



Lignes directrices pour les fonctionnaires concernant l'utilisation personnelle des médias sociaux

Publié : le 2025-02-24

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor 2025,

Publié par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
90 rue Elgin, Ottawa, Ontario, K1A 0R5, Canada

No de catalogue BT22-288/2025F-PDF
ISBN: 978-0-660-76820-5

Ce document est disponible sur Canada.ca, le site Web du gouvernement du Canada.

Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé
pour désigner tant les hommes que les femmes.

Also available in English under the title: Guidance for Public Servants on their Personal Use of Social
Media

Lignes directrices pour les fonctionnaires concernant l'utilisation personnelle des médias sociaux

De : Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Sur cette page

- Introduction
- Qu'est-ce que le présent document d'orientation et pourquoi a-t-il été créé?
- Non-partisanerie et impartialité de la fonction publique
- Notre guide - le Code de valeurs et d'éthique du secteur public
- Éléments à prendre en considération pour les fonctionnaires qui utilisent des comptes de médias sociaux à des fins personnelles
- Questions à se poser pour évaluer son activité sur les médias sociaux
- Orientations sur les activités politiques
- Quand l'expérience personnelle et les questions politiques s'entrecroisent
- Veiller à ce que les comptes personnels sur les médias sociaux ne soient pas confondus avec les comptes officiels du gouvernement du Canada
- Exemples d'utilisation appropriée et d'utilisation inappropriée ou présentant un risque des comptes personnels de médias sociaux
- Évaluation de l'historique en ligne
- Où s'adresser pour obtenir de l'aide
- Terminologie
- Orientations pour les gestionnaires
- Orientations pour les cadres supérieurs

Introduction

Les médias sociaux nous permettent de rester en contact, de suivre l'actualité, de nous divertir, de nous exprimer, et bien plus encore. Ils sont omniprésents, ce qui peut être une source de défis. Comment séparer l'aspect personnel de l'aspect professionnel? Dans quelle mesure nos responsabilités en tant que fonctionnaires influencent-elles ce que nous pouvons ou devrions publier en ligne?

Il n'est pas facile de répondre à ces questions. Les fonctionnaires auront différents points de vue selon leurs circonstances particulières, par exemple leurs responsabilités, leur expérience vécue et leur niveau d'ancienneté. Cependant, nous devons parvenir à une compréhension commune.

Les fonctionnaires, comme tous les Canadiens, ont droit à la liberté de pensée, de croyance, d'opinion, d'association et d'expression prévue dans la Charte canadienne des droits et libertés. En tant que fonction publique inclusive qui s'efforce d'être représentative du public qu'elle sert, notre diversité et nos diverses expériences vécues enrichissent notre capacité globale à atteindre l'excellence pour le Canada et les Canadiens.

Cependant, nous avons également des responsabilités en raison de notre rôle de fonctionnaires. Notre travail est essentiel au bien-être du Canada, et une fonction publique fédérale professionnelle, non partisane et impartiale fait partie intégrante de notre démocratie. En tant que fonctionnaires, nous devons préserver la confiance des Canadiens dans le gouvernement et la fonction publique.

Il y a de nombreuses utilisations positives des médias sociaux. En effet, les fonctionnaires ont créé des communautés dynamiques pour partager les pratiques exemplaires et favoriser la collaboration. En tant que fonctionnaires, lorsque nous partageons nos réussites, nous contribuons à dresser le portrait d'une fonction publique efficace et hautement qualifiée qui fait preuve d'excellence pour les Canadiens, en plus de renforcer la confiance, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la fonction publique.

Nous devons toutefois être conscients des risques. Lorsque les Canadiens voient un message publié sur les médias sociaux par un fonctionnaire, ils peuvent penser que ce message est représentatif d'une position gouvernementale. Ils peuvent aussi se demander si le fonctionnaire qui l'a publié est capable d'agir de manière impartiale et non partisane. Lorsque des collègues voient un message contenant un langage irrespectueux, cela peut nuire à la confiance que nous avons les uns envers les autres. Lorsque des messages contenant des propos partisans deviennent viraux ou à l'attention des médias, la confiance que les élus ont en nous peut s'en trouver amoindrie.

Les actions personnelles peuvent avoir des conséquences importantes, ce qui est particulièrement vrai en ligne, où notre empreinte sur les médias sociaux est essentiellement un document permanent. Comme nous l'avons constaté à maintes reprises au cours de la dernière décennie, les messages publiés sur les médias sociaux peuvent avoir des conséquences que nous n'avions ni voulues ni même imaginées. Les messages peuvent devenir viraux de manière inattendue, des captures d'écran peuvent être prises et rendu public, et des informations peuvent être prises hors contexte.

En fin de compte, les fonctionnaires doivent faire preuve de discernement en ligne. Le présent document d'orientation aide les fonctionnaires dans la prise de décision de deux façons.

1. Il contient des questions de réflexion pour les aider à comprendre les risques liés aux activités en ligne. Ces questions peuvent également favoriser le dialogue sur l'utilisation des médias sociaux au sein de notre organisation.
2. Il contient des exemples de types d'activités en ligne qui sont considérées comme potentiellement appropriées, risquées et inappropriées. Il s'agit d'exemples parmi tant d'autres qui sont fournis à titre d'illustration.

Le présent document d'orientation a pour but de nous aider à comprendre comment nos activités en ligne peuvent avoir des répercussions sur la confiance du public, la cohésion de l'équipe, notre crédibilité professionnelle et la confiance du gouvernement. Il s'agit de la manière dont nous demeurons fidèles à nos valeurs et nos éthiques au quotidien.

Qu'est-ce que le présent document d'orientation et pourquoi a-t-il été créé?

En septembre 2023, le greffier du Conseil privé a créé l'Équipe spéciale de sous-ministres sur les valeurs et l'éthique qui est chargée de diriger une conversation avec les fonctionnaires sur la façon de donner vie à notre Code de valeurs et d'éthique du secteur public dans un environnement dynamique et de plus en plus complexe. L'équipe spéciale a reçu des demandes de conseils de la part de fonctionnaires sur l'utilisation des médias sociaux et a recommandé, dans son rapport de décembre 2023, que des orientations soient élaborées à l'intention des fonctionnaires.

Le présent document d'orientation vise à rassembler les informations sur nos responsabilités en tant que fonctionnaires lorsque nous utilisons les médias sociaux à des fins personnelles sur des appareils personnels et des réseaux ne relevant pas du gouvernement du Canada, et pendant notre temps libre. Il n'établit pas de nouvelles politiques ou exigences puisque celle-ci sont établies dans le Code de valeurs et d'éthique du secteur public, codes de conduite organisationnels et Directive sur les conflits d'intérêts, le Serment ou affirmation solennelle dans la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP) ainsi que d'autres lois et politique. Ce document d'orientation indique comment ils s'appliquent à notre utilisation personnelle des médias sociaux en tant que fonctionnaires.

Il n'a pas pour but de décourager l'utilisation des plateformes de médias sociaux à des fins personnelles, mais plutôt de favoriser une meilleure compréhension de la façon dont nous pouvons au mieux assumer nos responsabilités en tant que fonctionnaires pour une fonction

publique professionnelle, non partisane et impartiale qui inspire la confiance des Canadiens et qui respecte notre droit individuel à la liberté d'expression.

Les exigences relatives à l'utilisation des comptes officiels de médias sociaux du gouvernement fédéral ou l'utilisation de réseaux ou d'appareils gouvernementaux figurent dans les documents suivants :

- Directive sur la gestion des communications;
- Directive sur les services et le numérique;
- Ligne directrice sur les services et le numérique;
- Ligne directrice sur l'utilisation acceptable des dispositifs et des réseaux.

Non-partisanerie et impartialité de la fonction publique

Une fonction publique non partisane et impartiale est un principe directeur depuis l'entrée en vigueur de la *Loi de 1908 modifiant la Loi du service civil*. Comme l'indique le rapport de la Commission de la fonction publique intitulé L'impartialité de la fonction publique : un bilan,

« l'impartialité est un élément indispensable de la vocation de la fonction publique au sein de l'État canadien. Une fonction publique impartiale permet aux Canadiens et Canadiennes, peu importe leurs opinions politiques, de s'attendre à un traitement équitable et objectif de la part des fonctionnaires. Elle assure aussi en grande partie la stabilité dans un pays où la durée de vie des gouvernements dans un régime parlementaire peut être longue ou courte, puisque d'importants secteurs de la fonction publique ne sont pas remplacés après les élections. Les connaissances et l'expérience des fonctionnaires professionnels sont essentielles au maintien du système démocratique du Canada ».

Il indique également que :

« l'impartialité faisait partie de la vocation d'un fonctionnaire professionnel. Afin de préserver l'impartialité politique réelle et perçue de la fonction publique, les fonctionnaires doivent servir la Couronne (représentée par le gouvernement en place) de manière loyale et impartiale, quel que soit le parti au pouvoir ».

Enfin, il précise que :

« les fonctionnaires doivent également remplir leur obligation de veiller au maintien d'une fonction publique impartiale en évitant, sauf dans les circonstances autorisées par la LEFP [*Loi sur l'emploi dans la fonction publique*], de se livrer à des activités politiques qui pourraient porter atteinte à la perception d'impartialité de la fonction publique ou inciter

des gens à mettre en doute leur loyauté. Il ne faut pas conclure que les fonctionnaires ne peuvent pas participer à des activités politiques. La LEFP est claire sur ce point. Les fonctionnaires ont le droit de se livrer à des activités politiques dans la mesure où cet engagement ne nuit pas à l'impartialité de la fonction publique ou ne crée pas la perception qu'elle n'est pas impartiale. Cette approche est compatible avec les décisions de la Cour suprême [...], selon lesquelles le droit constitutionnel des fonctionnaires à la liberté d'expression ne devrait être limité que dans la mesure requise pour leur permettre d'exécuter leurs tâches de manière impartiale ».

Notre guide - le Code de valeurs et d'éthique du secteur public

Le Code de valeurs et d'éthique du secteur public décrit les valeurs et les comportements attendus qui nous guident dans toutes nos activités :

- le respect de la démocratie;
- le respect envers les personnes;
- l'intégrité;
- l'intendance;
- l'excellence.

Le Code de valeurs et d'éthique du secteur public repose sur le principe fondamental de l'obligation de loyauté, qui guide notre conduite en tant que fonctionnaires fédéraux, notamment notre conduite lorsque nous utilisons les médias sociaux à des fins personnelles. En tant que fonctionnaires, nous acceptons de :

- respecter la Constitution et les lois;
- servir l'intérêt public;
- préserver la confidentialité;
- pratiquer la non-partisanerie et l'impartialité;
- faire preuve de respect envers la démocratie, d'intégrité et d'honnêteté et de favoriser la responsabilisation.

L'obligation de loyauté est un principe et une obligation clé pour les fonctionnaires. Elle découle de la mission essentielle d'aider le gouvernement élu à servir l'intérêt public, conformément à la loi. Cette obligation limite la liberté d'expression des fonctionnaires, surtout lorsque leurs déclarations publiques pourraient nuire à la réputation du gouvernement du Canada. L'obligation de loyauté repose sur la compréhension que ces déclarations – en

particulier des critiques sévères ou persistantes de la politique gouvernementale – peuvent miner la confiance du public dans la capacité de la fonction publique à soutenir efficacement le gouvernement élu.

L'obligation de loyauté doit être mise en balance avec la liberté d'expression de l'employé. Voici trois situations dans lesquelles la conciliation de ces intérêts entraînera vraisemblablement une exception à l'obligation de loyauté :

- le gouvernement commet des actes illégaux;
- ses politiques mettent en danger la vie, la santé ou la sécurité;
- les critiques du fonctionnaire n'[ont] aucun effet sur son aptitude à accomplir d'une manière efficace ses fonctions ni sur la façon dont le public perçoit cette aptitude.

Dans les situations où vous n'êtes pas certain qu'une exception s'applique, contacter le bureau des valeurs et de l'éthique de votre organisation ou votre gestionnaire.

Les médias sociaux ne devraient pas être utilisés pour divulguer des allégations d'actes répréhensibles dans la fonction publique, mais plutôt par le biais de mécanismes conçus à cette fin, car cela garantit que des informations complètes sont fournies et que des mesures de suivi appropriées peuvent être prises en réponse. Cette approche contribue à protéger les droits de toutes les parties concernées et à garantir que l'enquête est menée de manière juste et approfondie. La *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* prévoit des moyens de divulguer des actes répréhensibles dans la fonction publique. Les fonctionnaires peuvent divulguer les actes répréhensibles à l'agent supérieur en matière de divulgations d'actes répréhensibles (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada) de leur organisation ou au Commissariat à l'intégrité du secteur public.

Les organisations de la fonction publique sont soumises à la Directive sur les conflits d'intérêts. Selon cette directive, les fonctionnaires doivent prévenir et résoudre tout conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel entre leurs responsabilités officielles et leurs affaires privées, dans l'intérêt du public. La directive décrit également l'obligation de signaler tout conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel.

Enfin, en plus d'être assujettie au Code de valeurs et d'éthique du secteur public, chaque organisation de la fonction publique dispose d'un code de conduite unique qui traite de son mandat particulier et de ses activités quotidiennes.

Lorsque nous joignons la fonction publique, nous acceptons tous d'agir conformément aux valeurs et aux comportements attendus prévus dans le Code de valeurs et d'éthique du secteur public (et l'obligation de loyauté sous-jacente), le code de conduite de notre organisation et la directive.

La responsabilité de l'employeur

La fonction publique s'efforce de créer un lieu de travail sain, sûr, inclusif, accessible et respectueux. En tant qu'employeur, le gouvernement du Canada a la responsabilité de favoriser le dialogue et la compréhension des droits et obligations.

L'employeur doit également traiter les employés de manière équitable et transparente, agir de bonne foi et être guidé par la Constitution, les lois pertinentes et la jurisprudence pour établir un juste équilibre entre la liberté d'expression et liberté d'association des fonctionnaires et leur obligation de loyauté envers l'employeur.

Soutien disponible pour la prise de décision éthique

Le document Les valeurs au quotidien : Guide de discussion du Code de valeurs et d'éthique du secteur public contient un guide pour la prise de décisions éthiques qui peut être utilisé dans une variété de situations, y compris lorsque nous utilisons les médias sociaux. Ce document et la Trousse d'outils pour discuter des valeurs et de l'éthique comprennent des scénarios décrivant des dilemmes éthiques liés aux médias sociaux.

Si vous avez besoin de conseils supplémentaires, communiquez avec le bureau des valeurs et de l'éthique de votre organisation ou votre gestionnaire ou superviseur. Ils sont là pour vous conseiller et vous aider à prendre des décisions.

Éléments à prendre en considération pour les fonctionnaires qui utilisent des comptes de médias sociaux à des fins personnelles

De nombreux éléments doivent être pris en compte lorsque vous publiez des messages sur les médias sociaux. Vous devriez vérifier régulièrement les paramètres de confidentialité, de sécurité et de sûreté de vos comptes de médias sociaux, ainsi que l'historique de votre empreinte en ligne. Tout renseignement personnel disponible en ligne pourrait mettre votre sécurité physique en danger.

Les fonctionnaires ne doivent pas utiliser les symboles officiels du gouvernement du Canada sur leurs comptes personnels (voir le document intitulé Protection juridique des symboles officiels du gouvernement du Canada pour plus d'informations).

Il peut être utile d'ajouter un avertissement indiquant que vos opinions sont les vôtres, ce qui n'élimine pas, par contre, le risque que vos opinions soient perçues comme représentant celles du gouvernement.

Voici quelques éléments à prendre en compte avant de publier un message. Vous devez prendre en compte tous les éléments pour former une image complète.

- Votre **visibilité auprès du public dans votre rôle de fonctionnaire** et identifiabilité en tant qu'employé de la fonction publique. Plus le poste que vous occupez est visible, plus il est probable que l'on accorde de l'importance à ce que vous publiez.
- **Votre visibilité sur les médias sociaux.** Vous pouvez avoir plus d'influence sur l'opinion publique si vous avez un grand nombre d'abonnés.
- Le **contenu** que vous pouvez publier en ligne et son lien avec votre travail, ainsi qu'avec le travail de votre organisation actuelle, le travail d'autres organisations et le travail du gouvernement du Canada dans son ensemble. Si votre message est directement lié à votre travail actuel, il est plus probable qu'il soit perçu comme représentant le point de vue du gouvernement. Assurez-vous donc qu'il s'agit d'un message autorisé.
- La **nature du contenu que vous créez**, y compris la manière dont il est lié à d'autres contenus en ligne, comme un contenu qui pourrait être considéré comme discriminatoire ou harcelant.
- La **classification, le niveau et le type de poste que vous occupez**. Les messages émanant de hauts responsables et de figures d'autorité doivent être soumis à des normes très strictes, car ils peuvent avoir une plus grande influence. Pensez non seulement au poste que vous occupez actuellement, mais aussi aux postes que vous souhaiteriez occuper.

Si les paramètres de confidentialité et les comptes anonymes peuvent sembler un moyen efficace de maintenir une séparation entre notre vie personnelle et notre vie professionnelle, il n'en demeure pas moins qu'il existe des risques. Des captures d'écran peuvent être réalisées et rendu public ou des employés peuvent être identifiés.

Même si l'identité du fonctionnaire n'est pas révélée, les messages anonymes peuvent miner la confiance du public dans les institutions du gouvernement du Canada, ce qui pourrait nuire à la réputation et à l'efficacité de la fonction publique.

Les messages anonymes qui contiennent des propos fortement négatifs—en particulier des critiques acerbes sur nos équipes ou nos collègues—peuvent également contribuer à créer un environnement de travail malsain. Les employés sont invités à parler avec leur gestionnaire s'ils ont des préoccupations et d'utiliser les ressources internes telles que le [Programme d'aide aux employés](#) pour obtenir un soutien en matière de santé mentale, et les mécanismes de recours internes pour les aider à aborder et à résoudre les problèmes sur le lieu de travail.

En fin de compte, nous devons réfléchir attentivement à la manière de maintenir la confiance dans notre capacité à fournir des conseils au gouvernement et à servir les Canadiens d'une manière non partisane et impartiale.

Questions à se poser pour évaluer son activité sur les médias sociaux

Quel est le contenu du message? Constitue-t-il une opinion sur une politique ou un programme du gouvernement?

Pourquoi c'est important?

En tant qu'employés d'une fonction publique professionnelle, impartiale et non partisane, nous fournissons au gouvernement des conseils et des options fondés sur des éléments probants concernant les politiques, les programmes et les mesures, puis nous mettons en œuvre loyalement les décisions du gouvernement. Tout en tenant compte des considérations décrites ci-dessus, nous devons être prudents lorsque nous commentons publiquement des propositions politiques partisans ou des questions qui sont en débat au Parlement.

Nous devons également être prudents lorsque nous critiquons publiquement (positivement ou négativement) le gouvernement en place ou les politiques ou positions d'un parti politique. Avant de publier, demandez-vous si votre message constitue une opinion qui amènerait une personne raisonnable à remettre en question votre capacité à exercer vos fonctions de manière non partisane et impartiale.

Pouvez-vous anticiper la façon dont le message sera perçu par les autres?

Pourquoi c'est important?

La perception est tout aussi importante que la réalité lorsqu'il s'agit de savoir comment le public perçoit la fonction publique. Demandez-vous comment votre message pourrait-il être perçu par une personne raisonnable? Remettrait-elle en question votre capacité à exercer vos fonctions de manière non partisane et impartiale? Votre message concerne-t-il une critique des décisions, des politiques ou des personnes du gouvernement du Canada?

Votre activité sur les médias sociaux aura-t-elle une incidence sur votre milieu de travail?

Pourquoi c'est important?

Nous voulons que notre lieu de travail soit sûr, sain, inclusif, accessible et représentatif du public que nous servons. Les réseaux de médias sociaux peuvent être un lieu privilégié pour partager des ressources et favoriser des relations positives. Nous pouvons célébrer l'excellence, collaborer et nous encourager mutuellement.

Les fonctionnaires ne doivent jamais se livrer à des actes d'intimidation, de harcèlement ou de discrimination sur les médias sociaux. Réfléchissez aux conséquences que vos paroles auront sur vos collègues, anciens ou actuels, et sur votre milieu de travail. Diriez-vous ces mots en présence d'un collègue? Raconteriez-vous cette histoire devant votre gestionnaire?

Quelle incidence ce message pourrait-il avoir sur votre réputation professionnelle?

Pourquoi c'est important?

Il est extrêmement difficile d'effacer du contenu sur Internet. Un message peut nuire à la façon dont on perçoit votre jugement ou votre intégrité. Réfléchissez à la manière dont un message pourrait être interprété si vous assumiez un rôle de dirigeant ou de nouvelles responsabilités.

Pouvez-vous faire confiance à la source du contenu des médias sociaux?

Pourquoi c'est important?

Ces dernières années, la quantité de mésinformations, de désinformations et de contenus générés en ligne à l'aide de l'intelligence artificielle a considérablement augmenté. Cherchez à partager des contenus provenant de sources fiables et dignes de confiance afin d'éviter de partager des informations fausses ou trompeuses.

À mesure que les outils d'intelligence artificielle se font plus sophistiqués, il devient de plus en plus difficile de faire la distinction entre des images, des sons et des vidéos authentiques et ceux qui ne le sont pas. Les nouvelles de dernière heure concernant les crises, les controverses et les conflits mondiaux et nationaux sont souvent diffusées à une vitesse et à une échelle qui rendent la vérification des faits incroyablement difficile. En tant que fonctionnaires, nous devons agir avec intégrité, ne pas diffuser de désinformation, éviter de contribuer à des discours en ligne préjudiciables et faire notre part pour protéger le système démocratique du Canada.

Utilisez-vous des mots-clics, un syntagme ou des expressions dans vos messages sur les médias sociaux?

Pourquoi c'est important?

L'utilisation d'un sujet en vogue peut être un excellent moyen de partager du contenu et d'atteindre un plus grand nombre de personnes. Vous voudrez peut-être rechercher les mots-clics avant de les utiliser pour éviter de créer des liens vers du contenu que vous ne vouliez pas créer.

Quel type de contenu amplifiez-vous ou interagissez-vous?

Pourquoi c'est important?

Le fait de créer un contenu, de lui attribuer la mention « J'aime » ou d'utiliser des mots-clics relatifs à celui-ci, comporte les mêmes risques que le fait de publier soi-même le contenu. Comme nous ne pouvons pas toujours prévoir ce qui deviendra viral, ni comment nos messages peuvent être pris hors contexte, nous devons être particulièrement prudents lorsque nous participons à des activités en ligne, où nos actions sont plus visibles, plus durables et beaucoup plus susceptibles de miner la confiance du public envers la fonction publique et de nuire à notre propre réputation professionnelle et notre crédibilité.

Le fait de créer un contenu ou des photos, de leur attribuer la mention « J'aime » ou d'utiliser des mots-clics relatifs à ceux-ci, peut constituer une violation du Code de valeurs et d'éthique du secteur public ou du code de conduite de votre organisation et entraîner des mesures disciplinaires.

Parmi les exemples d'un contenu inapproprié, notons les contenus racistes, haineux, sexistes, homophobes ou diffamatoires, les contenus comportant des obscénités ou de la pornographie, ou y faisant référence, et les contenus menaçants, violents, intimidants ou harcelants.

Est-ce que vous vous êtes engagé dans une entreprise personnelle qui dispose d'un profil sur les médias sociaux?

Pourquoi c'est important?

En plus de déclarer votre entreprise personnelle et de respecter toutes les étapes et obligations conformément à la [Directive sur les conflits d'intérêts](#), vous devez veiller à ce que la présence de votre entreprise personnelle sur les médias sociaux soit telle qu'on ne remette pas en question votre capacité à exercer vos fonctions de manière équitable, transparente, non

partisane et impartiale. En outre, les activités sur les médias sociaux liées à l'entreprise personnelle doivent être menées en dehors de vos heures de travail et en utilisant des appareils non gouvernementaux.

Êtes-vous un influenceur, un instavidéaste, un blogueur ou une autre personnalité des médias sociaux, rémunéré ou non?

Pourquoi c'est important?

Le fait d'occuper ce type de rôle sur les médias sociaux pourrait être considéré comme une activité ou un emploi extérieur. Vous devez vous assurer que votre rôle ne permette pas de remettre en question votre capacité à exercer vos fonctions de manière équitable, non partisane et impartiale.

Vous devez également évaluer, avec votre superviseur, s'il existe un conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent entre votre emploi dans la fonction publique et votre rôle dans les médias sociaux, et vous conformer à toutes les étapes et exigences de la Directive sur les conflits d'intérêts, le cas échéant, et vos procédures organisationnelles. N'oubliez pas que plus votre visibilité sur les médias sociaux est grande, plus votre activité sur les médias sociaux a de poids et de portée.

Y a-t-il d'autres politiques ou codes de conduite professionnels qui s'appliquent à vous et qui peuvent vous guider?

Pourquoi c'est important?

Certaines politiques et codes de conduite professionnels peuvent fournir des conseils sur la publication ou l'interaction avec du contenu sur les médias sociaux, comme la Politique d'intégrité scientifique et le code de conduite professionnelle du barreau.

Orientations sur les activités politiques

Notre participation en ligne est assujettie aux mêmes règles que les actes en personne en ce qui concerne les activités politiques. En tant que fonctionnaire, vous pouvez participer à des activités politiques tant que ces activités ne portent pas atteinte, ou ne sont pas perçues comme portant atteinte, à votre capacité d'exercer vos fonctions de manière politiquement impartiale.

Il existe quelques façons de considérer les activités politiques. Voici la définition du terme activité politique, selon la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* :

- toute activité exercée au sein d'un parti politique, ou exercée pour soutenir un tel parti ou pour s'y opposer;
- toute activité exercée pour soutenir un candidat avant ou pendant une période électorale ou pour s'y opposer;
- le fait d'être candidat à une élection ou de tenter de le devenir, avant ou pendant la période électorale.

Vous devez obtenir l'autorisation de la Commission de la fonction publique avant de vous porter candidat à une élection municipale, provinciale, territoriale ou fédérale. Vous ne devez pas créer de présence sur les médias sociaux en tant que candidat avant d'avoir reçu la permission de la Commission de la fonction publique.

D'autres activités peuvent être évaluées à l'aide de l'outil d'auto-évaluation de la Commission de la fonction publique. Nous vous recommandons de demander conseil au représentant désigné en matière d'activités politiques de votre organisation avant d'entreprendre toute activité politique.

Quand l'expérience personnelle et les questions politiques s'entrecroisent

Les fonctionnaires sont protégés par la Loi canadienne sur les droits de la personne. Dans la fonction publique, nous défendons également nos valeurs fondamentales en respectant la dignité de toutes les personnes. Nous nous efforçons de créer un lieu de travail accessible, antiraciste et équitable, où les fonctionnaires peuvent vivre de manière authentique et se sentir en sécurité, valorisés et inclus.

Dans le paysage en ligne de plus en plus polarisé, les fonctionnaires sont confrontés à des défis lorsque leurs propres facteurs identitaires, tels que la race, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la religion, l'expérience vécue ou le handicap, deviennent le centre de conversations politiques plus larges, ou lorsque des questions qui leur tiennent à cœur font l'objet d'un dialogue partisan.

Ça peut être difficile de naviguer dans ces complexités. Il est toujours important de faire preuve de jugement sur la façon dont nous interagissons sur les médias sociaux. Lorsque nous envisageons de publier, d'aimer, de partager ou de répondre à un contenu, nous devons équilibrer nos valeurs et notre éthique de service public, notre obligation de loyauté et notre engagement à maintenir la confiance du public avec notre droit à la liberté d'expression.

Lorsqu'il devient difficile d'aligner vos valeurs personnelles sur celles de la fonction publique, vous devriez demander conseil. Envisagez d'en discuter avec votre gestionnaire, le responsable des valeurs et de l'éthique de votre organisation ou l'ombud, et prenez des décisions qui protègent votre intégrité et celle de la fonction publique.

Si vous êtes victime de harcèlement ou de discrimination sur les médias sociaux de la part d'un autre fonctionnaire ou d'un membre du public en raison de votre poste de fonctionnaire, vous devez signaler cela à votre gestionnaire, qui examinera avec vous la marche à suivre appropriée dans les circonstances, ce qui peut consister à interagir avec le service des ressources humaines ou de sécurité de votre organisation ou possiblement avec la police.

Le [Programme d'aide aux employés](#) peut offrir du soutien en matière de santé mentale si vous êtes victime de harcèlement ou de discrimination sur les médias sociaux.

Veiller à ce que les comptes personnels sur les médias sociaux ne soient pas confondus avec les comptes officiels du gouvernement du Canada

Quel que soit votre niveau de responsabilité, d'expertise ou de visibilité, vous devez faire tout votre possible pour que votre compte personnel ne soit pas perçu comme un compte officiel du gouvernement du Canada sur les médias sociaux. Par exemple :

- n'ajoutez pas de [symboles officiels du gouvernement du Canada](#) à votre avatar sur les médias sociaux, à votre photo de profil ou à vos messages;
- n'utilisez pas votre nom d'utilisateur ou votre mot de passe lié à votre travail;
- n'utilisez pas votre adresse de courriel du gouvernement dans le profil de votre compte;
- ne copiez pas les conventions de dénomination qui représentent officiellement le gouvernement du Canada ou le titre de votre poste avec une abréviation d'une organisation ou avec GC.

Pour plus d'informations sur l'utilisation de comptes officiels ou l'utilisation de réseaux ou d'appareils gouvernementaux, consultez la [Directive sur la gestion des communications](#) et la [Directive sur les services et le numérique](#).

Exemples d'utilisation appropriée et d'utilisation inappropriée ou présentant un risque des comptes

personnels de médias sociaux

Vous trouverez ci-dessous certains exemples d'utilisation des médias sociaux qui ont été classés comme appropriés, inappropriés ou présentant un risque.

Utilisation appropriée des médias sociaux

Exemples d'utilisation appropriée des comptes de médias sociaux personnels (uniquement si le contenu n'a pas pour effet de donner lieu à une remise en question de votre capacité à agir de façon non partisane ou impartiale) :

- réseauter et créer des liens avec d'autres fonctionnaires;
- célébrer l'excellence, par exemple en partageant les nouvelles concernant les prix et les reconnaissances;
- partager des informations factuelles et accessibles au public sur les programmes, les événements ou les initiatives du gouvernement;
- partager les possibilités d'emploi;
- partager des contenus accessibles au public provenant de sources fiables, tels que des articles de presse, des revues spécialisées ou d'autres contenus professionnels en rapport avec votre domaine, tout en respectant les droits d'auteur;
- vous adonner à des activités qui vous permettent de vous renseigner en tant qu'électeur, par exemple suivre les activités d'un parti ou d'un candidat, écouter en continu une réunion publique ou des débats;
- partager des photos ou des informations sur votre animal de compagnie, vos vacances ou un événement familial;
- partager des recettes, des conseils, des astuces et d'autres informations non liées à votre travail.

Utilisation potentiellement risquée des médias sociaux

Exemples d'utilisation des comptes personnels de médias sociaux présentant un risque et pour lesquels les fonctionnaires doivent faire preuve de jugement :

- débattre de questions émergentes ou controversées, telles que les questions sociales ou géopolitiques;
- faire des commentaires sur le gouvernement ou les dirigeants de notre pays ou d'un autre pays;
- le fait de partager du contenu provenant de comptes de médias sociaux partisans, ou d'attribuer la mention « J'aime » ou de répondre à un tel contenu;
- créer des messages politiques;

- créer, signer ou partager une pétition pour protester contre le gouvernement du Canada, votre secteur stratégique ou votre ministre;
- créer ou participer dans une communauté en ligne critique à l'égard de votre organisation, de votre secteur stratégique ou de votre ministre
- créer un contenu, de lui attribuer la mention « J'aime » ou partager des critiques sur les décisions de votre organisation.

Utilisation inappropriée des médias sociaux

Exemples d'utilisation inappropriée des comptes de médias sociaux personnels :

- intimider, discriminer, adopter un comportement agressif ou divulguer malicieusement les renseignements personnels d'une autre personne (divulgaration malveillante);
- représenter vos opinions comme étant celles de l'organisation ou du gouvernement, y compris créer des messages ou du contenu qui comprennent les symboles officiels du gouvernement du Canada;
- publier ou partager délibérément un contenu du gouvernement du Canada que vous savez être faux ou trompeur;
- communiquer des informations sur les activités du gouvernement du Canada au profit d'un ami ou d'un membre de la famille, par exemple des informations sur un programme à venir ou une possibilité de subvention qui n'a pas encore été rendue publique;
- partager un contenu protégé par le droit d'auteur de la Couronne sans en indiquer correctement la source;
- appuyer un fournisseur, une entreprise, un intervenant ou une personne, ou lui procurer un avantage injuste dans ses relations avec le gouvernement;
- partager des informations opérationnelles non accessibles au public, des informations sensibles ou des renseignements personnels détenus par le gouvernement du Canada (y compris des photographies);
- critiquer le travail, l'éthique ou le comportement d'un gestionnaire ou d'un collègue particulier d'une manière qui entraîne des tensions sur le lieu de travail;
- utiliser des comptes de médias sociaux personnels pour contourner les exigences qui s'appliquent aux comptes officiels (c'est-à-dire la sécurité, l'utilisation des deux langues officielles, la gestion de l'information, la *Loi sur l'accès à l'information* ou la *Loi sur la protection des renseignements personnels*);
- participer à des activités politiques pendant les heures de travail, dans les locaux du gouvernement ou en utilisant les ressources du gouvernement;
- effectuer du travail sur votre compte personnel, par exemple répondre à des questions sur votre programme.

Les fonctionnaires qui se livrent à des activités illégales en ligne, notamment la diffamation, la violation du droit d’auteur, les discours haineux, le harcèlement ou la violence, sont responsables de leurs actes en vertu des lois applicables.

Évaluation de l’historique en ligne

Vous devriez revoir périodiquement votre empreinte en ligne : par exemple, lorsque vous joignez la fonction publique, lorsque vos fonctions changent ou lorsque vous êtes promu. Si vous êtes préoccupé par des publications en ligne précédentes ou historiques, demandez conseil à votre gestionnaire ou au bureau des valeurs et de l’éthique de votre organisation.

Où s’adresser pour obtenir de l’aide

Dans certains cas, l’évaluation des risques peut s’avérer complexe ou difficile. Nous vous recommandons d’en discuter avec votre gestionnaire, le bureau des valeurs et de l’éthique de votre organisation (voir la page [Cadres supérieurs responsables des valeurs et de l’éthique de la fonction publique](#) (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada)) ou le cadre supérieur désigné de votre organisation responsable des mesures sur les conflits d’intérêts (voir la page [Agents ministériels responsables des mesures sur les conflits d’intérêts et les mesures d’observation concernant l’après-mandat](#) (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada)).

Les organisations doivent veiller à ce que les gestionnaires soient prêts à aider les employés à évaluer les risques de manière réfléchie et appropriée. En outre, les employés doivent reconnaître l’importance de discuter des situations incertaines et se sentir à l’aise de le faire.

En général, les employés ne devraient pas surveiller systématiquement l’activité publique d’autres employés sur les médias sociaux et doivent toujours respecter les droits des employés à la vie privée et à la liberté d’expression.

Toutefois, un message peut être porté à l’attention de votre gestionnaire de différentes manières, il peut notamment être :

- mentionné dans une requête des médias;
- mentionné dans un commentaire d’un membre du public;
- vu et signalé par un collègue;
- mis en évidence sur les médias sociaux;
- partagé sur la page d’un réseau professionnel.

Si vous ne savez pas si vous devez prendre des mesures, vous pouvez en discuter avec votre gestionnaire, votre bureau des valeurs et de l’éthique organisationnelles ou votre ombud.

L'École de la fonction publique du Canada offre une variété de possibilités d'apprentissage qui pourraient vous aider, par exemple :

- Pratiques exemplaires en matière de cybersécurité (DDN250)
- (à des fins professionnelles) Utiliser les médias sociaux en tant que fonctionnaire (TRN125)
- Déjouer le piratage psychologique (DDN2-A29)
- Démêler la mésinformation et la désinformation (TRN506)

Ensemble, nous pouvons favoriser un environnement en ligne positif qui concilie nos droits en tant que personnes et nos responsabilités collectives en tant que fonctionnaires.

Ce document sera mis à jour périodiquement. Envoyez vos commentaires ou suggestions concernant ces lignes directrices à Integrity-integrite@tbs-sct.gc.ca.

Terminologie

Dans le présent document d'orientation, lorsque nous faisons référence à « médias sociaux », nous entendons un large éventail d'activités en ligne sur une variété de plateformes, de sites Web et d'applications avec différents degrés d'accès du public au contenu. Ces plateformes comprennent, entre autres, les suivantes :

- les sites de réseaux sociaux tels que Facebook, X, Bluesky, Instagram ou Snapchat;
- les sites professionnels tels que LinkedIn;
- les plateformes de partage de vidéos telles que YouTube et TikTok;
- les blogues;
- les forums en ligne tels que Reddit;
- les sites d'évaluation tels que TripAdvisor, Amazon ou Google;
- les sections de commentaires sur les articles de presse ou les sites Web de marques.

Les activités en ligne que nous envisageons vont de la publication de contenu et du téléchargement de photos (y compris des cadres, des avatars ou des légendes thématiques) à la participation à des pétitions en ligne, en passant par les commentaires sur divers messages, le partage de mèmes, l'attribution de la mention « J'aime » à du contenu d'autres personnes et l'envoi de messages directs sur des plateformes de réseautage. Lorsque nous mentionnons les termes « messages », « commentaires » ou « publication » dans le présent document d'orientation, nous les utilisons pour englober tous les types d'activités en ligne.

Pour la fonction publique, « l'impartialité reconnaît que, au regard des attentes et des résultats souhaités, diverses possibilités doivent être prises en compte dans le contexte du processus d'élaboration des politiques d'intérêt public. Cette perspective reconnaît que les ministres doivent se fonder sur des conseils éclairés et crédibles portant sur une gamme d'aspects liés à l'intérêt public. L'impartialité reconnaît également que les citoyens et les contribuables ont

droit à des services et à des politiques qui privilégient l'intérêt public par rapport aux choix personnels et idéologiques du fonctionnaire. Du point de vue pratique, aux fins de l'impartialité, les fonctionnaires doivent souvent s'abstenir d'exprimer des opinions ou des positions, voire prendre des mesures, qui révèlent un parti pris en faveur ou contre une cause particulière ou d'un mode d'action, y compris la défense des politiques gouvernementales. Lorsqu'ils analysent les diverses options offertes, les fonctionnaires doivent s'appuyer sur les meilleures connaissances disponibles fondées sur des faits, étayer leurs recommandations sur les résultats souhaités et mettre en œuvre des décisions tout à fait légitimes prises par les ministres, conformément à la loi, même si celles-ci diffèrent des avis ou des recommandations formulés. Une fonction publique neutre sur le plan politique appuie le gouvernement, quel que soit le parti choisi par l'électorat. ¹ ».

« La partisanerie fait référence au fait d'appuyer un parti, une personne ou une cause. La partisanerie renvoie généralement à des mesures appuyant des partis politiques ou s'y opposant, ou encore aux partis pris. Bien que la « partisanerie politique » constitue une préoccupation particulière pour la fonction publique, d'autres types de partisanerie ne doivent pas être exclus (par exemple appui donné à un groupe d'intérêt ou à une cause qui n'est pas liée à un parti politique en particulier) ¹ ».

Orientations pour les gestionnaires

Les fonctionnaires, comme tous les Canadiens, ont droit à la liberté de pensée, de croyance, d'opinion, d'association et d'expression prévue dans la Charte canadienne des droits et libertés. Ces droits doivent être mis en équilibre avec nos obligations professionnelles en tant que fonction publique non partisane et impartiale.

Dans certains cas, les choses sont claires, par exemple les fonctionnaires ne doivent pas tenir des propos haineux, mais il existe de nombreuses zones grises où les fonctionnaires ne savent pas très bien ce qu'ils peuvent ou doivent publier. Il peut s'avérer très difficile de savoir comment aborder les questions sociales, les événements géopolitiques, les crises internationales ou les changements au sein de la fonction publique dans les espaces en ligne.

Certains employés sont particulièrement confrontés à cette difficulté, notamment ceux dont les facteurs identitaires, tels que la race, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la religion ou le handicap, font l'objet d'un discours politique plus large et qui sont directement touchés par les décisions ou les discussions sur ce qui est souvent considéré comme des sujets controversés et sensibles.

En tant que gestionnaires, vous jouez un rôle important au sein de la fonction publique. Vous conseillez et dirigez vos équipes et vous êtes aux premières lignes pour veiller à ce que votre personnel soit professionnel, inclusif, accessible, en santé et capable d'atteindre l'excellence pour le Canada et les Canadiens.

Dans le cadre de ce rôle, vous devriez parler aux membres de votre équipe du présent document d'orientation sur les médias sociaux afin qu'ils comprennent pourquoi il est important, comment il s'applique à eux, comment appliquer une prise de décision éthique et vers qui se tourner pour obtenir un soutien supplémentaire.

Nous vous encourageons à discuter de la manière de traiter les cas où un membre de l'équipe est victime de harcèlement ou de discrimination de la part d'un autre fonctionnaire ou d'un membre du public en raison de son poste de fonctionnaire lors des réunions d'équipe.

Lorsque vous discutez avec vos équipes, vous pouvez renforcer les points suivants :

- lorsque nous joignons la fonction publique, nous assermentons et nous acceptons de respecter le Code de valeurs et d'éthique du secteur public comme condition de notre emploi, y compris l'obligation de loyauté;
- en tant que fonctionnaires, nous servons la démocratie et assurons l'excellence pour le Canada et les Canadiens;
- il est essentiel de préserver la confiance du public et du gouvernement dûment élu dans la fonction publique;
- en tant que fonctionnaires, nous avons le droit de nous engager dans des activités politiques, mais cela doit être mis en équilibre avec notre responsabilité de maintenir une fonction publique non partisane et impartiale, ce qui signifie que nous devons nous assurer que nous sommes politiquement impartiaux et que nous sommes perçus comme tels dans l'exercice de nos obligations et fonctions au sein de la fonction publique;
- nous avons également la responsabilité de créer et de maintenir un environnement de travail sécuritaire, sain, inclusif et accessible. Nous devons être conscients qu'en tant que fonctionnaires, nous pouvons être exposés au harcèlement et à la discrimination en ligne, ce qui peut entraîner une détresse émotionnelle, une atteinte à la réputation et un impact négatif sur notre vie professionnelle et personnelle;
- le présent document d'orientation n'a pas pour but d'empêcher les fonctionnaires d'utiliser les médias sociaux, mais plutôt de les aider à comprendre les risques et les conséquences plus larges des activités en ligne afin qu'ils puissent faire des choix éclairés et conformes aux valeurs et aux principes d'éthique de la fonction publique;
- les avertissements peuvent contribuer à atténuer les risques, mais il y a toujours un risque que les opinions soient perçues comme étant celles du gouvernement;

- les paramètres de confidentialité peuvent également contribuer à atténuer les risques, mais les personnes peuvent être identifiées et les messages peuvent être rendu publique;
- nous devons réfléchir aux conséquences de nos actions sur notre équipe, notre organisation, la fonction publique dans son ensemble et la confiance du public canadien;
- le fait de publier ou de partager des contenus inappropriés, ou d'y attribuer la mention « J'aime », peut nuire à la confiance que les membres de l'équipe ont les uns envers les autres et rendre notre milieu de travail moins sûr;
- nous devons être attentifs aux rôles et responsabilités spécifiques de notre équipe et faire preuve de discernement lorsque nous avons recours à des contenus en ligne liés à notre domaine de travail;
- nous devons également réfléchir aux conséquences pour notre carrière :
 - une fois que quelque chose est en ligne, il est très difficile de le supprimer définitivement,
 - les gestionnaires d'embauche peuvent consulter l'empreinte numérique d'une personne sur les médias sociaux accessibles au public pour obtenir des renseignements pertinents au processus d'embauche,
 - les dirigeants de la fonction publique seront soumis à un examen plus approfondi de leurs messages actuels et passés sur les médias sociaux.

Les gestionnaires doivent s'efforcer de créer au sein de leur équipe des espaces psychologiquement sûrs où les problèmes et les préoccupations peuvent être soulevés. Le Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail dispose de ressources pour vous aider.

Si un employé vous pose une question complexe et que vous n'êtes pas sûr de la réponse, vous pouvez demander l'aide du bureau des valeurs et de l'éthique de votre organisation.

De plus, les gestionnaires devraient informer de manière proactive leurs employés qu'il existe des mécanismes pour soulever des conflits en milieu de travail et interpersonnels. Il peut s'agir du bureau des valeurs et de l'éthique de l'organisation, d'un ombud, des Ressources humaines, des représentants syndicaux ou d'autres parties compétentes.

Que faire si vous voyez un message qui pourrait être inapproprié ou prenez connaissance d'un tel message?

En général, les gestionnaires ne devraient pas surveiller systématiquement l'activité publique des employés sur les médias sociaux et doivent toujours respecter les droits de leurs employés à la vie privée et à la liberté d'expression.

Toutefois, un message peut être porté à votre attention de différentes manières, il peut notamment être :

- mentionné dans une requête des médias;
- mentionné dans un commentaire d'un membre du public;
- vu et signalé par un collègue;
- mis en évidence sur les médias sociaux;
- partagé sur la page d'un réseau professionnel.

La réponse d'une organisation à l'activité d'une personne sur les médias sociaux doit être proportionnelle aux risques que pose cette activité et doit être abordée de manière respectueuse et professionnelle.

Si vous devez vous occuper d'une activité sur les médias sociaux qui enfreint manifestement le Code de valeurs et d'éthique du secteur public (par exemple, un message dans lequel on tire profit d'un poste dans la fonction publique à des fins personnelles, un message dans lequel on intimide un collègue ou on soumet une personne à une discrimination fondée sur des motifs protégés par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, ou une communication non autorisée d'informations protégées en ligne), suivez les protocoles de votre organisation pour traiter de tels cas.

Si vous devez vous occuper d'une activité sur les médias sociaux qui pourrait être inappropriée, mais que vous n'êtes pas sûr comment l'aborder, voici les mesures que vous pourriez prendre :

- prenez le temps de comprendre le contexte, abordez la situation avec curiosité et ouverture d'esprit et évitez de porter un jugement ou de tirer immédiatement des conclusions;
- soyez courageux et ayez des conversations honnêtes et ouvertes avec votre équipe sur les comportements attendus;
- soyez conscient de la possibilité que vos propres préjugés inconscients vous amènent à porter un jugement partial;
- tenez compte du bien-être général, des traits de caractère et de l'expérience vécue de la personne qui a publié le contenu, car une activité en ligne qui sort de l'ordinaire peut être parfois le signe qu'une personne est confrontée à des difficultés personnelles;
- demandez à l'employé de vous faire part de ses intentions et de ses objectifs lorsqu'il a publié le message afin de vous aider à évaluer la situation;
- reportez-vous aux Lignes directrices à l'intention des fonctionnaires sur leur utilisation personnelle des médias sociaux et consultez les spécialistes de votre organisation pour déterminer l'approche qui s'impose pour y donner suite, notamment pour savoir si :
 - le problème est susceptible de se reproduire et si l'employé a besoin de conseils ou d'une formation supplémentaires,
 - le message doit être supprimé,
 - des mesures administratives doivent être prises;

- communiquez clairement à l'employé votre décision, les répercussions et les comportements attendus à l'avenir;
- continuez à apporter votre soutien à la personne concernée, ce qui s'avère particulièrement important si le message est devenu viral et que la personne subit d'importantes réactions négatives ou du harcèlement et qu'elle a besoin de soutien.

En fonction de la complexité et de la gravité de la situation, vous devrez peut-être faire appel au bureau des valeurs et de l'éthique de votre organisation, au bureau de l'ombud, à l'équipe des relations de travail, aux Ressources humaines, au bureau des mesures pour les conflits d'intérêts ou à d'autres intervenants pertinents. Vous pouvez consulter le code de conduite de votre organisation pour obtenir des ressources et des informations supplémentaires.

Dans l'ensemble, votre objectif dans ces situations doit être de rétablir la confiance et d'assurer un milieu de travail sain.

Orientations pour les cadres supérieurs

En tant que cadres, votre travail est essentiel au bon fonctionnement et à la santé à long terme de la fonction publique. Les décisions que vous prenez, les politiques que vous élaborez et la façon dont vous dirigez ont un impact profond sur le bien-être des fonctionnaires, le fonctionnement de notre démocratie et la vie des Canadiens.

C'est pourquoi être cadre supérieur est une possibilité remarquable de faire une réelle différence; c'est passionnant, significatif et gratifiant. C'est aussi un privilège. Les cadres supérieurs s'engagent à respecter les normes les plus strictes en matière de responsabilisation, de professionnalisme et d'éthique.

C'est certainement le cas lorsqu'il est question de l'utilisation des médias sociaux à des fins personnelles. En plus des orientations fournies aux gestionnaires pour gérer les situations liées aux médias sociaux, les cadres supérieures devraient tenir compte des éléments ci-dessous.

Comportement éthique sur les médias sociaux

Les médias sociaux peuvent être un excellent moyen pour vous, en tant que cadres supérieurs, de communiquer avec vos réseaux professionnels, de vous adonner à vos intérêts personnels, de mettre en avant votre personnalité et de partager des informations importantes sur la fonction publique. Cependant, la nature de votre poste nécessite un degré de visibilité plus élevé et, par conséquent, un degré plus élevé de surveillance et des attentes plus élevées quant à votre comportement.

Vous êtes des modèles. Vos équipes comptent sur vous pour donner le ton et l'exemple de ce qui est acceptable et de ce qui ne l'est pas. Un message de votre part peut renforcer le moral et la cohésion de l'équipe, mais il peut aussi amener les employés à se sentir en danger dans leur milieu de travail. Pour diriger efficacement, vous devez être capable de conserver la confiance de ceux qui vous suivent.

Les Canadiens qui ne connaissent pas la structure organisationnelle de la fonction publique pourraient penser qu'en raison de votre poste de cadre supérieur, vous avez plus d'influence sur la prise de décision et l'activité gouvernementale que vous n'en avez en réalité. Les cadres supérieurs de la fonction publique sont également de plus en plus souvent appelés à témoigner devant des comités parlementaires; leur capacité à agir de façon impartiale et non partisane, et avec intégrité doit pouvoir résister à un examen approfondi.

Ainsi, les cadres supérieurs doivent prendre le temps nécessaire pour examiner les conséquences de ce qu'ils publient et partagent en ligne, et de ce à quoi ils répondent ou attribuent la mention « J'aime » en ligne.

Favoriser le dialogue

En tant que dirigeants, vous êtes également une source essentielle d'orientations pour vos employés. Vous devez encourager et permettre la discussion.

- Favorisez une bonne compréhension de la manière dont les valeurs et les principes d'éthique du secteur public s'appliquent aux médias sociaux et pourquoi c'est important.
- Encouragez vos équipes à discuter des conséquences de l'activité sur les médias sociaux et à prendre en compte les différents facteurs décrits dans le document d'orientation.
- Veillez à ce que les employés connaissent les ressources à leur disposition s'ils ont des questions, par exemple en s'adressant à leur gestionnaire ou au bureau des valeurs et de l'éthique de l'organisation.
- Veillez à ce que les employés connaissent les voies officielles pour faire part de leurs griefs et de leurs préoccupations, et pour régler les conflits interpersonnels en milieu de travail.
- Offrez aux fonctionnaires des espaces sûrs où ils peuvent exprimer des opinions divergentes.
- Appuyez et responsabilisez les gestionnaires afin qu'ils puissent comprendre et évaluer les risques liés aux comportements personnels sur les médias sociaux et avoir des discussions utiles avec leurs équipes.

Appuyer les gestionnaires

Les gestionnaires joueront un rôle important en aidant les fonctionnaires à comprendre et à appliquer ces orientations. Ils seront le premier point de contact lorsque les employés auront des questions ou des préoccupations. Ils aideront à contextualiser ces orientations en fonction des circonstances spécifiques des membres de leur équipe.

Vous pouvez responsabiliser et soutenir les gestionnaires de la façon suivante :

- discutez des orientations en matière de médias sociaux et des éléments propres à votre organisation à prendre en considération, par exemple lors de réunions bilatérales, d'assemblées générales et de comités de gestion;
- veillez à ce que les gestionnaires soient bien outillés et comprennent les protocoles de votre organisation pour faire face aux violations de votre code de conduite;
- favorisez la connaissance des mécanismes de recours internes disponibles;
- mettez en place des mécanismes de rétroaction pour les équipes de gestion;
- soyez disponible pour fournir des conseils si les gestionnaires sont confrontés à des situations difficiles.

Répondre de manière équitable et proportionnée

Lorsque des comportements potentiellement inappropriés en ligne sont portés à votre attention, vous devez prendre des mesures proportionnelles au risque qu'ils représentent. Vous devez trouver un équilibre juste et raisonnable entre la préservation de l'intégrité de la fonction publique et le maintien du droit des employés à participer en ligne à des questions importantes pour eux.

L'affaire Fraser de 1985 de la Cour suprême du Canada est une décision directrice importante qui offre des indications importantes sur l'équilibre nécessaire entre la liberté d'expression des fonctionnaires et leur obligation de loyauté envers leur employeur. Selon cette affaire, « notre système démocratique est profondément ancré sur une discussion libre et franche des questions d'intérêt public et profite de cette discussion ». Néanmoins, « les fonctionnaires fédéraux doivent être loyaux envers leur employeur, le gouvernement du Canada ».

Toute réponse organisationnelle à l'activité d'un employé sur les médias sociaux doit prendre en considération le risque réel pour la confiance du public, le système démocratique du Canada ou la sécurité et le bien-être d'autres fonctionnaires.

- Si l'activité présente un risque faible, en règle générale, il n'y a pas lieu de prendre d'autres mesures.
- Si l'activité présente un risque modéré, il peut être approprié qu'un gestionnaire intervienne et discute de la question avec l'employé. Les gestionnaires doivent aborder la

situation avec curiosité et ouverture d'esprit et communiquer clairement à l'employé en quoi cette activité sur les médias sociaux, les répercussions et quels sont les comportements attendus dans le futur. Les cadres supérieurs doivent être disponibles pour soutenir les gestionnaires et fournir des conseils dans ces cas.

- Si l'activité présente un risque plus élevé, il peut être plus approprié d'enquêter sur la question avec l'aide de vos conseillers en relations de travail.
- Dans les cas extrêmes de violations graves ou répétées du Code de valeurs et d'éthique du secteur public, du code organisationnel ou de la Directive sur les conflits d'intérêts, des mesures disciplinaires peuvent être prises, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Dans ces situations, l'objectif devrait être de rétablir la confiance et d'assurer un milieu de travail sain.

Notes en bas de page

1 [Impartialité de la fonction publique : un bilan](#); page 7

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le président du Conseil du Trésor, 2025,
ISBN : 978-0-660-76820-5

Date de modification :
2025-06-04