

# FACEBOOK : gare à votre vie privée !

Par maître *Érik Morissette* en collaboration  
avec madame *Marie-Claude Pelletier-Fillion*, stagiaire en droit

C'est en 2004 que le site Internet *Facebook* fait son apparition sur les écrans d'ordinateurs à travers le monde. À l'origine, le créateur du site, Mark Zuckerberg, prévoyait offrir son site seulement aux étudiants de l'université Harvard. Mais rapidement, la popularité du site le force à voir grand. En 2007, *Facebook* était consulté par 80 millions d'utilisateurs dans le monde et 8,8 millions au Canada. *Facebook* est qualifié de site de réseautage virtuel, soit un site Internet qui permet aux utilisateurs de développer un réseau en partageant des informations personnelles ou professionnelles avec des amis, de la famille et des étrangers. Les sites du même style les plus populaires en Amérique du Nord sont Myspace, LinkedIn, Tribe, LiveJournal etc.

Peut-être victime de son immense popularité, *Facebook* est rapidement l'origine de plusieurs problèmes juridiques, entre autres, sur l'aspect de la confidentialité des informations se retrouvant sur le site. Puisque tous peuvent y avoir accès, est-ce qu'un futur employeur peut lui aussi consulter ces informations avant de procéder à une embauche? La réponse est que l'employeur devra commencer par s'assurer de la véracité des informations se trouvant sur le site avant de refuser d'engager un candidat.

Les employeurs se trouvent maintenant confrontés à des conduites pour le moins douteuses de la part d'employés sur les sites de réseautage. À titre d'exemple, on utilise les sites pour insulter des collègues, divulguer des informations confidentielles sur l'entreprise, faire des commentaires dérogatoires envers la profession ou étaler des éléments de vie privée qui sont totalement de mauvais goût.

Récemment, en Ontario, un employeur a procédé au congédiement d'un salarié d'une résidence de personnes âgées qui avait créé un blogue accessible au public. Ce blogue renfermait des propos diffamatoires et des informations confidentielles à l'égard des résidents, des collègues du salarié et de l'employeur. Pour sa défense, le salarié a tenté d'expliquer qu'il croyait le blogue accessible seulement à sa famille et ses amis. Malgré tout, le blogue du salarié a été jugé comme un manquement grave à l'obligation de confidentialité à l'égard des résidents ainsi que comme une insubordination sérieuse à l'égard de l'employeur. La Cour a spécifié que le salarié avait fait preuve d'insouciance en ignorant que le blogue visait un accès public<sup>1</sup>.

**Au Québec, 40 % des employés utilisent Internet et le courrier électronique à des fins personnelles pendant leurs heures de travail.**

Voici quelques conseils pour éviter de vous retrouver dans une situation à risque lorsque vous fréquentez des sites de réseautage :

- a) Certains sites ne sont pas modérés et peuvent être utilisés pour créer des rumeurs et dénigrer des gens. Si vous trouvez qu'un site contient des propos offensants, ne devenez pas membre et n'encouragez pas son existence en le visitant et en y inscrivant des commentaires;
- b) Lorsque vous consultez un site Internet du type « réseautage virtuel » ne le faites pas dans le but d'inscrire des commentaires dénigrants sur d'autres personnes;



- c) Soyez le plus sélectif possible concernant l'information personnelle que vous partagez sur le site;
- d) N'oubliez pas que les sites Internet sont publics.

Mais la popularité des sites de type *Facebook* crée d'autres problèmes pour les employeurs. Au Québec, 40% des employés utilisent Internet et le courrier électronique à des fins personnelles pendant leurs heures de travail. Pour l'employeur, l'utilisation d'Internet crée une perte du temps consacré au travail par le salarié, un risque de virus informatique pour l'entreprise et peut entraîner d'importants coûts. Dans les dernières années, les tribunaux ont sanctionné sévèrement l'usage excessif ou inapproprié de l'ordinateur à des fins personnelles.

En conclusion, même si l'usage de site de réseautage peut avoir des conséquences négatives, il ne faut pas voir seulement les mauvais côtés. Les sites peuvent permettre de se changer les idées à l'extérieur du milieu de travail, de développer de meilleures relations de travail entre collègues, d'améliorer le réseau professionnel des employés, de faire de la promotion de l'entreprise etc. Avec l'avancement de la technologie, l'employeur et les salariés devront établir des politiques claires concernant l'utilisation d'Internet puisque rien n'arrête l'avancement technologique!

## Références

1. **CHATHAM-KENT (MUNICIPALITY) v. National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 127 (Clarke Grievance)**, [2007] O.L.A.A. No. 135.