



Social Security  
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *S. S. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDGAE 24

Numéro de dossier du Tribunal : GE-15-2955

ENTRE :

**S. S.**

Appelant

et

**Commission de l'assurance-emploi du Canada**

Intimée

et

**Weimer's Hometown – SJD Sales Inc.**

Partie mise en cause

---

## **DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

### **Division Générale - Section de l'assurance-emploi**

---

DÉCISION RENDUE PAR : Teresa Jaenen

DATE DE L'AUDIENCE : Le 9 février 2016

DATE DE LA DÉCISION : Le 15 février 2016

## MOTIFS ET DÉCISION

### COMPARUTIONS

L'appelant (prestataire), monsieur S. S., ainsi que sa représentante, madame K. L., ont participé à l'audience.

### INTRODUCTION

[1] Le 13 juillet 2015, l'appelant a présenté une demande initiale de prestations d'assurance-emploi. Le 7 août 2015, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a refusé à l'appelant des prestations, après avoir conclu qu'il avait perdu son emploi en raison de sa propre inconduite. Le 10 septembre 2015, l'appelant a présenté une demande de révision. Le 24 septembre 2015, la Commission a décidé de maintenir sa décision originale, et l'appelant a interjeté appel devant le Tribunal de la sécurité sociale du Canada (Tribunal). Le 14 décembre 2015, le Tribunal a accordé un ajournement à la suite de demande de la représentante de l'appelant, motivée par un conflit d'horaire.

[2] Conformément au paragraphe 10(1) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* (Règlement), le Tribunal peut, de sa propre initiative ou sur dépôt d'une demande, mettre en cause dans l'instance toute personne que la décision intéresse directement. Le 6 novembre 2015, le Tribunal a déterminé que l'employeur avait un intérêt direct dans la présente affaire et l'a ajouté comme partie mise en cause.

[3] En conformité avec le paragraphe 12(1) du Règlement, si une partie omet de se présenter à l'audience, le Tribunal peut procéder en son absence, s'il est convaincu que la partie a été avisée de la tenue de l'audience. En l'espèce, Postes Canada a confirmé que l'employeur a reçu et signé l'avis d'audience le 17 décembre 2015. Le Tribunal est donc convaincu que la partie a été avisée et procédera en vertu du paragraphe mentionné ci-dessus.

[4] L'audience a été tenue par téléconférence pour les raisons suivantes :

- a) La complexité de la question ou des questions en litige;
- b) Les renseignements figurant au dossier et le besoin d'obtenir des renseignements supplémentaires;

- c) Le mode d'audience est conforme à l'exigence du Règlement selon laquelle l'instance doit se dérouler de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent.

### **QUESTION EN LITIGE**

[5] Le Tribunal doit déterminer si l'appelant a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite et si une exclusion doit donc lui être imposée conformément aux articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi).

### **DROIT APPLICABLE**

[6] Les alinéas 29*a*) et *b*) de la Loi prévoient, pour l'application de l'alinéa 30*a*), que le terme « emploi » s'entend de tout emploi exercé par le prestataire au cours de sa période de référence ou de sa période de prestations, et que la suspension est assimilée à la perte d'emploi.

[7] Le paragraphe 30(1) de la Loi prévoit que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd un emploi en raison de son inconduite.

[8] Le paragraphe 30(2) de la Loi précise que l'exclusion vaut pour toutes les semaines de la période de prestations du prestataire qui suivent son délai de carence. Il demeure par ailleurs entendu que la durée de cette exclusion n'est pas affectée par la perte subséquente d'un emploi au cours de la période de prestations.

### **PREUVE**

[9] Dans sa demande de prestations, l'appelant a déclaré qu'il avait été congédié pour avoir commis un acte de violence et/ou pour avoir eu un comportement inapproprié. Il a affirmé qu'il avait commencé à se quereller avec son employeur, notamment sur la façon dont il traite les employés et les clients, et que les choses avaient très rapidement dégénéré. Il a affirmé qu'il avait dit à son employeur comment il se sentait et ce qu'il pensait de la façon dont il traitait tout le monde, et que son employeur avait fini par lui dire de partir. Il a affirmé que cela avait été leur première vraie querelle en trois ans de service et qu'il avait été congédié immédiatement et estime que c'était injuste. Il a affirmé qu'il ignorait s'il existait une politique et a dit qu'il n'avait pas parlé à qui que ce soit après son congédiement. Il a affirmé qu'il ne savait pas quoi faire d'autre (GD3-9).

[10] Le 4 août 2015, l'employeur a dit à la Commission que l'appelant avait publié un message sur Facebook, dans lequel il affirmait qu'il ne lui (l'appelant) versait pas tout le salaire auquel il avait droit, et où il avait dit aux gens d'arrêter d'y faire des achats. L'employeur a affirmé que Facebook avait retiré cette publication après la plainte qu'il avait déposée, mais qu'il en avait gardé une copie et qu'il la remettra à la Commission. Il a déclaré que l'appelant n'avait reçu aucun véritable avertissement avant d'avoir publié ce message sur Facebook, mais que ce message était diffamatoire et que l'appelant avait été congédié dès qu'il en ait eu pris connaissance (GD3-17).

[11] Le 7 août 2015, l'appelant a affirmé à la Commission qu'il avait en effet publié le message sur Facebook, sur la page « Weyburn Confessions ». Il a dit ne pas savoir pourquoi il l'avait fait et que c'était une mauvaise idée. La Commission a dit à l'appelant que la publication de messages diffamatoires sur les médias sociaux était considérée comme une inconduite, un comportement irrespectueux, et qu'il aurait dû s'adresser à la commission des relations de travail, plutôt que de recourir aux médias sociaux, s'il rencontrait des problèmes relativement à son salaire (GD3-20).

[12] Le 11 août 2015, l'employeur a déposé le message Facebook publié par l'appelant. Il a également affirmé que l'appelant avait rédigé ce message durant sa pause sur son ordinateur (celui de l'employeur), alors qu'il était en vacances (GD3-18 à GD3-19).

[13] Le 10 septembre 2015, l'appelant a présenté une demande de révision en réitérant qu'il avait été congédié parce qu'il avait affronté son employeur et que c'était injuste (GD3-21 à GD3-22).

[14] Un relevé d'emploi montre que l'appelant avait travaillé chez Weimers's Hometown SJD Sales Inc. du 27 août 2012 au 30 juin 2015, et qu'il avait été congédié (GD3-23).

[15] Le 21 septembre 2015, l'appelant a confirmé à la Commission qu'il avait publié sur Facebook ce message diffamatoire concernant son employeur. Il a affirmé avoir fait cette publication avant de se rendre au travail le 30 juin 2015 et qu'elle avait trait au fait que l'employeur ne payait pas aux employés leurs salaires ou leurs indemnités de vacances, et que tout le monde devrait arrêter de faire des achats au magasin. Il a affirmé que son message n'était plus là et qu'il n'en avait pas de copie. L'appelant a affirmé qu'il s'était fâché et que sa colère

avait été attisée par des collègues de travail et des clients. Il a dit qu'il avait constamment entendu, au cours des deux dernières années, que l'employeur ne versait pas aux autres employés leurs indemnités de vacances, et qu'il était aussi fâché parce qu'on lui avait payé un jour de vacances alors qu'il avait pris un congé de maladie. L'appelant a affirmé qu'il avait reçu le même salaire et qu'il pensait qu'il avait eu un trop-payé plutôt qu'une indemnité de vacances. Il a déclaré ne jamais en avoir parlé à son employeur; il avait conservé l'argent et avait payé ses factures (GD3-24).

[16] Au sujet du 30 juin 2015, l'appelant a dit à la Commission qu'il avait d'abord publié le message concernant son employeur sur les médias sociaux, et qu'il était ensuite allé travailler comme d'habitude. Il présume que son employeur a dû voir le message ou en entendre parler au cours de la journée. Il a affirmé que l'employeur était arrivé au magasin à la fermeture, qu'il l'avait interrogé quant au message, puis qu'il l'avait renvoyé. Il a dit qu'ils s'étaient querellés au sujet des salaires et des indemnités de vacances et qu'il avait saisi cette occasion pour demander à l'employeur de lui verser ses indemnités de vacances. Il a demandé à l'employeur pourquoi il avait été payé un jour de vacances alors qu'il avait été malade, et l'employeur lui a dit qu'il ne payait pas des jours de vacances pour des congés de maladie. L'appelant a déclaré qu'il savait qu'il avait eu tort de publier le message et qu'il aurait dû parler à son employeur, ce qu'il n'avait pas fait avant d'être congédié. Il a dit qu'il avait tout réglé avec son employeur et qu'il avait reçu toute sa paye par rapport à la cessation d'emploi GD3-25).

[17] Le 22 septembre 2015, l'employeur a dit à la Commission qu'il n'avait plus rien à ajouter et qu'il convenait de tout ce qu'il avait déjà déposé (GD3-26).

[18] Le 24 septembre 2015, la Commission a informé l'appelant du maintien de sa décision originale quant à son inconduite et de son droit de faire appel devant le Tribunal (GD3-27 à GD3-29).

[19] Dans son avis d'appel, l'appelant a déclaré qu'il n'avait eu qu'une seule dispute avec son employeur en trois ans et qu'il avait été congédié sur-le-champ. Il a affirmé que trois mois s'étaient écoulés depuis et qu'il était toujours incapable de trouver un emploi. Il a affirmé qu'il n'est pas admissible à l'aide sociale en raison de la décision relative à l'assurance-emploi. Il a affirmé n'avoir aucun revenu et être incapable de survivre. L'appelant a affirmé qu'il n'avait jamais eu l'occasion de raconter sa version des faits. Il a dit qu'il s'était fâché après avoir

appris, par l'entremise d'employés et de nombreux clients, que son patron racontait des choses sur lui. Il a dit qu'il est allé en parler à son employeur et qu'il avait été renvoyé sur-le-champ. Il a dit croire que c'est injuste puisqu'il était un bon employé qui recevait beaucoup de compliments de la part des clients (GD2-1 à GD2A-10).

## **OBSERVATIONS**

[20] L'appelant et sa représentante ont soutenu ce qui suit :

- a) Le critère juridique relatif à l'inconduite, figurant à GD4-4, précise qu'il doit s'agir d'une inconduite délibérée dont le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'elle était de nature à entraîner son congédiement, ce qui n'était pas le cas en l'espèce. Elle a affirmé que l'appelant ne s'était jamais douté qu'il serait congédié. Elle a affirmé qu'il avait publié ce message sous le coup de l'émotion et qu'il regrettait de l'avoir fait depuis;
- b) La déclaration figurant à GD3-18 est fausse; l'appelant a affirmé avoir publié le message à 22 h depuis la maison, et non depuis le bureau de son employeur;
- c) Comme l'indique GD3-19, le message a été publié sur la page « Weyburn Confessions » et devait être anonyme. La représentante de l'appelant a affirmé qu'ils ne savent pas pourquoi le nom de l'appelant est apparu et qu'un chiffre aurait dû lui être attribué;
- d) L'appelant a affirmé qu'il a communiqué avec « Weyburn Confessions » pour faire retirer le message, mais qu'il était trop tard, et qu'ensuite, le message n'était plus sur la page;
- e) Il a publié le message après avoir entendu des ragots de la part de collègues de travail et il avait perdu tout jugement. Il a affirmé qu'il ne sentait pas valorisé par son employeur;
- f) L'employeur est revenu du lac et lui a demandé de venir à son bureau; il a affirmé que son employeur avait commencé à lui hurler dessus à propos du message et qu'il l'avait congédié;
- g) Son fils est venu chez lui et il était très déçu d'avoir été congédié et il n'avait pas immédiatement fait une demande d'assurance-emploi parce qu'il pensait qu'il pourrait trouver un autre emploi;

- h) L'appelant a affirmé qu'il n'avait jamais essayé d'informer son employeur du fait qu'il avait publié le message à la hâte avant d'être congédié ni essayé de lui présenter ses excuses au moment de son congédiement ou par la suite pour savoir s'il pourrait reprendre son emploi;
- i) La représentante a affirmé que le message avait été publié à la hâte et que ce n'était pas bien, mais que l'appelant regrette cependant de l'avoir fait et qu'il a souffert d'importantes conséquences. La situation a été très difficile pour l'estime de soi de son fils et il n'a pas d'emploi depuis plus de cinq mois maintenant;
- j) L'appelant a affirmé que c'est l'employeur qui l'a questionné sur le message Facebook et qu'il n'est pas lui-même allé lui en parler comme il l'a indiqué dans la preuve au dossier, et que c'est la querelle au sujet du message Facebook qui a conduit l'employeur à le congédier.

[21] L'intimée a soutenu ce qui suit :

- a) Le prestataire admet avoir publié sur les médias sociaux, le 30 juin 2015, des commentaires diffamatoires au sujet de son employeur, comme le montre GD3-19. Il admet également qu'il a eu tort de le faire;
- b) L'employeur a affirmé que le prestataire avait été congédié en raison des commentaires diffamatoires qu'il avait publiés sur les médias sociaux;
- c) La Commission soutient qu'un employeur a le droit de s'attendre à ce que ses employés fassent preuve d'une certaine rigueur éthique en matière d'honnêteté et de loyauté. Un employeur est fondé à congédier un employé, même sans préavis, s'il découvre que cet employé s'est conduit d'une manière qui lui permet de douter qu'il possède ces qualités personnelles;
- d) Les commentaires diffamatoires publiés sur les médias sociaux par le prestataire au sujet de son employeur constituent une inconduite au sens de la Loi parce que le prestataire a admis avoir tenu ces propos et savoir qu'il a eu tort de le faire;

- e) Les actions du prestataire étaient délibérées et visaient à nuire aux affaires de l'employeur, et elles ont conduit au congédiement du prestataire puisque l'employeur ne pouvait plus lui faire confiance;
- f) La Commission soutient que la jurisprudence appuie sa décision. La Cour d'appel fédérale a confirmé le principe selon lequel il y a inconduite lorsque la conduite du prestataire était délibérée, c'est-à-dire que les actes qui ont mené au congédiement étaient conscients, voulus ou intentionnels (*Mishibinijima c. Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36).

## ANALYSE

[22] La Cour d'appel fédérale a défini la notion juridique d'inconduite aux fins du paragraphe 30(1) de la Loi comme une inconduite délibérée dont le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'elle était de nature à entraîner son congédiement. Pour déterminer si l'inconduite pourrait mener à un congédiement, il doit exister un lien de causalité entre l'inconduite reprochée au prestataire et son emploi; l'inconduite doit donc constituer un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail (*Canada (Procureur général) c. Lemire*, 2012 CAF 314).

[23] Le Tribunal doit d'abord déterminer si le geste reproché au prestataire constituait une inconduite et si ce geste était la raison du congédiement.

[24] En l'espèce, l'intimée affirme que l'appelant a perdu son emploi quand il a publié des commentaires diffamatoires au sujet de son employeur, ce qui est un comportement inacceptable qui cause des dommages irréparables à la relation entre l'employé et l'employeur. Le Tribunal juge donc que le geste posé par l'appelant constitue une inconduite au sens de la Loi et que ce geste était la raison de son congédiement.

[25] Comme l'indique la cause *Canada (Procureur général) c. Tucker* A-381-85, l'inconduite exige pour qu'il y ait exclusion la présence d'un élément psychologique, soit un caractère délibéré soit une conduite à ce point insouciant qu'elle frôle le caractère délibéré. Cette volonté a été définie dans une décision de la Cour d'appel en 1995, comme se rapportant à un geste posé consciemment, délibérément ou intentionnellement. De plus, la Cour d'appel a

affirmé en 1996 qu'il y a inconduite lorsque le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit congédié. La simple « insouciance » ne correspond pas à une « volonté » nécessaire pour appuyer une allégation d'inconduite.

[26] Le juge Nadon a précisé, dans *Mishibinijima c. Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36, qu'il y a inconduite lorsque le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit congédié.

[27] Il incombe à la partie alléguant une inconduite le lourd fardeau de faire la preuve de celle-ci. Pour démontrer qu'un employé est coupable d'une inconduite, il faut établir que l'employé n'aurait pas dû agir comme il l'a fait. Il n'est pas suffisant de montrer que l'employeur a jugé répréhensible la conduite de l'employé ou qu'il a adressé à l'employé un reproche d'ordre général pour avoir mal agi.

[28] L'intimée avance que les commentaires diffamatoires sur l'employeur publiés sur les médias sociaux par le prestataire constituaient une inconduite au sens de la Loi parce que le prestataire a admis avoir fait ces commentaires et savoir qu'il a eu tort de le faire. Les actes du prestataire étaient délibérés et visaient à nuire aux affaires de l'employeur et ont conduit au congédiement du prestataire puisque l'employeur ne pouvait plus lui faire confiance.

[29] L'intimée fait aussi valoir qu'un employeur a le droit de s'attendre à ce que ses employés fassent preuve d'une certaine rigueur éthique en matière d'honnêteté et de loyauté. Un employeur est fondé à congédier un employé, même sans préavis, s'il découvre que cet employé s'est conduit d'une manière qui lui permet de douter qu'il possède ces qualités personnelles;

[30] L'appelante et sa représentante font valoir que le critère juridique relatif à l'inconduite, figurant à GD4-4, précise qu'il doit s'agir d'une inconduite délibérée dont le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'elle était de nature à entraîner son congédiement, ce qui n'était pas le cas en l'espèce. Elle a affirmé que l'appelant ne s'était jamais douté qu'il serait congédié. Elle a affirmé qu'il avait publié ce message sous le coup de l'émotion et qu'il regrettait de l'avoir fait depuis;

[31] L'appelant soutient que la déclaration figurant à GD3-18 est fausse; l'appelant a affirmé avoir publié le message à 22 h depuis la maison, et non depuis le bureau de son employeur. Il fait également valoir que le message a été publié sur la page « Weyburn Confessions » et qu'il devait être anonyme, comme l'indique GD3-19. La représentante de l'appelant a affirmé qu'ils ne savent pas pourquoi le nom de l'appelant est apparu et qu'un chiffre aurait dû lui être attribué;

[32] Le Tribunal estime que le fait que l'appelant prétende que le message n'ait pas été publié depuis le bureau de son employeur ne change rien au fait qu'il l'a publié, de son propre aveu, tout comme il n'y change rien non plus que le message aurait dû être anonyme puisqu'il aurait quand même eu une incidence négative sur la relation de confiance entre l'employé et l'employeur.

[33] Le Tribunal est d'avis qu'il est évident et incontesté, d'après la preuve au dossier et le témoignage fourni par l'appelant, que celui-ci a perdu son emploi en raison du message diffamatoire qu'il a publié sur les médias sociaux au sujet de son employeur. Le Tribunal juge que les actes imputés à l'appelant constituaient une inconduite et qu'il ne fait aucun doute qu'il a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite. Le Tribunal se fonde sur *Brissette A-1342-92; Langlois; A-94-95; Johnson A-296-03*).

[34] Le Tribunal constate, d'après le témoignage de l'appelant, qu'il s'est fâché et qu'il a perdu tout jugement et qu'il regrettait ses actions depuis. Le Tribunal constate que même si l'appelant a témoigné qu'il regrettait avoir publié ce message sur les médias sociaux et qu'il avait essayé de le faire supprimer, il a aussi témoigné ne jamais avoir essayé d'informer son employeur de ce qu'il avait fait, avant que ce dernier ne le découvre lui-même. L'appelant a témoigné qu'il n'avait jamais essayé de présenter à l'employeur des excuses pour ce qu'il avait fait lorsqu'il l'a interrogé au sujet du message, ou même après son congédiement. Le Tribunal estime que l'appelant n'a fourni aucune preuve permettant de prouver qu'il regrettait d'avoir publié ce message diffamatoire au sujet de son employeur.

[35] Le Tribunal estime que l'argument de l'appelant, voulant qu'il ne pensait pas qu'il perdrait son emploi, est inacceptable, puisqu'il témoigne d'une inconscience des conséquences

de ses gestes sur la relation qu'il entretenait avec son employeur et du fait qu'il n'assume aucune responsabilité.

[36] Le Tribunal juge que l'appelant a agi de façon délibérée et qu'il est responsable de son malheur en raison de son inconduite et de la rupture du lien de confiance auprès de son employeur. Il est donc tout à fait juste qu'il soit l'unique personne à subir les conséquences de ces gestes et qu'il soit exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi, dont il avait espéré pouvoir bénéficier.

[37] Le Tribunal constate, d'après le témoignage de l'appelant, qu'il a affirmé que c'est l'employeur qui était venu lui parler du message Facebook et qu'il ne lui en avait pas lui-même parlé, comme il l'avait déclaré dans la preuve au dossier, et que leur dispute portait sur le message Facebook qui avait conduit l'employeur à le congédier.

[38] Le Tribunal juge que les premières observations de l'appelant présentées à la Commission ainsi que dans son appel devant le Tribunal, voulant qu'il avait lui-même parlé à son employeur des salaires et que celui-ci l'avait congédié, contredisent son témoignage et confirment que ces affirmations sont fausses et que l'appelant a perdu son emploi parce qu'il a publié des commentaires diffamatoires sur son employeur et que celui-ci l'a congédié pour cette raison.

[39] La représentante a soutenu que l'appelant avait publié le message à la hâte et que ce n'était pas bien, mais que l'appelant regrette cependant de l'avoir fait et qu'il a souffert d'importantes conséquences. La situation a été très difficile pour l'estime de soi de son fils et il n'a pas d'emploi depuis plus de cinq mois maintenant.

[40] Le Tribunal estime que l'appelant se trouve dans cette situation fâcheuse à cause de son manque de jugement; cependant, les commentaires diffamatoires qu'il a publiés sur les médias sociaux ont rompu le lien de confiance avec son employeur et de tels commentaires allaient avoir une incidence négative sur l'employeur. Cela était particulièrement le cas puisque le message avait été publié sur une plateforme de médias sociaux qui serait consultée pas ses employés et ses clients.

[41] Le Tribunal doit rendre une décision fondée sur les faits relatifs à la question sur laquelle il doit statuer, et il n'a pas compétence pour modifier les exigences prévues par la Loi et il doit s'en tenir à celle-ci en dépit de la situation personnelle de l'appelant (*Canada (Procureur général) c. Lévesque*), 2001 CAF.

[42] Le Tribunal se fonde sur la cause (*Canada (Procureur général) c. Knee*), 2011 CAF 301, qui a énoncé le principe selon lequel il n'est pas permis aux arbitres de réécrire la loi ou de l'interpréter d'une manière contraire à son sens ordinaire.

## **CONCLUSION**

[43] Le Tribunal conclut qu'une exclusion pour une période indéfinie doit être imposée parce que les gestes de l'appelant étaient volontaires et délibérés, constituant donc une inconduite au sens de la Loi.

[44] L'appel est rejeté.

Teresa Jaenen

Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi