

Fiche 1.4

DROIT D'EXPRESSION ET RESEAUX SOCIAUX D'ENTREPRISE



ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

- Avec le développement des réseaux sociaux, et notamment ceux des entreprises, la frontière est parfois ténue entre ce qui relève du droit d'expression et ce qui enferme le cadre dans le devoir de loyauté ;
- La responsabilité sociale des cadres présente le paradoxe suivant : d'un côté, ils doivent agir pour empêcher des actions délictueuses ; de l'autre, ils doivent se taire au nom du « devoir de réserve » ;
- La responsabilité sociale des cadres implique qu'ils puissent avoir, le cas échéant, un rôle de lanceur d'alerte et qu'ils puissent être force de proposition dans la résolution des problèmes ou la prévention des risques économiques, sociaux ou environnementaux ;
- Les réseaux sociaux d'entreprise sont perçus par beaucoup de cadres comme un espace d'échange et de dialogue sur des sujets liés à l'actualité, aux choix de gestion, ou aux orientations choisies par la direction. Or, pour beaucoup de directions, ces échanges sont souvent jugés inopportuns, voire répréhensibles.

COMMENT PROTÉGER LES MANAGERS ET LEURS ÉQUIPES DANS LE CONTEXTE DE DÉVELOPPEMENT DE L'UTILISATION DES RÉSEAUX SOCIAUX TOUT EN PRÉSERVANT LA LIBERTÉ D'EXPRESSION ?

PROPOSITIONS

- Négocier un cadre réglementaire sur l'utilisation du réseau social d'entreprise qui autorise l'expression libre et les échanges sur le fonctionnement de l'entreprise. En particulier, toutes les expressions émises à partir de l'éthique professionnelle et de l'expertise métier.
- Incrire le droit d'expression dans le règlement intérieur, et privilégier le rappel à la réglementation sur les conditions d'utilisation du réseau social d'entreprise en cas de dérapage.
- Informer sur l'utilisation du réseau social d'entreprise et proposer des formations aux cadres et aux utilisateurs.
- S'assurer que le réseau social ne soit pas un moyen pour les directions de contrôler l'activité des cadres et qu'il ne serve pas de support à l'évaluation professionnelle.
- Créer des espaces fermés pour protéger les échanges entre pairs d'une même fonction et éviter ainsi de fragiliser les managers et les cadres vis-à-vis de leurs équipes et de leurs directions.