercer ce rôle correctement. Ces trois décisions du plus haut tribunal ont modifié la perception du rôle social de l'enseignant. Les décisions des tribunaux inférieurs sont maintenant rendues en fonction des paramètres dictés par la trilogie de la Cour suprême.

Dans l'arrêt **Ross c. Conseil scolaire du district 15 du Nouveau-Brunswick** : Un enseignant a fait l'objet d'un congédiement pour avoir tenu des propos racisme et discriminatoire à l'endroit des juifs. Ces déclarations ont été faites à l'extérieur de l'école, principalement par le biais de la publication de quatre livres ou brochures ou lettres ouvertes dans les journaux locaux et lors d'une entrevue à une télévision locale.

Selon la Cour Suprême : « [...] *Lieu d'échange d'idées, l'école doit reposer sur des principes de tolérance et d'impartialité de sorte que toutes les personnes qui se trouvent en milieu scolaire se sentent également libres de participer. Le conseil scolaire a l'obligation de maintenir un milieu scolaire positif pour toutes les personnes qu'il sert.*

Les enseignants sont inextricablement liés à l'intégrité du système scolaire. En raison de la position de confiance qu'ils occupent, ils exercent une influence considérable sur leurs élèves. Le comportement d'un enseignant influe directement sur la perception qu'a la collectivité de sa capacité d'occuper une telle position de confiance et d'influence, ainsi que sur la confiance des citoyens dans le système scolaire public en général. [...]

[...] Le comportement de l'intermédiaire qu'est l'enseignant doit traduire son adhésion à ces valeurs, croyances et connaissances que le système scolaire cherche à communiquer. [...] L'enseignant est perçu dans la collectivité comme l'intermédiaire par lequel passe le message éducatif, et en raison de la position qu'il occupe, il n'est pas en mesure de choisir le chapeau qu'il portera et dans quelle occasion [...] ce chapeau d'enseignant, il ne l'enlève donc pas nécessairement à la sortie de l'école et, pour certains, il continue à le porter même après les heures de travail.[...]

[...] La raison pour laquelle le comportement en dehors des heures de travail peut équivaloir à de l'inconduite est le fait que l'enseignant occupe une position de confiance et de responsabilité.[...]

C'est en raison de cette position de confiance et d'influence que nous exigeons de l'enseignant qu'il se conforme à des normes élevées au travail comme à l'extérieur du travail, et c'est l'érosion de ces normes qui est susceptible d'entraîner, dans la collectivité, une perte de confiance dans le système scolaire public.»

Un mois après l'affaire Ross, la Cour suprême a dû se prononcer à nouveau sur le rôle que jouent les enseignants dans la société. Un enseignant de 22 ans faisant face à une accusation criminelle à l'effet d'avoir touché, à des fins sexuelles, une adolescente.

La Cour suprême devait déterminer si malgré que l'évènement soit survenu pendant la période estivale, l'enseignant était en situation d'autorité et de confiance vis-à-vis son ancienne élève. Selon la décision de la Cour, on doit considérer que les enseignants sont d'emblée en situation d'autorité et de confiance face à un enfant ou à un adolescent, peu importe que l'on soit ou non en cours d'année scolaire.

Enfin dans l'arrêt : **Conseil de l'éducation de Toronto (Cité) c. F.E.E.E.S.O., district 15** : La Cour suprême était appelée à se prononcer sur un congédiement d'un enseignant qui avait rédigé des lettres injurieuses et menaçantes à des représentants de son employeur. Sur une période de quatre ans, l'enseignant avait soumis 39 fois sa candidature pour obtenir un poste de cadre, sans jamais en obtenir. L'enseignant estimait qu'il était victime de discrimination à cause de son origine ethnique. Le conseil d'arbitrage avait ordonné la réintégration de l'enseignant avec certaines conditions. La Cour d'appel avait maintenu la décision du conseil d'arbitrage.

La Cour suprême a annulé la réintégration et rétabli le congédiement. Pour la Cour, la vulnérabilité des élèves et la nécessité de préserver la confiance du public dans un système d'éducation sont primordiales.

[.....] Lorsqu'un enseignant accomplit des actes d'une gravité telle que son statut comme modèle de comportement est sérieusement compromis, le rapport de confiance qui doit exister entre le conseil scolaire et l'enseignant est miné et il y a alors une cause juste de congédiement. [...]

Les tribunaux inférieurs rendent maintenant des décisions conformes aux enseignements de la Cour suprême du Canada. Les commissions scolaires exigent maintenant des enseignants le respect de ces lignes directrices et les conséquences des écarts de conduite de ceux-ci sont maintenant évaluées en fonction de leur «statut comme modèle de comportement».

Le rôle de modèle de l'enseignant à l'école ou à l'extérieur de l'école, en présence ou non des élèves.

À l'intérieur de l'école.

Le devoir de l'enseignant de respecter les valeurs de la société québécoise en présence des élèves va de soi. Le comportement fautif d'un enseignant lorsqu'il est à l'école mais hors de la présence des élèves peut également justifier l'imposition de mesures disciplinaires.

À l'extérieur de l'école.

Pour la Cour suprême, l'enseignant en présence d'élèves, la fin de semaine, est encore un enseignant. Il en va de même pendant les vacances estivales, lors qu'il quitte l'école le soir, etc. [C'est une référence au chapeau qu'il porte ...]

L'enseignant qui adopte un comportement ne cadrant pas avec les valeurs qu'il doit promouvoir alors qu'il n'est ni dans le contexte scolaire ni en présence des élèves peut aussi se voir imposer des mesures disciplinaires. Dans ce cas, la publicité faite autour des gestes posés par l'enseignant aura un impact déterminant.

Une décision arbitrale : **Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'enseignement de Portneuf CEQ c. Commission scolaire de Portneuf. (SAE 5470, 1991, R. Blouin)**

L'enseignant avait été trouvé coupable de fabrication de matériel pornographique et de grossière indécence. Les gestes reprochés avaient été posés que chez lui et uniquement avec des adultes consentants, sans qu'il n'y ait aucune participation d'enfants.

La publicité faite autour de cette situation a contribué au maintien du congédiement de l'enseignant.

Selon l'arbitre, la commission scolaire, l'employeur de l'enseignant, se devait de convaincre le tribunal que la gravité des accusations criminelles a entraîné une publicité qui risquait de causer un dommage important à sa réputation d'institution d'enseignement, de miner sa crédibilité, s'il ne relevait pas l'enseignant de ses fonctions.

En guise de conclusion

Le principe que le comportement des enseignants à l'extérieur du contexte scolaire peut avoir un impact sur l'évaluation de leurs capacités à exercer leurs fonctions est maintenant bien établi par la jurisprudence québécoise et canadienne.

Il est évident que ce principe peut entrer en contradiction avec les droits fondamentaux dont jouissent les enseignants aux mêmes titres que tout autre citoyen, comme le droit à la vie privée et à la liberté d'expression. Dans l'état actuel du droit, la liberté d'expression et le droit à la vie privée de l'enseignant risquent d'être écartés au nom du droit de l'employeur de protéger la confiance des citoyens dans le système scolaire.

Le contenu de cette présentation devrait permettre aux enseignants, adeptes des médias sociaux, de se questionner sur leur utilisation de ces médias, de l'usage qu'ils en font et de ce qu'ils y écrivent.

Recherche et rédaction
Stéphane A. Aucoin
Conseiller aux relations de travail

Listes des documents consultés :

- Code civil du Québec;
- Charte des droits et libertés de la personne du Québec;
- Convention collective des enseignants FAE 2015-2020;
- [Blogue.soquij.qc.ca /2018301/24](http://Blogue.soquij.qc.ca/2018301/24);
- L'obligation de loyauté du salarié et son droit à la liberté d'expression CRHA;
- Le devoir de loyauté Lalonde Garaghty, Riendeau Avocats;
- La règle de la bonne foi prévue dans l'article 1375 du Code civil du Québec, édition Érudit février 2019;
- Les médias sociaux en milieu de travail, Me Mélanie Morin et Me Josée Gervais, Gowlings, Le Barreau de Montréal.
- Ross [1996] 1 RCS 825; R. c. Audet [1996] 2 RCS 171; Le Conseil de l'éducation de la cité de Toronto [1997] 1 RCS 487.
- P. Bourgeois, L'intérêt public, ce mal-aimé, Développement récent en droit du travail de l'éducation, Édition Yvon Blais inc. 1999.