# Freedom of Expression

Union members and all employees have a right to freedom of expression protected by the Charter of Rights and Freedoms, even if they work for the provincial government. Expressing political opinions or sharing political content on social media is a form of political expression and is protected by the Charter. Online political expression does not benefit from any greater or any less protection than other forms of political expression. As a public service worker, you have the right to share content from a union campaign on Facebook, Twitter or other social media accounts as long as you do so outside your hours of work and you don’t use the employer’s equipment. However, these rights are not absolute, so please consider the following carefully before you post, share, or tweet.

# Protecting Yourself

**Don’t identify yourself as a government employee or include information or comments that suggest you are a government employee.** It is important not to give the impression that you are speaking on behalf of the employer when communicating political opinions or posting political content on social media. If you are going to engage in communications that are critical of the employer, make it clear that you are speaking on your own behalf. One way to do this is to remove any information in your social media profile that identifies you as a government employee or that may lead the public to believe you are a government employee. Usually, this information is in the in the “About” section of your Facebook or Twitter profile, which you can edit.

**Be careful not to criticize government policies that are directly related to your job or department.** Public service workers who criticize government policies directly related to their work are more likely to fall under scrutiny for potentially breaching their duty of loyalty to their employer. However, public service workers who are criticizing government policies that are not connected with the nature of their work or that of their department benefit from a greater scope of freedom of expression.

# Consider your tone. The tone and frequency of your political expression are also important factors. Employees should be cautious in engaging in a sustained media campaign against the government. Avoid comments that could be construed as being malicious, spiteful or false. Keep in mind that although you have the right to political expression, you cannot conduct yourself in a way that adversely affects your ability or the public’s perception of your ability to do your job in an impartial and professional manner.

**Are you a union representative?** Union representatives (which includes members of the executive and shop stewards) have greater freedom to engage in political activities. When speaking on behalf of the union, they can challenge government policies openly and critically on issues such as cuts to public services. Protected union speech cannot be considered a violation of the Values and Ethics Code. However, union representatives cannot make any comments about their employer that are reckless, malicious or dishonest.

ml/COPE491

**Liberté d’expression**

Tout le monde a le droit d’exprimer une opinion politique, peu importe l’employeur. Exprimer ou partager une opinion politique dans les médias sociaux est une [forme d’expression protégée](http://syndicatafpc.ca/droit-constitutionnel-se-livrer-activites) par la *Charte canadienne des droits et libertés* au même titre que toutes les autres formes d’expression. En tant qu’employé provincial, vous pouvez publier des messages d’une campagne syndicale dans les médias sociaux, en autant que vous le faites à l’extérieur de vos heures de travail et que vous utilisez vos propres appareils électroniques. Toutefois, ces droits ne sont pas absolus. Avant de publier, retransmettre ou gazouiller, lisez attentivement ce qui suit.

# Quelques précautions

**Distancez-vous de votre employeur; ne donnez aucune indication que vous travaillez pour le gouvernement.** Quand vous exprimez une opinion politique dans les médias sociaux, évitez de donner l’impression que vous parlez au nom de votre employeur. Faites savoir à votre public qu’il s’agit d’une opinion personnelle et supprimer de votre profil Facebook ou Twitter toute référence reliée à votre emploi au gouvernement et toute autre information qui pourrait laisser entendre que vous êtes fonctionnaire.

**Ne critiquez pas des politiques gouvernementales qui sont directement liées à votre emploi ou votre ministère.** Les fonctionnaires qui critiquent les politiques gouvernementales qui sont directement liées à leur emploi ou leur ministère risquent davantage d’être surveillés de près, car ce geste pourrait être perçu comme un manquement au devoir de loyauté. En revanche, ceux qui critiquent des politiques qui n’ont aucun lien avec leur emploi ou leur ministère peuvent s’exprimer plus librement.

# Considérez votre ton. Le ton et la fréquence de vos interventions sont deux facteurs importants. Vous songez à mener une campagne soutenue contre le gouvernement dans les médias sociaux? La prudence s’impose. Évitez toute déclaration qui pourrait être qualifié de blessante, méchante ou mensongère. N’oubliez pas : même si vous avez le droit d’exprimer des opinions politiques, vous ne pouvez pas vous comporter d’une manière qui nuit à votre capacité, ou à la perception du public, d’exécuter vos tâches de façon impartiale et professionnelle.

**C’est différent pour les représentantes et représentants syndicaux.** Dans certains cas, les porte-parole des syndicats (y compris les élus et les délégués syndicaux) peuvent plus facilement se livrer à des activités politiques. En s’exprimant au nom d’un syndicat, ils peuvent contester les politiques gouvernementales de façon plus ouverte et plus critique que d’autres, par exemple en dénonçant les compressions imposées aux services publics et leur impact. Le discours syndical est protégé par la Charte et ne peut donc pas être considéré comme un manquement au Code des valeurs et d’éthique. On conseille toutefois aux représentantes et représentants syndicaux de ne pas tenir des propos imprudents, malveillants ou malhonnêtes à propos de leur employeur.

ml/COPE491