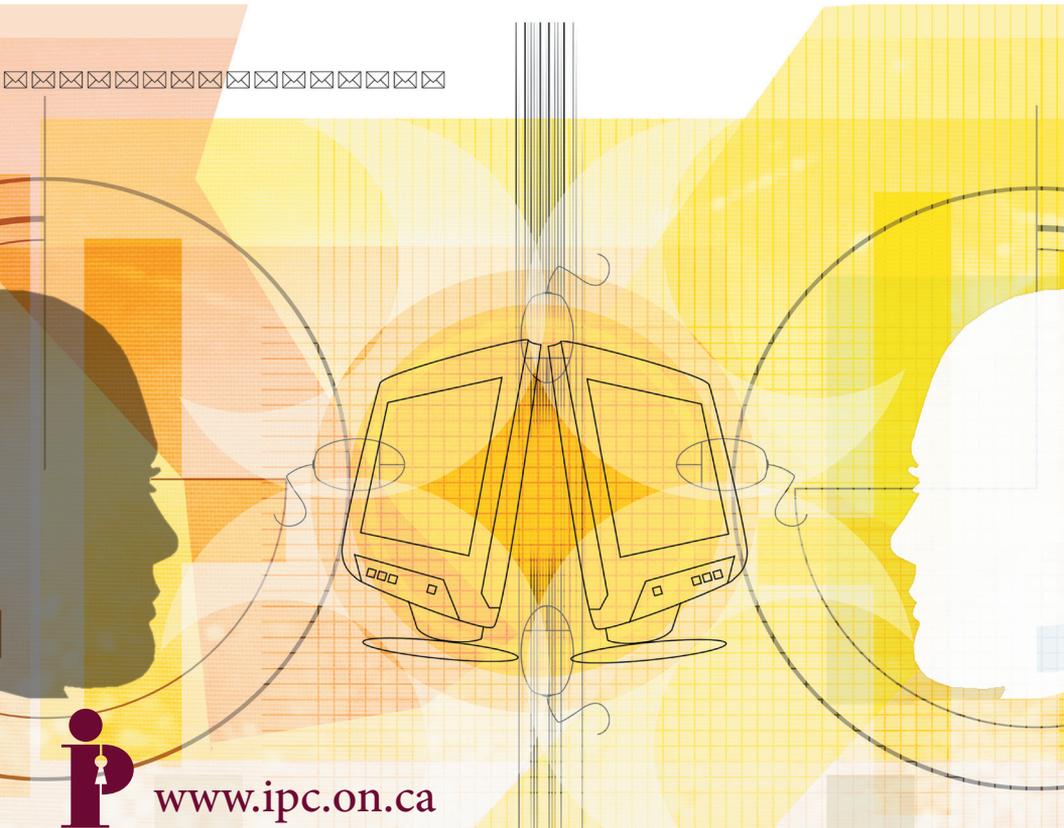


Vérification des références : que révélez-vous à votre employeur?

Le monde nouveau des médias sociaux :
votre profil Facebook et la protection de votre vie privée



www.ipc.on.ca

Vérification des références : que révélez-vous à votre employeur?

Le monde nouveau des médias sociaux : votre profil Facebook et la protection de votre vie privée

Facebook et les autres réseaux sociaux sur Internet sont des destinations de choix pour un nombre croissant de gens, qui s'en servent pour communiquer et partager des renseignements personnels¹. Ces réseaux, qui étaient au départ des outils de réseautage et de divertissement pour les jeunes, attirent désormais des gens de tout âge².

Le nombre d'employeurs qui recherchent des renseignements de base sur les postulants en consultant les sites de réseaux sociaux comme Facebook connaît une croissance spectaculaire³. Les services de ressources humaines se servent maintenant de ces sites et des moteurs de recherche pour vérifier les antécédents d'employés éventuels. Lorsqu'ils affichent des renseignements sur Facebook et d'autres sites semblables, les utilisateurs doivent être conscients des risques que cela pourrait représenter pour leurs perspectives d'emploi, aujourd'hui et dans l'avenir. Le présent document contient des renseignements importants sur ces risques et suggère des moyens de les atténuer et d'en minimiser les conséquences.

Il ne faut jamais oublier que tout ce que l'on affiche en ligne peut y demeurer en permanence sous une forme quelconque. Que ce soit par l'entremise du site *Wayback Machine* d'Internet Archive⁴ ou de l'antémémoire de Google et de Yahoo, il est possible, pour ceux qui savent comment le faire, de parcourir d'anciennes versions de sites Web et d'y trouver des renseignements que vous-même et d'autres personnes avez affichés. Cette incertitude quant à sa vie privée et à la confidentialité des renseignements délicats représente un inconvénient majeur des sites de réseautage social, qui revêtent pourtant de nombreux aspects positifs. Les gens peuvent voir et évaluer tout ce qui vous est associé, ou qui est associé aux personnes avec qui vous communiquez, et ils le feront sans doute. Certains pourraient avoir une influence considérable sur votre vie, aujourd'hui et dans l'avenir.

En prenant conscience du fait que les renseignements qui se trouvent sur Internet à votre sujet peuvent être employés dans un contexte professionnel, vous verrez la situation sous un angle différent. Les renseignements que vous affichez pourraient se révéler très dommageables, ou au contraire, avantageux pour vous. Les utilisateurs de sites comme Facebook, Google, LinkedIn et Twitter ont peut-être l'impression que tout est permis vu qu'ils ne font que bavarder « entre amis ». Or, c'est là une grave erreur qui peut avoir des conséquences inattendues. Prenons le cas suivant :

Janvier 2007 – Farm Boy, une chaîne d'épicerie de l'Est de l'Ontario, a congédié plusieurs employés de son magasin d'Ottawa après avoir pris connaissance du contenu de commentaires affichés sur la page du groupe « I got Farm Boy'd » (« On m'a fait un Farm Boy ») sur Facebook. Le journal *Ottawa Citizen* a cité un ancien employé qui a dit avoir été accusé de vol d'articles dans le magasin d'après les messages qu'il avait publiés sur cette page.

Ce n'est pas seulement votre employeur actuel qui pourrait examiner le contenu qui vous concerne en ligne. Un employeur éventuel pourrait le considérer comme étant de mauvais goût, voire troublant, et décider de ne pas vous recevoir en entrevue. Il pourrait même voir ou lire des renseignements au sujet desquels il n'a pas le droit de vous interroger en entrevue en vertu des lois sur les droits de la personne. Les recruteurs utilisent les moteurs de recherche et réseaux sociaux pour se renseigner sur les postulants, et bon nombre d'entre eux disqualifient des postulants en se fondant uniquement sur ce qu'ils trouvent en ligne. Facebook leur a rendu la tâche encore plus facile en faisant en sorte que certains renseignements contenus dans le profil des membres soient consultables au moyen de moteurs de recherche, mais les membres peuvent se protéger en réglant leurs paramètres de confidentialité.

Une autre pratique courante pour les employeurs américains consiste à demander au postulant de devenir l'« ami » d'un membre du personnel du service des ressources humaines, ou de se connecter à un réseau social au moyen d'un ordinateur de

l'entreprise pendant une entrevue pour que l'employeur puisse passer en revue ses activités en ligne. Certains employeurs vont même jusqu'à demander aux postulants de leur fournir leur nom d'utilisateur et leur mot de passe⁵. Cette pratique importune a placé beaucoup de gens dans une situation difficile où ils ont dû décider de divulguer ou non des détails intimes de leur vie en

remettant leurs noms d'utilisateur et mots de passe pour obtenir un emploi. Erin Egan, directrice générale de la protection de la vie privée de Facebook, a exprimé l'opposition de son entreprise à cette pratique, affirmant qu'elle « porte atteinte aux attentes de l'utilisateur en matière de vie privée et à la sécurité de l'utilisateur et de ses amis, en plus d'exposer l'employeur qui demande cet accès à des poursuites judiciaires⁶ ».

Heureusement, cela ne semble pas être le cas au Canada, où les lois sur les droits de la personne et la protection de la vie privée confèrent une protection plus solide aux demandeurs d'emploi. Les employeurs ne sont pas autorisés à demander des renseignements qui peuvent révéler directement ou indirectement un motif illicite de discrimination. En Ontario, un employeur qui demande de tels renseignements s'expose également à un risque de poursuites judiciaires pour ingérence déraisonnable dans les activités personnelles d'un postulant et également de ses « amis »⁷.

Si une décision en matière d'emploi est prise à votre sujet sur la foi de renseignements affichés sur des sites de réseautage social, vous ne saurez peut-être jamais pourquoi vous n'avez pas obtenu un emploi, une entrevue ou une promotion. Ces décisions, du moins pour le moment, relèvent probablement de personnes pour qui les outils du Web 2.0 comme les sites de réseautage social, où les utilisateurs révèlent tout, sont étranges, embarrassants, risqués, voire très mal avisés dans le monde des affaires⁸. Ce qui vous semble amusant et inoffensif dans une photo ou un message affiché



Voici quelques exemples de contenus que les employeurs qui font des recherches à votre sujet pourraient juger préoccupants :

- Photos dans votre profil ou le profil de vos amis qui témoignent d'activités récréatives douteuses. Par exemple, si vous semblez ivre ou déchaîné, si vous faites la fête ou si vous avez une conduite répréhensible, votre réputation pourrait en souffrir.
- Commentaires sur votre emploi :
 - « Je déteste mon patron! »
 - « Encore en retard au bureau ce matin. Je n'arrive pas à me lever! »
 - « Je ne vois pas pourquoi il faut que je travaille aussi fort! »
- Activités ou opinions d'ordre religieux, politique ou sexuel (explicites ou révélées par votre appartenance à des groupes).



sur votre « mur » pourrait représenter une preuve de témérité et de manque de jugement pour une personne qui n'en comprend pas le contexte. Vos activités, commentaires et opinions, même s'ils ne sont que des blagues entre amis, constituent en quelque sorte un curriculum vitae en ligne qui, par inadvertance ou non, devient accessible à tout le monde.

Que faire pour vous protéger et éviter les embarras ou, pire, la perte de possibilités d'emploi?

1. Pensez-y à deux fois avant d'afficher un message ou des photos dans des groupes de discussion, d'écrire sur les pages de quelqu'un d'autre ou encore d'employer des propos ou d'aborder des sujets dont vous ne voudriez pas discuter avec votre employeur actuel ou pendant un entretien d'emploi. Les commentaires déplacés, dégradants ou diffamatoires concernant votre travail posent des risques particulièrement élevés.

2. Passez en revue les contenus qui existent à votre sujet sur les sites de réseautage social et les sites spécialisés d'affaires et de ressources humaines comme ZoomInfo et LinkedIn, et que l'on peut trouver au moyen de moteurs de recherche comme Google. Certains de ces contenus ne seront que pure fiction. D'autres concerneront des personnes qui ont le même nom que vous. Quoi qu'il en soit, vous devez être au courant.

3. Dans la mesure du possible, supprimez tout ce dont vous ne voudriez pas discuter avec votre employeur actuel ou lors d'un entretien d'emploi; demandez à vos amis d'enlever des éléments tels que des photos douteuses de vous. Il est maintenant possible de faire appel à des services privés tels que [reputation.com](http://www.reputation.com) (www.reputation.com) pour ce faire.

Sachez toutefois que des renseignements et leurs conséquences pourraient persister :

- Les renseignements supprimés pourraient se trouver toujours dans des antémémoires ou dans des copies archivées du site Web, que des utilisateurs d'Internet déterminés pourraient trouver. Soyez prêt à fournir des explications au sujet de ces contenus supprimés.

- Les renseignements que les médias ont cités ou qui se retrouvent dans des documents gouvernementaux seront essentiellement impossibles à supprimer.
- Des employeurs éventuels ont peut-être déjà pris connaissance de renseignements compromettants.

4. Veillez à bien protéger la confidentialité de vos renseignements dans les réseaux sociaux. Commencez par jeter un coup d'œil à vos paramètres de confidentialité. Ils seront peut-être difficiles à utiliser, mais une fois réglés, mettez-les à l'essai : demandez à une personne de regarder votre profil, ou cherchez-le vous-même au moyen d'un moteur de recherche⁹.

- N'oubliez pas que si les gens qui peuvent voir votre profil peuvent aussi consulter les pages de vos amis, ils pourraient apercevoir des images et lire des commentaires que vous préféreriez ne pas leur dévoiler. Assurez-vous aussi que les personnes qui ont accès aux pages de vos amis ne peuvent voir votre profil et, si possible, utilisez des paramètres de confidentialité appropriés (Facebook en compte plusieurs) pour que vous ne soyez pas identifié sur les photos de vous se trouvant sur d'autres pages.
- Faites très attention aux applications de tiers dans les réseaux sociaux. Ces applications peuvent recueillir des renseignements personnels à votre sujet; à moins que vous ne puissiez localiser la politique de confidentialité connexe et l'accepter (et que le réalisateur de l'application ne s'y conforme), vous n'aurez aucune idée de l'usage qui pourrait être fait de ces renseignements.

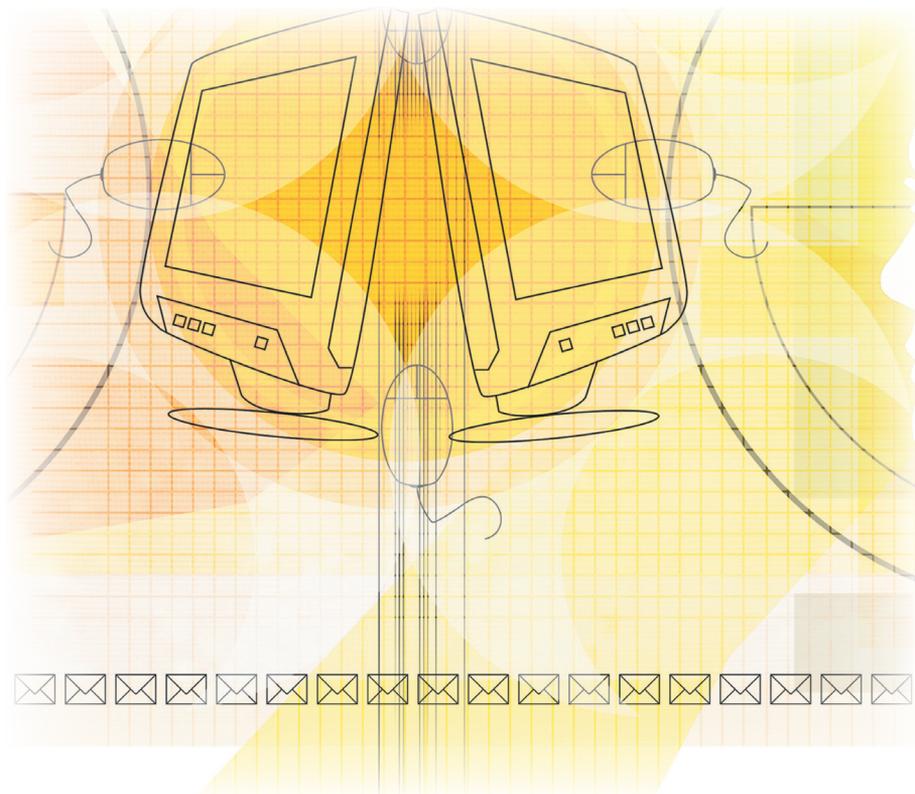
5. Renseignez-vous sur vos droits en matière d'emploi et de protection de la vie privée et en vertu des lois sur les droits de la personne. Réfléchissez bien lorsqu'un employeur éventuel vous demande d'accéder à votre profil sur un site de réseau social protégé par mot de passe, car il ne devrait pas vous le demander.

6. Forgez une image positive de vous-même sur votre profil par les commentaires que vous faites sur votre page et celles d'autres personnes, vos photos et les groupes dont vous faites partie; c'est ce que vous voulez que vos employeurs éventuels apprennent à votre sujet.

7. Faites en sorte que les renseignements en ligne à votre sujet soient conformes à la réalité, car les employeurs peuvent les vérifier en consultant d'autres personnes ou sources.

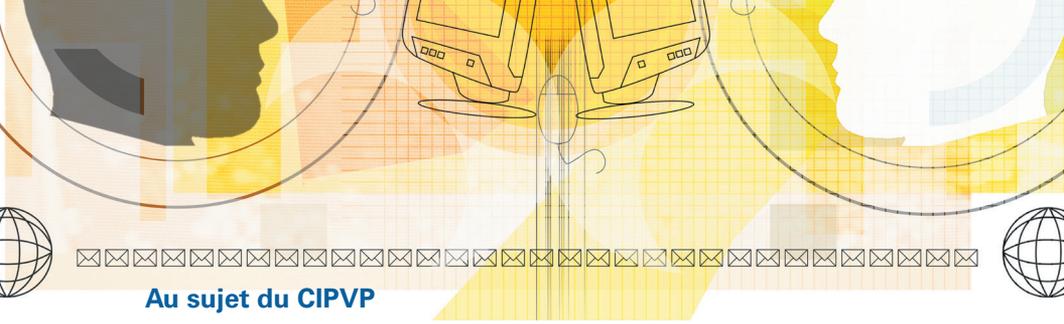
Conclusion

On ne le répétera jamais assez, Internet et le Web en particulier sont des lieux fondamentalement publics. Si vous ne pouvez supprimer quelque chose, vous devez tenir pour acquis que quelqu'un le remarquera, alors soyez prêt à l'expliquer. Mieux encore : *pensez-y à deux fois avant d'afficher!*



Notes

- 1 D'après un rapport de comScore publié en janvier 2012, les sites de réseautage social rejoignent maintenant 82 % de la population mondiale qui utilise Internet (1,2 milliard d'utilisateurs), et près d'une minute sur cinq en ligne est consacrée aux sites de réseautage social (6,7 milliards de minutes). Facebook compte plus de 800 millions d'utilisateurs dans le monde. <http://bit.ly/wzLFoY>
- 2 Selon un sondage d'Ipsos Reid mené en juillet 2011, 60 % des utilisateurs d'Internet au Canada avaient un profil sur un site de réseautage social, et la grande majorité, soit 86 %, avaient un profil Facebook, y compris 43 % des Canadiens de plus de 55 ans qui sont en ligne. <http://bit.ly/nmDhvk>
- 3 D'après les données d'un sondage d'ExecuNet, 90 % des recruteurs ont utilisé des moteurs de recherche sur le Web pour faire des recherches sur des postulants, et 46 % ont dit avoir exclu des postulants à la suite de ces recherches. ExecuNet souligne aussi toutefois que selon 80 % des recruteurs, les postulants avaient de meilleures chances d'être embauchés lorsque des renseignements positifs à leur sujet étaient localisés en ligne. ExecuNet Executive Insider, mars 2010, repris à <http://bit.ly/btOcgY>
- 4 <http://www.archive.org/web/web.php>
- 5 Voir « Job seekers getting asked for Facebook passwords » de Manuel Valdes et Shannon McFarland de l'Associated Press, 20 mars 2012. <http://yhoo.it/GAXAzY>
- 6 Le 23 mars 2012, Erin Egan, directrice générale de la protection de la vie privée de Facebook, a affiché le message « Protecting Your Passwords and Your Privacy » dans le blogue de l'entreprise. <http://on.fb.me/GUtWT1>
- 7 En janvier 2012, le Cour d'appel de l'Ontario a reconnu que l'atteinte à la vie privée est un délit civil d'« intrusion dans la vie privée » qui est susceptible d'action, et a accordé des dommages-intérêts au plaignant. <http://bit.ly/A2NBUk>
- 8 Voir les commentaires de John Palfrey sur les « autochtones numériques » et les « immigrants numériques », HBR Case Commentary, Harvard Business Review, juin 2007, p. 42.
- 9 Il ne faut pas s'en remettre totalement à ces paramètres, car ils peuvent être modifiés à votre insu.



Au sujet du CIPVP

Le rôle du commissaire à l'information et à la protection de la vie privée est décrit dans trois lois : la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*, la *Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels sur la santé*. Le commissaire à l'information et à la protection de la vie privée est nommé par l'Assemblée législative de l'Ontario et est indépendant du gouvernement au pouvoir.



Pour plus de renseignements :
Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Ontario

2, rue Bloor Est, Bureau 1400
Toronto (Ontario) M4W 1A8 CANADA

Téléphone : 416-326-3333 ou 1-800-387-0073
Télécopieur : 416-325-9195 ATS : 416-325-7539
info@ipc.on.ca www.ipc.on.ca



This publication is also available in English.