

L'employeur peut-il imposer des sanctions pour une publication sur les médias sociaux?

10 octobre 2017

Deux décisions récemment rendues au Québec illustrent bien les répercussions de l'utilisation des médias sociaux sur le monde du travail. Dans ces deux affaires, des messages publiés hors du lieu et des heures de travail ont entraîné des mesures disciplinaires.

Dans une décision concernant la municipalité de Weedon (2016 QCTA 165), l'arbitre Nathalie Massicotte a dû statuer sur le congédiement d'un employé auxiliaire qui avait diffusé une vidéo sur Facebook à la suite d'un long conflit de travail entre la municipalité et son personnel syndiqué.

Peu après la fin de ce conflit, M. Grenier, l'employé en question, s'est filmé chantant une chanson de son cru dont les paroles visaient clairement son supérieur immédiat et le maire de la municipalité. Ceux-ci ne sont pas explicitement nommés, mais le texte renvoie à des événements qui ne permettent pas de méprise. Ajoutons que les paroles sont grossières et insultantes. De plus, M. Grenier achève sa chanson en faisant un doigt d'honneur à la caméra.

L'employeur a produit une preuve établissant qu'à la publication de la vidéo, M. Grenier comptait 260 amis Facebook qui pouvaient la visionner. Il avait en outre transmis le lien à un de ses amis, en l'invitant à la regarder.

L'arbitre Massicotte a souligné qu'au moment des faits, M. Grenier était en mise à pied et travaillait pour un autre employeur. Elle a noté que s'il a au départ nié que la chanson portait sur la municipalité, il a ensuite reconnu que les paroles faisaient référence à son supérieur immédiat et au maire. L'arbitre a aussi précisé que la vidéo, d'une durée d'une minute trente secondes, avait été publiée à 1 h 30.

L'arbitre a conclu que son auteur avait créé la vidéo sur un coup de tête, sans penser à qui pourrait la visionner, à la possibilité que les personnes décrites soient identifiées et aux conséquences possibles de son geste. Elle a aussi tenu compte des publications précédentes de M. Grenier sur les médias sociaux, notamment des vidéos soi-disant

« amusantes » sur YouTube. Pour toutes ces raisons, elle a ordonné sa réintégration, substituant son congédiement en une suspension sans solde de six mois.

Une autre décision rendue au Québec, celle-là mettant en cause Snapchat, nous démontre que les employeurs doivent faire preuve de prudence avant de fonder une sanction disciplinaire sur une seule publication sur les réseaux sociaux. Dans l'affaire Ambulance Abitémis Inc. (2017 QCTA 513), l'arbitre Nicolas Cliche a dû statuer sur la validité d'une suspension de trois mois imposée à une ambulancière.

Mme Lacroix-Vachon avait d'abord été suspendue quatre jours par son employeur pour une infraction non précisée. Mécontente, elle a diffusé sur Snapchat une photo d'elle armée d'un gros couteau. Au-dessus de son épaule, un petit diable mauve souriait, tenant lui aussi un couteau. Le tout était accompagné de la légende suivante : (C'est ce qui arrive) « quand ta compagnie essaie de te mettre dehors pour un congé de maladie ».

Dans ce jugement, l'arbitre a tenu compte du fait que seules 15 personnes avaient reçu la photo de Mme Lacroix-Vachon sur son compte Snapchat, et qu'elle ne l'avait pas transmise à son employeur. Assez curieusement, l'employeur avait produit une preuve démontrant que la plupart de ces 15 contacts Snapchat étaient en fait des collègues de travail.

L'arbitre a conclu que la publication de Mme Lacroix-Vachon n'était qu'une bravade ridicule, autrement dit qu'il s'agissait d'une exagération éhontée qu'il ne fallait pas prendre au sérieux. Ceci dit, sa suspension de trois mois a été ramenée à six semaines.

Ces deux décisions illustrent une tendance chez les arbitres qui doivent se prononcer sur ce que des employés, à l'extérieur du travail, publient sur les médias sociaux. De plus en plus, ils s'attardent à divers facteurs : nombre de visionnements, moment de la diffusion (p. ex. peu après un incident au travail ou au cœur de la nuit), retrait immédiat ou non et expression de remords par rapport au contenu. Les employeurs doivent considérer tout cela avant d'imposer une mesure disciplinaire, surtout lorsque la publication est faite hors du lieu et des heures de travail.

Par

[Michael Grodinsky](#)

Services

[Travail et emploi](#)

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower
520 3rd Avenue S.W.
Calgary, AB, Canada
T2P 0R3

T 403.232.9500
F 403.266.1395

Ottawa

World Exchange Plaza
100 Queen Street
Ottawa, ON, Canada
K1P 1J9

T 613.237.5160
F 613.230.8842

Vancouver

1200 Waterfront Centre
200 Burrard Street
Vancouver, BC, Canada
V7X 1T2

T 604.687.5744
F 604.687.1415

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4

T 514.954.2555
F 514.879.9015

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower
22 Adelaide Street West
Toronto, ON, Canada
M5H 4E3

T 416.367.6000
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2025 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.