

## Un employé qui fait des commentaires inappropriés sur Facebook s'expose à bien plus qu'un congédiement

03 octobre 2016

Les congédiements pour des propos inappropriés tenus dans les médias sociaux sont en constante progression depuis les dernières années. En effet, les employeurs sévissent de plus en plus contre les employés qui ont brisé le lien de confiance en raison des propos tenus dans les médias sociaux. Or, ces publications inappropriées, en plus de rompre le lien de confiance nécessaire au maintien du lien d'emploi, peuvent également porter atteinte à l'image de l'employeur et lui être hautement préjudiciables. Dans ces circonstances, l'employeur pourrait, en plus de mettre fin à l'emploi d'un employé fautif, lui réclamer des dommages-intérêts pour cause de diffamation.

Dans l'affaire de la Cour du Québec *Servant c. Ritchie* tranchée le 18 juillet 2016, le défendeur, M. Ian Ritchie, s'est vu ordonner de verser une somme totale de 17 500 \$ en dommages moraux et exemplaires aux demandeurs, Mme Nancy Servant et M. Mohamed Fekhi Ahmed.

Plus précisément, Mme Servant exploitait à Sept-Îles deux centres spécialisés dans les soins pour une clientèle souffrant d'un handicap physique ou intellectuel. Son conjoint, M. Ahmed, était quant à lui directeur de ces établissements.

En février 2016, M. Ahmed a embauché M. Ian Ritchie en tant que préposé. Or, M. Ritchie a été congédié seulement quelques jours après son embauche, soit le 26 février 2016, étant donné qu'il ne répondait tout simplement pas aux normes et exigences du poste. M. Ritchie n'a pas contesté sa fin d'emploi.

Le 29 février suivant, M. Ritchie a publié le message suivant sur sa page Facebook personnelle, ainsi que sur la page du groupe public « Spotted Sept-Îles » :

«Tsé quand tu travailles dans une résidence privée et que tu vois un préposé trainé une bénéficiaire par les jambes c'est pas fort... Mais quand tu en parles a ton patron et qu'il te mets a la porte en disant que tu critiques le travaille de tes collègues... Alors on dit quoi....????» [ sic ]

Le 1<sup>er</sup> mars 2016, M. Ritchie a récidivé en écrivant sur la page Facebook de « Spotted Sept-Îles » les propos suivants :

«Salut, en fin de semaine, j'étais en formation à la résidence mgt blanche et j'ai vu un préposé qui en est pas un traine par les pieds une personne atteinte de déficience intellectuelle jusqu'à sa chambre car elle refusait de coopérer. Quand j'en ai parlé à la préposée en chef elle m'a dit qu'elle en parlerait à la patronne mais j'ai reçu un appel dans la journée me disant que j'étais renvoyé car je critique le travail de mes collègues alors faites gaffe aux résidences privées vous savez ce qui se passe quand les porcs ce ferment» [ sic ]

Ces propos sont demeurés affichés environ un mois sur la page Facebook en question et il a été démontré qu'un peu plus de 10 000 personnes suivent cette page.

Les demandeurs, Mme Servant et M. Ahmed, ont donc personnellement engagé des procédures contre M. Ritchie, lui réclamant une somme de 22 500 \$ pour dommages-intérêts, diffamation et atteinte à leur réputation.

Il a été démontré que des personnes de la région de Sept-Îles auraient tenu des propos remettant en question les services offerts dans les établissements des demandeurs. Selon le témoignage des demandeurs, les rumeurs couraient à travers la ville suite à cette publication, alors que les accusations portées par M. Ritchie étaient fausses et sans aucun fondement. Les demandeurs ont soutenu qu'un projet d'agrandissement visant l'une des résidences avait été interrompu en raison de la situation et que les demandeurs avaient désormais de la difficulté à recruter du personnel.

Le tribunal a conclu que les propos inappropriés de M. Ritchie ont entraîné chez les demandeurs une perte d'estime et de considération et ont également suscité à leur égard des sentiments défavorables dans la collectivité. Pour cette raison, le juge Le Reste a accordé une somme de 15 000 \$ à Mme Servant pour dommages moraux et exemplaires et une somme de 2 500 \$ à M. Ahmed pour dommages moraux.

Nous sommes toutefois d'avis que cette décision doit être analysée avec circonspection.

D'abord, bien que dans le cadre d'une réclamation pour diffamation le fardeau de la preuve repose sur les épaules du demandeur, le défendeur dans la présente affaire n'a jamais comparu et était absent lors de l'audience, ne présentant donc aucune preuve.

Qui plus est, le fait que les demandeurs œuvraient en région éloignée doit ici être pris en considération. De tels propos n'auraient probablement pas eu le même impact dans une région plus peuplée, telle que la région métropolitaine de Montréal. En effet, les propos diffamatoires doivent être analysés selon la norme objective (plutôt que subjective) et il s'agit de déterminer si les propos ont ou non déprécié ou déconsidéré la réputation de la personne ou de l'établissement visé par ces derniers aux yeux d'un citoyen ordinaire.

À cet égard, rappelons l'affaire Syndicat des travailleurs et travailleuses de la santé et des services sociaux de Sept-Îles – CSC et Centre de santé et des services sociaux de Sept-Îles<sup>1</sup>, dans laquelle le congédiement d'une préposée aux bénéficiaires avait été maintenu suite à des propos injurieux, choquants, grossiers et vulgaires tenus dans les

médias sociaux. Les faits s'étaient également déroulés à Sept-Îles et les propos médisants visaient la supérieure immédiate de la salariée et l'employeur, un établissement de santé. Le tribunal avait notamment pris en considération l'impact des propos de la plaignante sur les difficultés de recrutement de l'établissement de santé, en insistant sur le fait que celui-ci était déjà en grand manque de personnel.

Dans l'affaire à l'étude, les propos publiés sur la page Facebook profitaient d'un achalandage relativement élevé, compte tenu du fait que plus de 10 000 personnes suivaient la page Facebook « Spotted Sept-Îles ». Cependant, bien que cette page soit très populaire, elle n'en est pas pour autant particulièrement crédible.

<sup>1</sup> D.T.E. 2014T-262 (T.A.).

**Par**

[Maude Longtin](#)

**Services**

[Travail et emploi](#)

---

## **BLG | Vos avocats au Canada**

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

[blg.com](http://blg.com)

### **Bureaux BLG**

#### **Calgary**

Centennial Place, East Tower  
520 3rd Avenue S.W.  
Calgary, AB, Canada  
T2P 0R3

T 403.232.9500  
F 403.266.1395

#### **Ottawa**

World Exchange Plaza  
100 Queen Street  
Ottawa, ON, Canada  
K1P 1J9

T 613.237.5160  
F 613.230.8842

#### **Vancouver**

1200 Waterfront Centre  
200 Burrard Street  
Vancouver, BC, Canada  
V7X 1T2

T 604.687.5744  
F 604.687.1415

#### **Montréal**

1000, rue De La Gauchetière Ouest  
Suite 900  
Montréal, QC, Canada  
H3B 5H4

T 514.954.2555  
F 514.879.9015

#### **Toronto**

Bay Adelaide Centre, East Tower  
22 Adelaide Street West  
Toronto, ON, Canada  
M5H 4E3

T 416.367.6000  
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à [desabonnement@blg.com](mailto:desabonnement@blg.com) ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans [blg.com/fr/about-us/subscribe](http://blg.com/fr/about-us/subscribe). Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à [communications@blg.com](mailto:communications@blg.com). Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur [blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels](http://blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels).

© 2025 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.