



Charte d'utilisation des médias sociaux pour le personnel

CONTEXTE

L'utilisation des médias sociaux crée un réel engouement chez les jeunes et le personnel. Le Centre de service scolaire au Cœur-des-Vallées (CSSCV), par sa mission éducative, a choisi d'éduquer les utilisateurs au lieu de simplement bloquer les sites. Il autorise donc les élèves et le personnel à utiliser ces plateformes en suivant un cadre spécifique.

CADRE D'UTILISATION

L'utilisation des médias sociaux est donc autorisée à des fins professionnelles, mais proscrite sur les heures de travail à des fins personnelles pour l'ensemble des employés, que ce soit avec les équipements du CSSCV ou les équipements personnels. Bien que le CSSCV exerce une surveillance des médias traditionnels et sociaux, il invite tout employé à contacter son supérieur immédiat dans le cas où celui-ci constate la présence d'informations qui enfreindraient les lois, règlements ou politiques de la commission scolaire.

Cette charte a pour principal objectif de s'assurer que tout utilisateur participant aux activités des médias sociaux contribue d'une façon pertinente et courtoise, dans le respect des lois, des règlements et des chartes en vigueur, ou toute autre loi ou règlement portant sur les droits d'auteur. La présente charte complète les autres politiques internes relatives à l'utilisation des technologies de l'information et des communications au sein du CSSCV.

DÉFINITION DES MÉDIAS SOCIAUX (OU RÉSEAUX SOCIAUX)

Les médias sociaux se définissent comme étant toute forme d'applications, de plateformes et de médias virtuels en ligne visant à faciliter l'interaction, la collaboration ainsi que le partage de contenu. Les médias sociaux sur Internet incluent notamment :

- ⇒ Les sites sociaux de réseautage (Facebook, LinkedIn, Instagram, TikTok etc.) ;
- ⇒ Les sites de partage de vidéos ou de photographies (Facebook, Flickr, YouTube, iTunes, Instagram, TikTok etc.) ;
- ⇒ Les sites de « microblogage » (Twitter, etc.) ;
- ⇒ Les blogues, personnels ou corporatifs, hébergés par des médias traditionnels (Journal de Montréal, TVA, ICI Radio-Canada, etc.) ;
- ⇒ Les forums de discussion (Google Groups, Messenger, etc.) ;
- ⇒ Les encyclopédies en ligne (Wikipédia, etc.) ;
- ⇒ Les outils de publication en ligne.

...2

RÈGLE DE CONDUITE DANS LES MÉDIAS SOCIAUX

Les informations publiées par l'utilisateur peuvent être interprétées par autrui comme étant la position du CSSCV. Il est donc primordial que l'employé s'identifie, s'exprime de façon pertinente, respectueuse et constructive à l'endroit des personnes ou d'une entité. Tout utilisateur des médias sociaux, traitant du CSSCV, est personnellement responsable du contenu qu'il publie sur ces sites ou sur toute autre plateforme de contenu. La liberté d'expression doit s'exercer dans le respect des autres ; droits protégés par la loi tels que, le droit au respect de la vie privée et de la réputation d'autrui.

L'utilisateur ne doit pas divulguer des données confidentielles ou stratégiques du CSSCV ou des écoles, des élèves ou du personnel dans les médias sociaux. En cas de doute, l'utilisateur doit demander l'avis d'un supérieur.

RESPONSABILITÉ ET SANCTIONS POSSIBLES

Aucun contenu litigieux concernant le CSSCV, son personnel ou ses élèves ne sera toléré dans les médias sociaux. Constituent notamment un contenu litigieux au sens de la présente charte :

- ⇒ Contenu portant atteinte aux droits fondamentaux d'autrui et notamment au droit du respect de leur vie privée ;
- ⇒ Propos diffamatoires (attaque, insulte, langage menaçant ou obscène, propos homophobe, harcèlement, chantage) ou de propagande ;
- ⇒ Commentaires déplacés ou désobligeants ;
- ⇒ Matériel pornographique ;
- ⇒ Productions commerciales, publicitaires, sollicitations ou pourriels (hyperliens n'étant pas liés directement au contenu publié par le CSSCV) ;
- ⇒ Contenu pour intimider les autres, leur faire mal ou nuire à leur réputation et à leurs relations (cyberintimidation).

S'il y a des motifs raisonnables de croire à une utilisation abusive ou contraire à la présente charte, l'employeur peut procéder à des contrôles ou des vérifications et prendre, le cas échéant, les mesures appropriées (mesures administratives et/ou disciplinaires).

Cette charte est un résumé de la politique d'utilisation des technologies de l'information et des communications.