



CAPSULE RH

Par Monette Barakett

MÉDIAS SOCIAUX DANS LE MILIEU DES SERVICES DE GARDE : CONSEILS PRATIQUES FACE AUX PUBLICATIONS DU PERSONNEL

Par Me Guillaume Ducharme, Monette Barakett Avocats, s.e.n.c. – 14 juillet 2026

L'utilisation des médias sociaux par les membres du personnel soulève, pour les employeurs, des enjeux juridiques et opérationnels de plus en plus fréquents. Lorsqu'un salarié publie du contenu susceptible d'être associé à son milieu de travail, l'employeur doit concilier le respect de la liberté d'expression avec les obligations découlant du lien d'emploi, notamment les devoirs de loyauté, de bonne foi et de retenue.

Ces enjeux prennent une importance particulière dans le milieu des services de garde, où la mission de l'employeur et la nature vulnérable de la clientèle imposent un degré accru de prudence. Dans ce milieu, l'employeur doit veiller à la protection de sa réputation, de la confiance du public et du lien de confiance particulier qui l'unit aux parents et aux familles le fréquentant.

Cette capsule expose les principes applicables aux publications faites sur les médias sociaux par les salariés. Elle présente également des repères pratiques et des exemples tirés de la jurisprudence afin de vous aider à encadrer de telles situations avec rigueur, prudence et proportionnalité.

a) Principes généraux

La *Charte des droits et libertés de la personne*¹ garantit que toute personne a droit à la liberté d'expression². Cependant, l'exercice de ce droit est balisé³. Par exemple, ce droit doit s'exercer dans « dans le respect des valeurs démocratiques, de la laïcité de l'État, de l'importance accordée à la protection du français, du modèle d'intégration à la nation québécoise, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec »⁴.

En contexte de relations de travail, les salariés doivent exercer leur droit à la liberté d'expression en conformité avec les obligations découlant de leur lien d'emploi. Les salariés ont l'obligation d'agir avec bonne foi⁵ et de faire preuve de loyauté envers leurs employeurs⁶. L'obligation de loyauté est inhérente au contrat de travail⁷ et perdure durant une période raisonnable suivant la fin du lien d'emploi⁸. Elle implique de ne pas agir de manière à nuire à l'employeur, à se venger de celui-ci ou à privilégier son intérêt personnel au détriment de l'employeur⁹. Le contenu précis de l'obligation de loyauté varie selon la nature de l'emploi occupé¹⁰.

Dans tous les cas, l'obligation de loyauté requiert de l'employé qu'il fasse preuve de retenue lorsqu'il fait des publications sur les médias sociaux¹¹. En effet, de telles publications peuvent porter atteinte à la réputation de l'employeur¹². Les atteintes à la réputation peuvent découler de propos de diverses natures : diffamation, déclarations fausses ou trompeuses, propos haineux ou encore informations dommageables pour l'employeur¹³.

b) Enquête relative à des publications préoccupantes de salariés

Lorsqu'une publication sur les médias sociaux suscite des préoccupations, la première réaction de l'employeur ne devrait pas être de déterminer la sanction à imposer, mais plutôt de chercher à comprendre la situation. Une enquête adéquate demeure donc la première étape.

Les publications susceptibles de soulever des inquiétudes prennent plusieurs formes. Certaines visent directement l'employeur, ses gestionnaires ou ses décisions. D'autres ne le mentionnent pas expressément, mais permettent néanmoins de l'identifier, par exemple par son nom, son logo, ses installations ou encore par les renseignements contenus dans le profil du salarié. Dans de telles circonstances, même involontairement, le salarié associe son employeur au contenu publié¹⁴. Le simple fait que le public puisse faire ce lien peut avoir des conséquences pour l'organisation.

Cela dit, chaque situation doit être analysée avec nuance. Une publication n'est pas fautive du seul fait qu'elle déplaît à l'employeur ou qu'elle suscite des réactions négatives. Par exemple, il existe une différence importante entre une publication qui exprime respectueusement une opinion ou une critique à l'égard d'une organisation et une publication qui attaque, dénigre ou discrédite une personne en particulier. Dans certaines circonstances, un salarié peut même critiquer certains aspects d'une organisation sans contrevenir à ses obligations, notamment lorsqu'il s'exprime de façon respectueuse et sans s'identifier comme un représentant de son employeur¹⁵.

L'employeur doit également éviter les conclusions hâtives. Le simple fait de recevoir des plaintes, des commentaires ou des signalements ne permet pas de conclure automatiquement à une atteinte à sa réputation ou à l'existence d'une faute disciplinaire¹⁶. Dans le milieu éducatif, la seule crainte que des parents puissent être choqués par une publication ne suffit pas davantage à justifier une intervention disciplinaire précipitée¹⁷. Chaque situation doit être évaluée concrètement, en tenant compte de l'ensemble du contexte et du principe selon lequel les écarts de conduite doivent être appréciés de manière réaliste plutôt qu'à la lumière de standards absolus.

À l'inverse, la prudence ne doit pas mener à l'inaction. Lorsqu'une publication soulève une préoccupation légitime, l'employeur a intérêt à intervenir rapidement afin de vérifier les faits. Les tribunaux reconnaissent qu'une publication problématique peut porter préjudice à l'employeur même lorsque le public comprend que les propos exprimés ne représentent pas la position officielle de l'organisation. Le simple fait que l'employeur puisse être associé à la publication peut suffire à créer un risque réputationnel¹⁸.

Enfin, lorsqu'il est questionné au sujet d'une publication le concernant, le salarié doit collaborer à la démarche de l'employeur. Il a l'obligation de fournir les explications requises en vertu de ses devoirs de loyauté et de bonne foi¹⁹. Le refus de discuter d'une

publication sous prétexte qu'elle relèverait exclusivement de sa vie personnelle pourrait, selon les circonstances, constituer lui-même une faute disciplinaire.

Réflexes à adopter

Avant de tirer une conclusion, posez-vous les questions suivantes :

- ✓ Ai-je conservé les éléments de preuve (captures d'écran, hyperliens, date et heure de publication)?
- ✓ L'employeur est-il identifiable directement ou indirectement?
- ✓ Quelle est la portée réelle de la publication? Est-elle publique ou limitée à un groupe restreint?
- ✓ Le contenu révèle-t-il un problème de loyauté, de confidentialité, de harcèlement ou d'atteinte à la réputation?
- ✓ Ai-je donné au salarié l'occasion d'expliquer sa version des faits?
- ✓ Les circonstances permettent-elles réellement de conclure à une faute?
- ✓ Les facteurs aggravants et atténuants ont-ils été considérés avant d'envisager une mesure disciplinaire?

À retenir

Une plainte, un signalement ou un commentaire négatif ne démontre pas à lui seul l'existence d'une faute disciplinaire. Chaque situation doit faire l'objet d'une analyse objective, contextualisée et individualisée.

c) Impact de la mission éducative des centres de la petite enfance

Lorsqu'il est question de publications sur les médias sociaux, le contexte dans lequel évolue le salarié demeure un facteur important de l'analyse²⁰. Pour les services de garde, cette réalité revêt une importance particulière.

En effet, les éducatrices et les autres membres du personnel participent quotidiennement à une mission éducative fondée sur la confiance des parents, le bien-être des enfants et la crédibilité de l'établissement. Les tribunaux reconnaissent depuis longtemps que les personnes qui exercent des fonctions éducatives occupent une place particulière dans la société et qu'il peut être attendu d'elles un niveau accru de jugement, de réserve et d'exemplarité²¹. Elles sont appelées à agir comme des modèles auprès des enfants et à contribuer à la transmission des valeurs fondamentales de la société.

Cela ne signifie toutefois pas que les éducatrices doivent être irréprochables ni que tout comportement contestable dans leur vie personnelle est incompatible avec leur emploi.

Une décision récente²² illustre bien cette nuance. Dans cette affaire, un enseignant avait été congédié à la suite de condamnations criminelles pour obtention de services sexuels moyennant rétribution et pour harcèlement. L'employeur estimait que ces condamnations étaient incompatibles avec l'exercice de ses fonctions et qu'elles risquaient de compromettre la confiance du public envers l'établissement scolaire. Pourtant, le Tribunal a annulé le congédiement.

Pourquoi?

Parce que l'analyse ne s'est pas arrêtée à la gravité apparente des gestes posés. Le Tribunal a plutôt examiné l'ensemble du contexte :

- ✓ les événements étaient survenus à l'extérieur du travail;
- ✓ aucun lien n'existait entre les infractions commises et les fonctions d'enseignement;
- ✓ aucun risque pour la sécurité des élèves n'avait été démontré;
- ✓ le salarié présentait un bon potentiel de réhabilitation;
- ✓ la confiance des parents n'était pas réellement compromise.

Autrement dit, même dans un milieu où les attentes sont élevées, l'employeur doit éviter de conclure automatiquement qu'un comportement personnel rend un salarié inapte à exercer ses fonctions. Les tribunaux rappellent que les êtres humains sont faillibles et que chaque situation doit être évaluée selon ses circonstances propres.

d) Détermination de la mesure appropriée

Conclure qu'une publication est fautive ne signifie pas automatiquement qu'un congédiement est justifié. Comme dans tout autre dossier disciplinaire, l'employeur doit déterminer quelle mesure est la plus appropriée dans les circonstances.

La règle générale : corriger avant de congédier

Même lorsqu'il est question de publications inappropriées sur les médias sociaux, les employeurs doivent normalement respecter le principe de la progression des sanctions²³. L'objectif d'une mesure disciplinaire est d'abord de corriger un comportement fautif et de permettre au salarié d'ajuster sa conduite après avoir été informé des attentes de l'employeur. C'est pourquoi les tribunaux interviennent fréquemment lorsque le congédiement est imposé trop rapidement alors qu'une mesure moins sévère aurait pu permettre d'atteindre cet objectif²⁴.

L'exception : lorsque le lien de confiance est irrémédiablement rompu

Certaines situations justifient toutefois une intervention beaucoup plus sévère. Lorsqu'une publication constitue une faute grave entraînant une rupture irrémédiable du lien de confiance, un congédiement peut être imposé même en l'absence d'antécédents disciplinaires²⁵.

Ce pourrait notamment être le cas lorsque la publication :

- ✓ porte gravement atteinte à la réputation de l'employeur ou en cas de diffamation²⁶, soit face à une « allégation orale ou écrite qui porte atteinte, involontairement ou de façon délibérée, à la réputation » de l'employeur²⁷;
- ✓ contient des « propos [qui] sont diffamatoires, comportent des insultes et des grossièretés ou critiquent sévèrement les décisions de l'employeur et de ses dirigeants, en attaquant directement leur crédibilité »²⁸.

Chaque dossier doit toutefois être analysé individuellement. Une publication qui apparaît choquante à première vue ne justifie pas automatiquement le congédiement.

Un élément pouvant être déterminant : le retrait de la publication

Le retrait rapide d'une publication peut constituer un facteur important dans l'analyse. Lorsqu'un salarié retire spontanément sa publication avant même que l'employeur n'intervienne, les tribunaux peuvent y voir une manifestation de regret²⁹ et même une première tentative de réparer le préjudice causé³⁰.

Avant de choisir une sanction, posez-vous les bonnes questions

Les tribunaux évaluent habituellement plusieurs facteurs afin de déterminer si la mesure imposée est proportionnelle à la faute commise. L'employeur gagnera donc à se poser les questions suivantes :

Le contexte du salarié

- ✓ Quelle est son ancienneté?³¹
- ✓ Possède-t-il des antécédents disciplinaires?³²
- ✓ S'agit-il d'un comportement isolé ou répétitif?³³
- ✓ Occupait-il un poste exigeant un niveau accru de jugement, de discrétion ou de réserve?³⁴

L'intention du salarié

- ✓ A-t-il agi de bonne foi?³⁵
- ✓ Cherchait-il à nuire à l'employeur ou à se venger?³⁶
- ✓ Comprenait-il réellement les limites à respecter?³⁷
- ✓ A-t-il été sincère, entre autres, quant à son niveau de connaissance des attentes de l'employeur et du caractère public de ses publications?³⁸
- ✓ A-t-il reconnu son erreur?
- ✓ A-t-il présenté des excuses ou démontré des remords?³⁹

La gravité de la publication

- ✓ La publication est-elle largement diffusée ou limitée à un groupe restreint?
- ✓ L'employeur est-il facilement identifiable?⁴⁰
- ✓ La publication a-t-elle causé un préjudice réel ou risque-t-elle de le faire, notamment, sur la réputation ou la crédibilité de l'employeur?⁴¹
- ✓ Révèle-t-elle des renseignements confidentiels ou privilégiés?⁴²
- ✓ Contient-elle des propos pouvant engager la responsabilité criminelle du salarié (par exemple des menaces ou du harcèlement)?⁴³

Les gestes posés après la publication

- ✓ Le salarié a-t-il retiré rapidement la publication?⁴⁴
- ✓ L'a-t-il fait de sa propre initiative?
- ✓ Son comportement démontre-t-il un faible risque de récurrence?⁴⁵

e) Arbitrage relatif à des publications préoccupantes de salariés

Lorsqu'une mesure disciplinaire imposée à la suite d'une publication sur les médias sociaux est contestée par grief, le débat ne porte pas uniquement sur le contenu de la publication. Le Tribunal cherchera avant tout à déterminer si l'employeur était justifié d'intervenir et si la mesure choisie était proportionnelle aux circonstances.

Dans un tel contexte, c'est à l'employeur qu'il appartient de démontrer que la publication reprochée était fautive. Autrement dit, l'employeur doit présenter une preuve permettant de conclure que les faits reprochés sont plus probables que leur inexistence⁴⁶.

Pour cette raison, il est important de conserver rapidement les éléments pertinents dès qu'une publication suscite des préoccupations. Les tribunaux reconnaissent généralement que les publications sur les médias sociaux peuvent être produites en preuve et examinées dans le cadre d'un arbitrage⁴⁷.

Que vérifiera l'arbitre?

Bien que chaque dossier soit unique, l'analyse du Tribunal s'articule généralement autour de trois questions fondamentales⁴⁸ :

1 - Le salarié a-t-il réellement commis une faute?

L'arbitre examinera d'abord la publication elle-même ainsi que son contexte. Il cherchera notamment à déterminer si le salarié est effectivement responsable des propos reprochés et si ceux-ci constituent un manquement à ses obligations envers l'employeur.

2 - Une mesure disciplinaire était-elle justifiée?

Même lorsqu'une publication est jugée inappropriée, le Tribunal doit ensuite se demander si la faute était suffisamment sérieuse pour justifier une mesure disciplinaire. Toutes les erreurs de jugement ne commandent pas nécessairement une sanction.

3 - La sanction imposée était-elle proportionnelle?

Enfin, l'arbitre évaluera si la mesure retenue par l'employeur correspond réellement à la gravité de la faute et aux circonstances du dossier. Il pourra notamment tenir compte de l'ancienneté du salarié, de son dossier disciplinaire, de l'impact réel de la publication et des autres facteurs aggravants ou atténuants applicables.

À retenir

Lorsqu'une publication sur les médias sociaux risque de mener à une mesure disciplinaire, il est utile pour l'employeur de se poser la question suivante :

« Si cette décision est contestée devant un arbitre, serai-je en mesure de démontrer à la fois que la publication était fautive et que la mesure choisie était raisonnable et proportionnelle? »

Plus la réponse à cette question est claire, plus les chances de voir la décision maintenue en arbitrage seront élevées.

f) Mesures de prévention et de contrôle

Les employeurs ont avantage à se doter d'une politique claire établissant les attentes applicables à l'utilisation des médias sociaux par les membres du personnel. Dans le contexte particulier dans le milieu des services de garde, une telle politique devrait tenir compte de la mission éducative de l'organisation, de la confiance des parents ainsi que des risques réputationnels et juridiques auxquels les employeurs peuvent être exposés.

Toutefois, adopter une politique ne suffit pas. Encore faut-il que les employés la connaissent et la comprennent. Les attentes de l'employeur devraient donc être communiquées régulièrement et faire l'objet d'activités de sensibilisation ou de formation. En pratique, un employé qui a été adéquatement informé des règles applicables sera généralement moins susceptible de commettre un écart de conduite et l'employeur sera davantage en mesure de démontrer le caractère raisonnable de son intervention si une situation problématique survient.

Lorsqu'un dossier se retrouve devant un tribunal, la présence d'une politique connue des employés peut également constituer un élément pertinent dans l'évaluation de la proportionnalité d'une mesure disciplinaire⁴⁹. De même, le niveau de connaissance du salarié quant aux attentes de l'employeur peut influencer l'analyse des facteurs aggravants ou atténuants⁵⁰.

Quelques bonnes pratiques de prévention

Les employeurs peuvent notamment :

- ✓ adopter une politique adaptée à leur réalité organisationnelle;
- ✓ rappeler périodiquement les attentes relatives aux médias sociaux;
- ✓ sensibiliser le personnel aux enjeux de confidentialité, de réputation et de loyauté;
- ✓ offrir des formations ou des rappels lors de l'accueil de nouveaux employés;
- ✓ intervenir rapidement lorsqu'une situation préoccupante est portée à leur attention.

Voir venir les risques

Il peut également être utile de mettre en place certains mécanismes permettant de repérer rapidement les publications susceptibles d'avoir un impact sur l'organisation. Par exemple, des systèmes d'alertes ou de veille peuvent permettre d'identifier les nouvelles publications qui mentionnent l'employeur ou qui sont susceptibles d'affecter sa réputation⁵¹. De tels outils peuvent favoriser une intervention rapide lorsque la situation l'exige.

À retenir

Une politique bien rédigée, connue du personnel et accompagnée d'activités de sensibilisation demeure l'un des meilleurs moyens de réduire les risques liés aux médias sociaux. Lorsqu'un problème survient malgré tout, l'employeur qui a clairement communiqué ses attentes se trouve généralement dans une meilleure position pour intervenir de façon cohérente, justifiable et proportionnée.

g) Confidentialité et protection de la vie privée

Pour les services de garde, certaines publications peuvent soulever des enjeux qui dépassent largement la simple question de l'image ou de la réputation de l'employeur. Elles peuvent également compromettre la confidentialité et la protection de la vie privée des enfants, des familles et des membres du personnel.

À ce titre, les employeurs devraient rappeler régulièrement à leur personnel qu'une photographie, une vidéo, un commentaire ou même un détail apparemment anodin publié sur les médias sociaux peut permettre d'identifier un enfant, un parent, un collègue ou une situation vécue dans le milieu de travail. Même lorsqu'aucun nom n'est mentionné, l'accumulation de renseignements ou le contexte de la publication peut parfois suffire à reconnaître les personnes concernées.

Il est également important de rappeler que les obligations de discrétion et de confidentialité ne disparaissent pas lorsqu'un employé utilise un compte personnel ou publie du contenu en dehors de ses heures de travail. Une publication effectuée dans un cadre privé peut néanmoins avoir des répercussions importantes lorsqu'elle concerne des informations obtenues dans l'exercice de l'emploi.

Quelques situations qui devraient susciter la vigilance

Par exemples :

- ✓ la publication de photographies ou de vidéos prises dans milieu de travail;
- ✓ la diffusion d'informations concernant un enfant ou sa famille;
- ✓ le partage d'une situation vécue au travail permettant d'identifier les personnes concernées;
- ✓ la divulgation d'informations relatives à des collègues ou à des parents;
- ✓ la publication de captures d'écran, de documents internes ou de communications obtenues dans le cadre de l'emploi.

Compte tenu de la clientèle desservie, la protection des renseignements concernant les enfants et leurs familles devrait occuper une place centrale dans les politiques internes et les activités de sensibilisation destinées au personnel. Les attentes de l'employeur à cet égard devraient être clairement communiquées et rappelées périodiquement.

h) Obligation de protection contre le harcèlement psychologique

Les médias sociaux peuvent donner l'impression d'être un espace strictement personnel. Pourtant, lorsqu'ils deviennent le prolongement des relations de travail, les obligations de l'employeur demeurent bien présentes.

En effet, les employeurs ont l'obligation de prendre les moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser toute situation de harcèlement psychologique portée à leur connaissance⁵². Cette responsabilité ne disparaît pas parce que les comportements reprochés surviennent sur Facebook, Instagram, TikTok, Messenger ou toute autre plateforme numérique.

Pour les gestionnaires, cette réalité est particulièrement importante. Un échange qui survient à l'extérieur du milieu de travail peut néanmoins avoir des répercussions

concrètes sur le climat de travail, les relations entre collègues et le bien-être du personnel lorsqu'il est lié au travail ou qu'il vise des personnes qui y œuvrent.

Une décision récente⁵³ illustre bien ce principe. Dans cette affaire, un salarié administrait un groupe Facebook dans lequel un collègue affirmait être victime d'intimidation. Malgré les préoccupations soulevées, le responsable du groupe refusait d'intervenir ou de mettre fin à la situation. L'employeur a alors imposé une mesure disciplinaire. Le Tribunal a confirmé que cette intervention était légitime et raisonnable.

Le message des tribunaux est clair : les droits à la liberté d'expression et à la vie privée ne permettent pas à un salarié d'utiliser les médias sociaux pour intimider, humilier ou harceler un collègue de travail. Cette conclusion s'applique même lorsqu'il s'agit d'un groupe privé ou d'une conversation qui ne se déroule pas sur les lieux du travail.

Quelques situations qui devraient susciter la vigilance

Par exemple :

- ✓ des commentaires répétés visant un collègue sur les médias sociaux;
- ✓ des moqueries, insultes ou propos humiliants à l'égard d'un membre du personnel;
- ✓ des publications destinées à isoler ou ridiculiser un collègue;
- ✓ la participation à des conversations de groupe où un salarié fait l'objet d'intimidation;
- ✓ le maintien ou le partage de contenus susceptibles d'alimenter une situation de harcèlement psychologique.

i) Exemples de cas d'application

Les décisions rendues par les tribunaux démontrent qu'il n'existe pas de règle unique en matière d'utilisation des médias sociaux. Les résultats varient selon le contexte, la nature des propos tenus, les fonctions occupées par le salarié et les conséquences réelles ou potentielles de la publication.

Exemple 1 : les fonctions occupées peuvent faire toute la différence⁵⁴

La situation

Une policière maintient sur Facebook des interactions avec des personnes liées à un milieu criminalisé et manifeste son approbation à certaines de leurs publications au moyen de mentions « J'aime ».

La décision

Le Tribunal confirme le congédiement.

Le simple fait d'avoir des contacts sur les réseaux sociaux n'est pas nécessairement fautif. Toutefois, lorsqu'un salarié occupe des fonctions exigeant un niveau élevé de jugement, de crédibilité ou d'intégrité, certaines interactions peuvent devenir incompatibles avec ses responsabilités. Le poste occupé demeure donc un facteur déterminant dans l'analyse.

Exemple 2 : critiquer son employeur n'est pas toujours une faute grave⁵⁵

La situation

Une salariée publie sur Facebook des commentaires exprimant sa frustration envers son employeur. Elle affirme notamment avoir honte de certaines décisions qui lui sont demandées dans le cadre de son travail. Elle est congédiée pour bris du lien de confiance.

La décision

Le Tribunal annule le congédiement.

Il constate que les propos visaient certaines décisions de l'employeur, mais qu'ils n'étaient ni injurieux, ni diffamatoires, ni grossiers. La salariée avait également retiré sa publication de sa propre initiative avant même l'intervention de l'employeur. En l'absence de préjudice démontré, le lien de confiance n'était pas rompu.

Exemple 3 : certains comportements sont incompatibles avec les responsabilités exercées⁵⁶

La situation

Une agente des services correctionnels publie de nombreux messages complotistes sur Facebook, critique ouvertement son employeur et le gouvernement et organise un événement visant à défier les mesures sanitaires. Elle persiste malgré plusieurs avertissements.

La décision

Le Tribunal maintient le congédiement.

Une longue ancienneté et un dossier disciplinaire vierge ne peuvent atténuer des publications qui démontrent un manque de réserve incompatible avec les responsabilités de son emploi ou portent gravement atteinte à la crédibilité de son employeur.

Exemple 4 : une opinion exprimée respectueusement ne justifie pas nécessairement une sanction⁵⁷

La situation

Un salarié d'une municipalité manifeste son accord avec une publication suggérant que certains postes devraient être abolis. Il est suspendu pour une durée de deux (2) semaines pour avoir contrevenu au Code d'éthique.

La décision

Le Tribunal annule la suspension.

Le salarié ne s'identifiait pas comme employé de la municipalité et ses commentaires demeuraient neutres, polis et respectueux. Le Tribunal conclut donc à l'absence d'atteinte à la réputation de l'employeur. Toutefois, le salarié commet une faute en refusant par la suite de fournir des explications à son employeur lorsqu'il lui en fait la demande. Un avis disciplinaire est justifié dans les circonstances.

Exemple 5 : l'employeur peut être affecté même lorsqu'il n'est pas directement visé⁵⁸

La situation

Un salarié publie sur TikTok une vidéo contenant des propos jugés homophobes et sexistes. Bien que la vidéo ne concerne pas directement son employeur, il porte un casque et un dossard permettant de l'identifier. L'employeur procède à son congédiement.

La décision

Le Tribunal remplace le congédiement par une suspension de six (6) semaines.

Même lorsqu'une publication traite d'un sujet personnel, l'association du salarié à son employeur peut créer un préjudice réputationnel. Toutefois, les tribunaux exigent que la sanction demeure proportionnelle aux circonstances du dossier.

Exemple 6 : la vie privée conserve ses limites⁵⁹

La situation

Un salarié met en vente sur Facebook Marketplace un objet à caractère sexuel. L'employeur considère que cette publication porte atteinte à sa réputation et justifie un congédiement.

La décision

Le Tribunal annule le congédiement.

Le simple fait qu'un employeur soit mentionné dans le profil d'un salarié ne signifie pas que toutes les activités de celui-ci sur les médias sociaux deviennent liées au travail. Lorsqu'une publication relève uniquement de la vie privée, qu'elle n'a aucun lien avec l'emploi et qu'aucun préjudice n'est démontré, l'employeur ne peut généralement pas intervenir.

Mot de la fin

Les médias sociaux occupent désormais une place importante dans la vie personnelle et professionnelle des salariés. Ils permettent des échanges rapides et largement accessibles, mais peuvent également créer des risques importants lorsqu'une publication établit un lien, réel ou perçu, avec le milieu de travail.

Dans le contexte particulier des services de garde, où la confiance des parents, la protection des enfants et la crédibilité de l'organisation constituent des éléments essentiels à la mission éducative, toute intervention de l'employeur doit être guidée par la prudence, la proportionnalité et le respect des droits fondamentaux des salariés.

La jurisprudence rappelle qu'il n'existe pas de solution universelle. Chaque situation doit être analysée selon ses faits propres. Une enquête rigoureuse, une évaluation objective du contexte ainsi qu'une pondération adéquate des facteurs aggravants et atténuants demeurent les meilleurs outils dont disposent les employeurs pour intervenir de façon juste, raisonnable et défendable.

La présente capsule vise à offrir des repères pratiques permettant aux employeurs de mieux comprendre les principes applicables et de prendre des décisions éclairées lorsqu'une publication sur les médias sociaux soulève des préoccupations.

Le présent document ne constitue pas un avis juridique et a été rédigé uniquement afin d'informer les lecteurs. Ces derniers ne devraient pas agir ou s'abstenir d'agir en fonction uniquement de ce document. Il est recommandé de consulter à cette fin leur conseiller juridique. © Monette Barakett SENC. Tous droits réservés. La reproduction de ce document est autorisée à la seule condition que la source y soit indiquée.

¹ [RLRQ c C-12](#).

² Article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, [RLRQ c C-12](#).

³ *Ward c. Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)*, [2021 CSC 43](#), par. 61, 63 à 64 et 83.

⁴ Article 9.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, [RLRQ c C-12](#).

⁵ Articles 6, 7 et 1375 du *Code civil du Québec*, [RLRQ c CCQ-1991](#).

⁶ Article 2088 du *Code civil du Québec*, [RLRQ c CCQ-1991](#).

⁷ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Municipalité de Wentworth-Nord - CSN et Municipalité de Wentworth-Nord* (Sébastien Lescard), [2025 QCTA 404](#), Me Francine Lamy, arbitre, par. 47.

⁸ Article 2088 du *Code civil du Québec*, [RLRQ c CCQ-1991](#).

⁹ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Municipalité de Wentworth-Nord - CSN et Municipalité de Wentworth-Nord* (Sébastien Lescard), [2025 QCTA 404](#), Me Francine Lamy, arbitre, par. 35.

¹⁰ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Municipalité de Wentworth-Nord - CSN et Municipalité de Wentworth-Nord* (Sébastien Lescard), [2025 QCTA 404](#), Me Francine Lamy, arbitre, par. 36.

¹¹ *Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec et Gouvernement du Québec - Ministère de la Sécurité publique* (Myriam Ouimet), [2022 QCTA 56](#), Me Richard Mercier, arbitre, par. 85.

¹² Hélène Ouimet, « Chapitre 3 – Le contrat individuel de travail », dans *Travail Plus : le travail et vos droits*, 12e éd (Montréal : Wilson & Lafleur, 2025), p. 84.

¹³ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Municipalité de Wentworth-Nord - CSN et Municipalité de Wentworth-Nord* (Sébastien Lescard), [2025 QCTA 404](#), Me Francine Lamy, arbitre, par. 41.

¹⁴ *Société en nom collectif NouvLR et Union des opérateurs de machinerie lourde, local 791* (Virgil Lefebvre), [2025 QCTA 469](#), André Bergeron, arbitre, par. 53.

¹⁵ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Municipalité de Wentworth-Nord - CSN et Municipalité de Wentworth-Nord* (Sébastien Lescard), [2025 QCTA 404](#), Me Francine Lamy, arbitre, par. 43 à 45.

¹⁶ *Syndicat des travailleuses des Laurentides en santé et services sociaux-CSN (STTLSSS-CSN) et Centre intégré de santé et services sociaux des Laurentides* (Denis Lavergne), [2023 QCTA 300](#), Me Julie Blouin, arbitre, par. 50.

¹⁷ *Syndicat de l'enseignement de la région de Québec (FAE) et Centre de services scolaire des Premières Seigneuries (grieffs individuels)*, [2025 QCTA 391](#), Me Alain Turcotte, arbitre, par. 142.

¹⁸ *Société en nom collectif NouvLR et Union des opérateurs de machinerie lourde, local 791* (Virgil Lefebvre), [2025 QCTA 469](#), André Bergeron, arbitre, par. 54.

¹⁹ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Municipalité de Wentworth-Nord - CSN et Municipalité de Wentworth-Nord* (Sébastien Lescard), [2025 QCTA 404](#), Me Francine Lamy, arbitre, par. 55 à 57.

²⁰ *Union des employées et employés de service, section locale 298, FTQ et CHSLD Vigie Dollard-des-Ormeaux* (Carine Gallant), 2015 QCTA 1026, Me Louis B. Courtemanche, arbitre, par. 43 (indisponible sur CanLII).

²¹ *Syndicat de l'enseignement de la région de Québec (FAE) et Centre de services scolaire des Premières Seigneuries (grieffs individuels)*, [2025 QCTA 391](#), Me Alain Turcotte, arbitre, par. 77.

²² *Syndicat de l'enseignement de la région de Québec (FAE) et Centre de services scolaire des Premières Seigneuries (grieffs individuels)*, [2025 QCTA 391](#), Me Alain Turcotte, arbitre.

²³ *Union des employées et employés de service, section locale 298, FTQ et CHSLD Vigie Dollard-des-Ormeaux* (Carine Gallant), 2015 QCTA 1026, Me Louis B. Courtemanche, arbitre, par. 50 (indisponible sur CanLII); *Syndicat des employés de garage de Rivière-du-Loup et Groupe Grand Portage* (9154-3116 Québec inc.), (Vanessa Bourgelas-Dumont), [2023 QCTA 279](#), Me Dominic Garneau, arbitre, par. 18 et 31; *Société en nom collectif NouvLR et Union des opérateurs de machinerie lourde, local 791* (Virgil Lefebvre), [2025 QCTA 469](#), André Bergeron, arbitre, par. 72.

- ²⁴ BERNIER, Linda, BLANCHET, Guy, GRANOSIK, Lukasz, SÉGUIN, Éric, *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*, 2^e édition, 2025, par. 3.001, 3.005 et 3.009.
- ²⁵ *Syndicat des employés de garage de Rivière-du-Loup et Groupe Grand Portage (9154-3116 Québec inc.)*, (Vanessa Bourgelas-Dumont), [2023 QCTA 279](#), Me Dominic Garneau, arbitre, par. 30; *Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec et Gouvernement du Québec - Ministère de la Sécurité publique (Myriam Ouimet)*, [2022 QCTA 56](#), Me Richard Mercier, arbitre, par. 81 et 82 (indisponible sur CanLII); *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Municipalité de Wentworth-Nord - CSN et Municipalité de Wentworth-Nord (Sébastien Lescard)*, [2025 QCTA 404](#), Me Francine Lamy, arbitre, par. 60.
- ²⁶ *Syndicat des employés de garage de Rivière-du-Loup et Groupe Grand Portage (9154-3116 Québec inc.)*, (Vanessa Bourgelas-Dumont), [2023 QCTA 279](#), Me Dominic Garneau, arbitre, par. 18.
- ²⁷ Hubert Reid, *Dictionnaire de droit québécois et canadien*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2023, « diffamation ».
- ²⁸ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Municipalité de Wentworth-Nord - CSN et Municipalité de Wentworth-Nord (Sébastien Lescard)*, [2025 QCTA 404](#), Me Francine Lamy, arbitre, par. 52.
- ²⁹ *Syndicat des employés de garage de Rivière-du-Loup et Groupe Grand Portage (9154-3116 Québec inc.)*, (Vanessa Bourgelas-Dumont), [2023 QCTA 279](#), Me Dominic Garneau, arbitre, par. 42.
- ³⁰ *Syndicat des employés de garage de Rivière-du-Loup et Groupe Grand Portage (9154-3116 Québec inc.)*, (Vanessa Bourgelas-Dumont), [2023 QCTA 279](#), Me Dominic Garneau, arbitre, par. 43.
- ³¹ *Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec et Gouvernement du Québec - Ministère de la Sécurité publique (Myriam Ouimet)*, [2022 QCTA 56](#), Me Richard Mercier, arbitre, par. 83 (indisponible sur CanLII); *Société en nom collectif NouvLR et Union des opérateurs de machinerie lourde, local 791 (Virgil Lefebvre)*, [2025 QCTA 469](#), André Bergeron, arbitre, par. 76.
- ³² *Syndicat québécois des employées et employés de service, SQEES, section locale 298 (FTQ) et 9074-1190 Québec inc. (Seigneurie du Jasmin)*, (Sylvie Gonthier), [2022 QCTA 270](#), Me Dominic Garneau, arbitre, par. 54; *Syndicat des employés de garage de Rivière-du-Loup et Groupe Grand Portage (9154-3116 Québec inc.)*, (Vanessa Bourgelas-Dumont), [2023 QCTA 279](#), Me Dominic Garneau, arbitre, par. 32; *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Municipalité de Wentworth-Nord - CSN et Municipalité de Wentworth-Nord (Sébastien Lescard)*, [2025 QCTA 404](#), Me Francine Lamy, arbitre, par. 61; *Société en nom collectif NouvLR et Union des opérateurs de machinerie lourde, local 791 (Virgil Lefebvre)*, [2025 QCTA 469](#), André Bergeron, arbitre, par. 75.
- ³³ *Société en nom collectif NouvLR et Union des opérateurs de machinerie lourde, local 791 (Virgil Lefebvre)*, [2025 QCTA 469](#), André Bergeron, arbitre, par. 75.
- ³⁴ *Syndicat des employés de garage de Rivière-du-Loup et Groupe Grand Portage (9154-3116 Québec inc.)*, (Vanessa Bourgelas-Dumont), [2023 QCTA 279](#), Me Dominic Garneau, arbitre, par. 28; *Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec et Gouvernement du Québec - Ministère de la Sécurité publique (Myriam Ouimet)*, [2022 QCTA 56](#), Me Richard Mercier, arbitre, par. 87; *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Municipalité de Wentworth-Nord - CSN et Municipalité de Wentworth-Nord (Sébastien Lescard)*, [2025 QCTA 404](#), Me Francine Lamy, arbitre, par. 49.
- ³⁵ *Syndicat québécois des employées et employés de service, SQEES, section locale 298 (FTQ) et 9074-1190 Québec inc. (Seigneurie du Jasmin)*, (Sylvie Gonthier), [2022 QCTA 270](#), Me Dominic Garneau, arbitre, par. 43 à 49; *Société en nom collectif NouvLR et Union des opérateurs de machinerie lourde, local 791 (Virgil Lefebvre)*, [2025 QCTA 469](#), André Bergeron, arbitre, par. 75.
- ³⁶ *Syndicat québécois des employées et employés de service, SQEES, section locale 298 (FTQ) et 9074-1190 Québec inc. (Seigneurie du Jasmin)*, (Sylvie Gonthier), [2022 QCTA 270](#), Me Dominic Garneau, arbitre, par. 43 à 49; *Société en nom collectif NouvLR et Union des opérateurs*

de machinerie lourde, local 791 (Virgil Lefebvre), [2025 QCTA 469](#), André Bergeron, arbitre, par. 75.

³⁷ *Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec et Gouvernement du Québec - Ministère de la Sécurité publique* (Myriam Ouimet), [2022 QCTA 56](#), Me Richard Mercier, arbitre, par. 83 (Indisponible sur CanLII); *Société en nom collectif NouvLR et Union des opérateurs de machinerie lourde, local 791* (Virgil Lefebvre), [2025 QCTA 469](#), André Bergeron, arbitre, par. 76.

³⁸ *Société en nom collectif NouvLR et Union des opérateurs de machinerie lourde, local 791* (Virgil Lefebvre), [2025 QCTA 469](#), André Bergeron, arbitre, par. 76.

³⁹ *Union des employées et employés de service, section locale 298, FTQ et CHSLD Vigi Dollard-des-Ormeaux* (Carine Gallant), 2015 QCTA 1026, Me Louis B. Courtemanche, arbitre, par. 71 (indisponible sur CanLII); *Syndicat des employés de garage de Rivière-du-Loup et Groupe Grand Portage (9154-3116 Québec inc.)*, (Vanessa Bourgelas-Dumont), [2023 QCTA 279](#), Me Dominic Garneau, arbitre, par. 39; *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Municipalité de Wentworth-Nord - CSN et Municipalité de Wentworth-Nord* (Sébastien Lescard), [2025 QCTA 404](#), Me Francine Lamy, arbitre, par. 62; *Société en nom collectif NouvLR et Union des opérateurs de machinerie lourde, local 791* (Virgil Lefebvre), [2025 QCTA 469](#), André Bergeron, arbitre, par. 75.

⁴⁰ *Société en nom collectif NouvLR et Union des opérateurs de machinerie lourde, local 791* (Virgil Lefebvre), [2025 QCTA 469](#), André Bergeron, arbitre, par. 76.

⁴¹ *Syndicat des employés de garage de Rivière-du-Loup et Groupe Grand Portage (9154-3116 Québec inc.)*, (Vanessa Bourgelas-Dumont), [2023 QCTA 279](#), Me Dominic Garneau, arbitre, par. 27; *Société en nom collectif NouvLR et Union des opérateurs de machinerie lourde, local 791* (Virgil Lefebvre), [2025 QCTA 469](#), André Bergeron, arbitre, par. 63.

⁴² *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Municipalité de Wentworth-Nord - CSN et Municipalité de Wentworth-Nord* (Sébastien Lescard), [2025 QCTA 404](#), Me Francine Lamy, arbitre, par. 49.

⁴³ *Syndicat québécois des employées et employés de service, SQEES, section locale 298 (FTQ) et 9074-1190 Québec inc. (Seigneurie du Jasmin)*, (Sylvie Gonthier), [2022 QCTA 270](#), Me Dominic Garneau, arbitre, par. 40.

⁴⁴ *Syndicat des employés de garage de Rivière-du-Loup et Groupe Grand Portage (9154-3116 Québec inc.)*, (Vanessa Bourgelas-Dumont), [2023 QCTA 279](#), Me Dominic Garneau, arbitre, par. 43; *Société en nom collectif NouvLR et Union des opérateurs de machinerie lourde, local 791* (Virgil Lefebvre), [2025 QCTA 469](#), André Bergeron, arbitre, par. 75.

⁴⁵ *Union des employées et employés de service, section locale 298, FTQ et CHSLD Vigi Dollard-des-Ormeaux* (Carine Gallant), 2015 QCTA 1026, Me Louis B. Courtemanche, arbitre, par. 71 (indisponible sur CanLII); *Syndicat québécois des employées et employés de service, SQEES, section locale 298 (FTQ) et 9074-1190 Québec inc. (Seigneurie du Jasmin)*, (Sylvie Gonthier), [2022 QCTA 270](#), Me Dominic Garneau, arbitre, par. 54; *Syndicat des employés de garage de Rivière-du-Loup et Groupe Grand Portage (9154-3116 Québec inc.)*, (Vanessa Bourgelas-Dumont), [2023 QCTA 279](#), Me Dominic Garneau, arbitre, par. 37; *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Municipalité de Wentworth-Nord - CSN et Municipalité de Wentworth-Nord* (Sébastien Lescard), [2025 QCTA 404](#), Me Francine Lamy, arbitre, par. 62.

⁴⁶ Article 2804 du Code civil du Québec; *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue (CISSSAT)*, (Alain Chartier), [2023 QCTA 159](#), Me Claude Roy, arbitre.

⁴⁷ *Union des employées et employés de service, section locale 298, FTQ et CHSLD Vigi Dollard-des-Ormeaux* (Carine Gallant), 2015 QCTA 1026, Me Louis B. Courtemanche, arbitre, par. 65 (indisponible sur CanLII).

⁴⁸ *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue (CISSSAT)*, (Alain Chartier), [2023 QCTA 159](#), Me Claude Roy, arbitre, par. 71 citant.

⁴⁹ *Syndicat des employés de garage de Rivière-du-Loup et Groupe Grand Portage (9154-3116 Québec inc.)*, (Vanessa Bourgelas-Dumont), [2023 QCTA 279](#), Me Dominic Garneau, arbitre, par. 31.

⁵⁰ *Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec et Gouvernement du Québec - Ministère de la Sécurité publique* (Myriam Ouimet), [2022 QCTA 56](#), Me Richard

Mercier, arbitre, par. 83; *Société en nom collectif NouvLR et Union des opérateurs de machinerie lourde, local 791* (Virgil Lefebvre), [2025 QCTA 469](#), André Bergeron, arbitre, par. 76.

⁵¹ *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574 (SEPB-CTC-FTQ) et Librairie Renaud-Bray inc.* (Julien Beauregard, griefs patronaux et griefs syndicaux), [2017 QCTA 26](#), Me André Sylvestre, arbitre (pourvoi en contrôle judiciaire rejeté et désistement de la requête pour permission d'appeler).

⁵² Article 81.19 de la *Loi sur les normes du travail*, [RLRQ, c. N-1.1](#).

⁵³ *Coopérative des ambulanciers de la Mauricie et Syndicat des paramédics de la CAM – CSN* (Jean-François Seyer), 2023 QCTA 213, Me François Hamelin, arbitre (indisponible sur CanLII).

⁵⁴ *Fraternité des policiers de Saint-Eustache et Ville de Saint-Eustache* (Tanya Larivée), [2022 QCTA 421](#), Me Andrée St-Georges, arbitre (pourvoi en contrôle judiciaire rejeté).

⁵⁵ *Syndicat des employés de garage de Rivière-du-Loup et Groupe Grand Portage (9154-3116 Québec inc.)*, (Vanessa Bourgelas-Dumont), [2023 QCTA 279](#), Me Dominic Garneau, arbitre.

⁵⁶ *Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec et Gouvernement du Québec - Ministère de la Sécurité publique* (Myriam Ouimet), [2022 QCTA 56](#), Me Richard Mercier, arbitre.

⁵⁷ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Municipalité de Wentworth-Nord - CSN et Municipalité de Wentworth-Nord* (Sébastien Lescard), [2025 QCTA 404](#), Me Francine Lamy, arbitre.

⁵⁸ *Société en nom collectif NouvLR et Union des opérateurs de machinerie lourde, local 791* (Virgil Lefebvre), [2025 QCTA 469](#), André Bergeron, arbitre.

⁵⁹ *Syndicat des travailleuses et travailleurs des Laurentides en santé et services sociaux-CSN (STTLSSS-CSN) et Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides* (Denis Lavergne), [2023 QCTA 300](#), Me Julie Blouin, arbitre.