

Politique et lignes directrices sur les médias sociaux de la section locale 2002 d'Unifor

Le présent document a pour but :

- d'empêcher la divulgation d'informations non publiques ou confidentielles par le biais des médias sociaux;
- de protéger l'intégrité et l'image de la section locale 2002 d'Unifor;
- de s'assurer que les membres de la section locale 2002 d'Unifor connaissent les attentes de la section locale quant à l'utilisation des médias sociaux.

En tant que membre ou dirigeant(e) de la section locale 2002 d'Unifor, vous devez vous familiariser avec la présente politique et vous y conformer. Les membres et les dirigeant(e)s peuvent utiliser les médias sociaux en adoptant un comportement approprié et conforme à la présente politique, sans jamais compromettre les valeurs et les principes directeurs de la section locale 2002 d'Unifor. Le bon sens et les valeurs communes doivent prévaloir.

Portée

La présente politique s'applique à l'utilisation des médias sociaux par les membres de la section locale 2002 d'Unifor, tant à titre professionnel que personnel (c'est-à-dire à l'extérieur du travail et dans leurs temps libres). Les médias sociaux offrent une multitude de moyens pour communiquer et publier des informations, des commentaires et des contenus de toute sorte sur Internet, notamment sur vos blogues personnels ou ceux d'autres personnes, vos sites Web personnels, des sites de réseautage social, des babillards Web ou des salons de clavardage, ainsi que toute autre forme de communication électronique (p. ex. Facebook, Instagram, Twitter, TikTok, LinkedIn, etc.).

Lignes directrices

Lorsque vous publiez du contenu dans les médias sociaux, comportez-vous toujours de façon professionnelle et responsable. Les règles et les lois qui s'appliquent aux médias sociaux sont les mêmes que celles qui s'appliquent aux autres formes de communication. Nous attendons des membres, particulièrement des dirigeant(e)s, qu'ils respectent les mêmes normes dans leurs communications dans les médias sociaux que dans leur milieu de travail : ce que vous dites dans vos médias sociaux personnels peut avoir un impact sur votre environnement de travail. Vos communications en ligne ne seront pas soustraites à cette obligation simplement parce qu'elles ont eu lieu en dehors des heures de travail ou des installations de l'organisation.

N'oubliez pas que les autres peuvent avoir accès à vos publications. Les autres reflètent une diversité de coutumes, de valeurs et d'opinions. Les remarques offensantes, dégradantes, discriminatoires, haineuses, diffamatoires, trompeuses, fausses, abusives ou inappropriées (y compris les menaces de violence et l'intimidation) sont tout aussi inacceptables en ligne que hors ligne, même si elles ne sont pas intentionnelles, et **peuvent entraîner des mesures disciplinaires ou des poursuites judiciaires**. Les membres et les dirigeant(e)s doivent éviter de prendre part à **toute** communication dans les médias sociaux qui est discriminatoire, désobligeante, diffamatoire et harcelante. Nous n'insisterons jamais assez sur ce point.

Respecter les droits d'autrui

Lorsque vous utilisez les médias sociaux, vous devez toujours tenir compte des droits d'autrui. Vous devez obtenir l'autorisation appropriée pour utiliser le matériel protégé par le droit d'auteur, les marques de commerce et toute autre propriété intellectuelle d'un tiers. Les membres, particulièrement les dirigeant(e)s, doivent respecter le droit à la vie privée des autres dans leurs communications sur Internet et ne devraient jamais publier les renseignements personnels d'une autre personne. Il est interdit de discuter d'affaires personnelles ou professionnelles concernant d'autres membres, des collègues ou des dirigeant(e)s. Il est aussi interdit de publier des photos d'autres membres, de collègues, de dirigeant(e)s et de client(e)s sans avoir d'abord obtenu l'autorisation de la ou des personnes concernées.

Permanence des communications en ligne

Assumez que tout ce que vous publiez sur Internet est potentiellement accessible par n'importe qui et à n'importe quel moment. N'oubliez pas que la technologie rend pratiquement impossible la suppression complète de contenu en ligne et qu'il est très facile de le partager avec des millions de personnes. Avant de partager quoi que ce soit, assurez-vous que vous ne le regretterez pas, même si un journaliste, un parent, votre supérieur, un collègue ou un autre membre du syndicat voyait votre publication. Nous vous rappelons qu'il ne faut pas vous attendre à une quelconque confidentialité lorsque vous publiez du contenu sur Internet.

Des publications responsables

- Pensez aux conséquences du contenu que vous publiez.
- Soyez respectueux. Pensez à la façon dont vous voudriez vous-même être traité.
- Publiez du contenu dans le respect des valeurs et des principes directeurs d'Unifor.
- Faites une pause avant de publier. Nous sommes tous des êtres humains et ressentons différentes émotions. Prenez le temps de réfléchir avant de publier du contenu.
- Partez du principe que n'importe qui peut voir le contenu que vous publiez. Assumez également que le contenu sera en ligne pour toujours. Assurez-vous de pouvoir défendre votre position à long terme.

Non-respect de la politique

Les membres qui enfreignent la présente politique pourraient être considérés comme des membres « qui ne sont pas en règle » et faire l'objet d'une action en justice. Cette règle s'applique en tout temps, mais il est particulièrement important d'en tenir compte lors des négociations, de la ratification d'ententes et des élections alors que les émotions peuvent être vives.

Remarque : Au Canada, les employeurs conservent le droit de congédier des membres de leur personnel pour leur comportement en dehors des heures de travail lorsque ce comportement nuit à la réputation de l'employeur, empêche le personnel de s'acquitter de ses tâches de manière satisfaisante, crée des problèmes entre le membre du personnel et les autres, enfreint la loi ou empêche l'employeur de gérer efficacement son entreprise et son personnel.

Unifor contribue à renforcer le mouvement syndical, et non à le démolir. Il est normal d'avoir des différends. C'est ce qui nous rend plus forts. Il est normal de ne pas être d'accord, mais lorsque nous avons des différends, nous devons nous disputer honnêtement. Il est normal de ne pas être d'accord, mais il n'est **pas** normal de se démolir les uns les autres en raison d'un désaccord. Au bout du compte, nous sommes tous du même côté.

mars 2023