

## COUR SUPÉRIEURE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-17-125221-237

DATE : 18 février 2026

---

**SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE ALEXANDRE-PHILIPPE AVARD, J.C.S.**

---

**JEAN-PAUL ISSON**

Partie demanderesse

c.

**SOLUTIONS D'INFORMATIONS ET D'INFORMATIQUE SITA CANADA INC.**

Partie défenderesse

---

### JUGEMENT

---

APERÇU.....	2
QUESTIONS EN LITIGE .....	3
ANALYSE .....	4
1. Période de délai-congé raisonnable .....	4
1.1 Cadre juridique .....	4
1.2 Position des parties .....	6
1.3 Discussion .....	7
1.4 Conclusion.....	13
2. Indemnité tenant lieu de délai-congé .....	14
3. Mitigation des dommages .....	20
3.1 Cadre juridique .....	20
3.2 Absence de gains salariaux ou revenus d'entreprise .....	21

3.3	Absence d'offres d'emploi .....	22
3.4	Démarches de recherche d'emploi .....	22
3.5	Preuve relative aux emplois disponibles.....	27
3.6	Conclusion.....	28
4.	Dommmages moraux .....	28
4.1	Cadre juridique .....	28
4.2	Position des parties .....	30
4.3	Transparence et motifs de fin d'emploi.....	30
4.4	Mise en œuvre de la fin d'emploi.....	35
5.	Objections prises sous réserve.....	40
5.1	Pièces P-9 à P-11 – Extraits du dossier de Spencer Stuart .....	40
5.2	Pièce P-12 - Présentation Data Science (Novembre 2022).....	41
5.3	Pièce D-43A – Description de postes affichés sur LinkedIn .....	41
5.4	Pièce D-47 – Articles au sujet des résultats de Monster Worldwide.....	42
	CONCLUSION.....	42

## **APERÇU**

[1]Le demandeur Jean-Paul Isson (« **Isson** »<sup>1</sup>) poursuit Solutions D'Informations et D'informatique SITA Canada Inc. (« **SITA** ») suite à la résiliation sans motif sérieux de son contrat de travail, effective en date du 5 décembre 2022. Il réclame 929 000\$ à titre d'indemnité tenant lieu de préavis raisonnable, ainsi qu'une somme de 50 000\$ à titre de dommages pour « abus dans les manières et le fondement illégitime du renvoi »<sup>2</sup>.

[2]SITA est un joueur majeur de l'industrie aérienne mondiale. Fondée il y a plus de soixante (75) ans par des compagnies aériennes, elle offre divers services de communications et de gestion de l'information à la plupart des compagnies aériennes ainsi qu'à environ 480 aéroports dans plus de 200 pays. L'entreprise compte aujourd'hui plus de 4 500 employés et possède des bureaux à travers le monde, incluant à Montréal et en Suisse.

[3]De janvier 2019 à décembre 2022, Isson était le « Chief Data Science and AI Officer » de SITA, soit un poste hiérarchiquement élevé en lien direct avec le comité de direction de l'organisation<sup>3</sup>. Il possède une formation universitaire poussée en mathématique statistique obtenue en France ainsi qu'une vaste expérience de plus de vingt (20) ans en analyse prédictive et en traitement de données à l'aide de l'intelligence artificielle. Avant de rejoindre SITA en janvier 2019, Isson travaille successivement pour des employeurs

<sup>1</sup> L'utilisation, selon le cas, des seuls prénoms ou noms de famille dans le présent jugement a pour but d'alléger le texte et d'en faciliter la compréhension et l'on voudra bien n'y voir aucune discourtoisie à l'égard des personnes concernées.

<sup>2</sup> Le tout en sus des intérêts et de l'indemnité additionnelle depuis la mise en demeure transmise à SITA le 16 janvier 2023 (pièce P-4).

<sup>3</sup> Isson a joint SITA à compter du 3 janvier 2019 (pièce P-1).

œuvrant dans divers secteurs économiques (banques, industrie automobile, télécommunications, gestion des ressources humaines et industrie aérienne).

[4] Comme l'ensemble de l'industrie aérienne, SITA vit les contrecoups de la pandémie de COVID 2019. En 2022, au sortir de cette crise sans précédent, un nouveau président directeur-général entre en fonction. Il entreprend une vaste réorganisation, avec pour objectif d'améliorer l'efficacité et la rentabilité de SITA.

[5] C'est dans ce contexte que SITA décide, au cours de l'automne 2022, d'abolir l'équipe d'une dizaine d'employés chapeauté par Isson. SITA offre à ce dernier une indemnité correspondant à environ sept (7) mois de son salaire de base.

[6] En raison notamment de son âge (51 ans), des circonstances qui l'ont amené à rejoindre SITA en 2019, de son expertise pointue et du nombre relativement limité d'opportunités d'emplois comparables, Isson considère que SITA ne peut résilier son contrat de travail sans lui donner un délai-congé minimum de vingt-quatre (24) mois.

[7] Isson réclame donc une indemnité tenant lieu de ce délai-congé, soustraction faite de la valeur des indemnités de départ déjà reçues.

[8] Pour les motifs exposés ci-dessous, le Tribunal considère qu'Isson a droit à un délai-congé de quatorze (14) mois.

[9] Le Tribunal conclut enfin que certains agissements de SITA dans le contexte de la résiliation du contrat de travail sont fautifs et octroie à Isson des dommages moraux.

### **QUESTIONS EN LITIGE**

[10] Le Tribunal traitera successivement des questions suivantes :

- 10.1. Quel est le délai-congé raisonnable dans les circonstances?
- 10.2. Quelle est la valeur de l'indemnité tenant lieu de ce délai-congé?
- 10.3. Cette indemnité doit-elle être amputée, en tout ou en partie, en raison d'un défaut de la part d'Isson de mitiger ses dommages?
- 10.4. La résiliation du contrat de travail d'Isson est-elle fautive et, le cas échéant, quels sont les dommages moraux payables en conséquence?

[11] En fin de jugement, le Tribunal décidera également des quelques objections à la preuve prises sous réserve lors de l'instruction.

## ANALYSE

### 1. PÉRIODE DE DÉLAI-CONGÉ RAISONNABLE

#### 1.1 Cadre juridique

[12] L'employeur peut mettre fin unilatéralement et sans motif sérieux à un contrat de travail à durée indéterminée, à condition de donner à l'employé un préavis raisonnable appelé « délai de congé ». C'est ce que prévoit l'article 2091 du *Code civil du Québec* (« **C.c.Q.** »):

« **2091.** Chacune des parties à un contrat à durée indéterminée peut y mettre fin en donnant à l'autre un délai de congé.

Le délai de congé doit être raisonnable et tenir compte, notamment, de la nature de l'emploi, des circonstances particulières dans lesquelles il s'exerce et de la durée de la prestation de travail. »

[13] Le délai-congé a une vocation indemnitaire, soit d'offrir à l'employé un temps raisonnable pour tenter de trouver un emploi similaire à des conditions semblables<sup>4</sup>.

[14] Plutôt que donner un tel préavis, l'employeur peut, à son choix, résilier le contrat de travail avec effet immédiat en payant à son employé une indemnité monétaire tenant lieu de délai-congé<sup>5</sup>.

[15] Le droit à un délai-congé raisonnable ou à une indemnité en tenant lieu est une règle d'ordre public, de sorte qu'un employé ne peut y renoncer dans son contrat de travail. C'est ce qui ressort de l'article 2092 C.c.Q. :

« **2092.** Le salarié ne peut renoncer au droit qu'il a d'obtenir une indemnité en réparation du préjudice qu'il subit, lorsque le délai de congé est insuffisant ou que la résiliation est faite de manière abusive. »

[16] La détermination par le Tribunal du délai-congé approprié est une décision hautement discrétionnaire. Elle dépend d'une analyse des circonstances factuelles

---

<sup>4</sup> *Tecsyst inc. c. Patrao*, 2023 QCCA 879 aux para. 43-44. Au même effet, voir également *Fondation (Fonds de développement de la Confédération des syndicats nationaux pour la coopération et l'emploi) c. Poutres Lamellées Leclerc inc.*, 2020 QCCA 261 au para. 206; *Standard Broadcasting Corporation Ltd. c. Stewart*, 1994 CanLII 5837 (CA).

<sup>5</sup> *Équipements Masse 1987 inc. c. Bisailon*, 2021 QCCA 1500 aux para. 20-23. Voir également *Homag Canada inc. c. Legault*, 2014 QCCA 1315, au para. 23; *Aksich c. Canadian Pacific Railway*, 2006 QCCA 931 au para. 118-120.

propres à chaque cas<sup>6</sup> en fonction d'une « impressionnante conjonction de facteurs », incluant ceux mentionnés au deuxième alinéa de l'article 2091 C.c.Q.<sup>7</sup>.

[17] Cette analyse doit se faire en se replaçant au moment de la résiliation du contrat de travail et en tenant compte non seulement du point de vue de l'employé mais aussi de celui de l'employeur<sup>8</sup>.

[18] Au fil du temps, la jurisprudence a identifié une série de facteurs potentiellement pertinents qui peuvent être considérés dans une perspective globale, et non isolément ou d'un point de vue purement mécanique ou mathématique<sup>9</sup>. Il convient de mentionner plus particulièrement les facteurs suivants :

- 18.1. Nature de l'emploi et importance des responsabilités assumées<sup>10</sup>;
- 18.2. Niveau hiérarchique<sup>11</sup>;
- 18.3. Nombre d'années de service de l'employé<sup>12</sup>;
- 18.4. Âge de l'employé<sup>13</sup>;
- 18.5. Rémunération globale du poste occupé<sup>14</sup>;
- 18.6. Circonstances entourant le recrutement de l'employé<sup>15</sup>;

<sup>6</sup> *Isidore Garon ltée c. Tremblay; Fillion et Frères (1976) inc. c. Syndicat national des employés de garage du Québec inc.*, [2006] 1 R.C.S. 27 au para. 36.

<sup>7</sup> *Standard Broadcasting Corporation Ltd. c. Stewart*, 1994 CanLII 5837 (CA).

<sup>8</sup> *Transforce inc. c. Baillargeon*, 2012 QCCA 1495 au para. 52. Voir également les commentaires de la juge Bich dans *Aksich c. Canadian Pacific Railway*, 2006 QCCA 931 au para. 127 : « Il est vrai que la jurisprudence ne regorge pas de cas où l'on accorde un délai de congé de plus de 18 mois. Il ne s'agit pas, en effet, d'accorder des délais de congé si longs qu'ils en viennent à neutraliser la faculté de résiliation de l'employeur ou la rendent onéreuse au point de la stériliser, de la rendre illusoire ou de l'entraver. »

<sup>9</sup> *Transforce inc. c. Baillargeon*, 2012 QCCA 1495 aux para. 53-54 et 64.

<sup>10</sup> Plus le poste est important, plus le délai-congé sera généralement long. *Levy c. Standard Desk Inc.*, 2013 QCCA 1473 au para. 35. Ce facteur est souvent considéré comme clé vu qu'il découle spécifiquement de l'article 2091 C.c.Q.

<sup>11</sup> Plus ce niveau est élevé, plus le délai-congé risque d'être important, la logique étant que les emplois supérieurs sont généralement plus rares que les autres types de postes. *Levy c. Standard Desk Inc.*, 2013 QCCA 1473 au para. 35.

<sup>12</sup> Plus l'employé a de l'ancienneté dans l'entreprise, plus le délai-congé sera long. *Levy c. Standard Desk Inc.*, 2013 QCCA 1473 au para. 35. Ce facteur est spécifiquement énoncé à l'article 2091 C.c.Q.

<sup>13</sup> Plus l'employé est âgé, plus on présume qu'il lui faudra du temps pour se replacer sur le marché du travail, et plus le délai-congé sera long. *Levy c. Standard Desk Inc.*, 2013 QCCA 1473 au para. 35; *Homag Canada inc. c. Legault*, 2014 QCCA 1315 au para. 21.

<sup>14</sup> Plus la rémunération est élevée, plus il pourrait être difficile de trouver un emploi à un revenu comparable, ce qui milite en faveur d'un délai-congé plus long.

<sup>15</sup> Le fait que l'employé ait été sollicité ou incité à quitter son emploi antérieur et à renoncer à une carrière florissante au sein de son employeur précédant et/ou le fait qu'on lui ait laissé miroiter une bonne

- 18.7. Facilité ou difficulté anticipée pour l'employé à se retrouver une occupation identique ou similaire en tenant compte du marché de l'emploi pour un emploi comparable<sup>16</sup> ainsi que des circonstances propres à l'employé (âge, expérience, scolarité<sup>17</sup>, compétences<sup>18</sup> ou même l'absence de transparence de l'employeur quant aux motifs de congédiement<sup>19</sup>);
- 18.8. Fait que l'employé connaît ou se doute depuis un certain temps que son emploi est en péril (que ce soit en raison de la situation économique précaire de l'entreprise ou pour des raisons liées à sa performance personnelle)<sup>20</sup>.

[19] Même s'il ne s'agit pas d'une règle absolue<sup>21</sup>, la jurisprudence considère généralement qu'une période de vingt-quatre (24) mois représente le délai-congé maximal<sup>22</sup> qui ne sera accordé que dans des circonstances exceptionnelles (i.e. âge avancé, grande ancienneté, capacité très limitée à se replacer facilement dans un nouvel emploi, etc.)<sup>23</sup>.

## 1.2 Position des parties

[20] SITA considère avoir offert à Isson une indemnité suffisante puisqu'elle a payé l'indemnité de six mois de salaire de base prévue au contrat de travail. Elle souligne que cette indemnité a été librement négociée et qu'elle est raisonnable dans les circonstances. Elle plaide également que l'indemnité offerte en l'espèce est bien supérieure au préavis d'environ quatre (4) semaines par année de service généralement considéré comme raisonnable par la jurisprudence<sup>24</sup>.

---

perspective/sécurité d'emploi à long terme au sein de son nouvel employeur justifient souvent l'octroi d'un délai-congé plus important. *Wallace c. United Grain Growers Ltd.*, [1997] 3 RCS 701 aux para. 83-85; *Standard Broadcasting Corporation Ltd. c. Stewart*, 1994 CanLII 5837 (CA); *Homag Canada inc. c. Legault*, 2014 QCCA 1315 aux para. 21 et 62; *Aksich c. Canadian Pacific Railway*, 2006 QCCA 931 au para. 126; *Guerchon c. Rubble Master Systems Inc.* (9218-1445 Québec Inc.), 2012 QCCS 1093 au para. 69.

<sup>16</sup> *Tecsys inc. c. Patrao*, 2023 QCCA 879; *Homag Canada inc. c. Legault*, 2014 QCCA 1315 au para. 21

<sup>17</sup> *Lapointe c. Les Aliments La Brochette*, 2005 CanLII 27360 (QCCS) au para. 64.

<sup>18</sup> *Fondaction (Fonds de développement de la Confédération des syndicats nationaux pour la coopération et l'emploi) c. Poutres Lamellées Leclerc inc.*, 2020 QCCA 261 au para. 207.

<sup>19</sup> *Tecsys inc. c. Patrao*, 2023 QCCA 879 au para. 50, 53-55, 68-69. Voir également : *Wallace c. United Grain Growers Ltd.*, 1997 CanLII 332 (CSC), [1997] 3 RCS 701

<sup>20</sup> *Levy c. Standard Desk Inc.*, 2013 QCCA 1473 au para. 37.

<sup>21</sup> *Caisse populaire Desjardins de Saint-Raymond--Sainte-Catherine c. Girard* 2022 QCCA 1171 aux paragraphes 35-36.

<sup>22</sup> *Fondaction (Fonds de développement de la Confédération des syndicats nationaux pour la coopération et l'emploi) c. Poutres Lamellées Leclerc inc.*, 2020 QCCA 261 au para. 207; *Levy c. Standard Desk Inc.*, 2013 QCCA 1473 au para. 35; *Aksich c. Canadian Pacific Railway*, 2006 QCCA 931 au para. 124.

<sup>23</sup> *Allstate du Canada c. Daunais*, 2014 QCCA 586 au para. 5.

<sup>24</sup> *Gignac c. Sandoz Canada inc.* 2011 QCCS 6216 aux para. 44-45; *Ellinsen c. PWC Management Services l.p.*, 2014 QCCS 4199 au para. 79-80.

[21] De son côté, Isson considère avoir droit à un délai-congé de vingt-quatre (24) mois, soit un délai qu'on peut qualifier essentiellement de maximal. Au soutien de sa position, il mise d'abord et avant tout sur le fait qu'il a été sollicité avec insistance par SITA pour quitter un emploi stable et prestigieux. Il invoque également l'importance et le caractère hautement spécialisé de ses fonctions au sein de l'entreprise, sa rémunération élevée, la relative rareté des postes comparables, et son âge relativement avancé au moment de son licenciement (51 ans).

### 1.3 Discussion

[22] Pour les motifs décrits ci-dessous, le Tribunal est d'avis qu'un délai-congé de quatorze (14) mois constitue un délai raisonnable dans les circonstances.

[23] D'entrée de jeu, il convient de souligner que l'emphase mise par SITA en plaidoirie sur le texte de la clause d'indemnité de licenciement contenue dans le contrat de travail surprend.

[24] En effet, la question en l'espèce n'est pas de déterminer si cette clause fut négociée par Isson, si ce dernier est ou non un « négociateur aguerri », s'il connaissait les facteurs jurisprudentiels pertinents à la fixation d'un délai-congé ou s'il a accepté cette clause en toute connaissance de cause.

[25] La question est plutôt de savoir quel est le délai-congé raisonnable dans les circonstances et si la clause d'indemnité de licenciement dans le contrat de travail est ou non compatible avec ce délai-congé. Car, comme prévu à l'article 2092 C.c.Q., cette clause ne peut empêcher Isson d'obtenir une indemnité adéquate.

[26] En l'espèce, plusieurs facteurs pointent en direction de l'octroi d'un délai-congé plus important que ce qui est prévu dans le contrat de travail.

[27] Premièrement, Isson possède une expertise pointue en analyse prédictive et en traitement de données à l'aide de l'intelligence artificielle. C'est ce qui ressort notamment des éléments suivants de sa remarquable feuille de route<sup>25</sup>:

27.1. Originaire du Cameroun, Isson est titulaire d'un baccalauréat, d'une maîtrise et d'un diplôme d'études approfondies (DEA) en mathématiques (probabilités et statistiques) obtenus suite à des études dans les universités Pierre & Marie Curie (Paris IV) et René Descartes (Paris V).

27.2. Après avoir complété sa scolarité, Isson débute sa carrière en France comme statisticien d'abord au sein d'une banque (Crédit Lyonnais) puis dans l'industrie automobile (Renault).

---

<sup>25</sup> Curriculum vitae d'Isson, pièce D-3. Voir également la description du profil d'Isson dans le Candidate Report préparé par la firme de recrutement Spencer Stuart (pièce P-10).

- 27.3. Isson arrive au Canada en 1998. Il travaille pendant plus de cinq ans dans des entreprises de télécommunications où il développe des outils et modèles d'analyses de données permettant de prévoir les comportements des clients.
- 27.4. En 2005, Isson est engagé par Monster Worldwide pour créer un département d'analyse prédictive et d'intelligence d'affaires. Monster Worldwide est à l'époque un leader mondial en matière de recherche d'emplois en ligne.
- 27.5. Isson demeure à l'emploi de Monster Worldwide jusqu'à ce qu'il se joigne à SITA en janvier 2019. Au moment de son départ de Monster Worldwide, Isson occupe le poste de « Global Vice President, Business Intelligence et Predictive Analysis » et est basé à Montréal. Sa fonction exige qu'il fasse régulièrement des présentations au conseil d'administration et au PDG de Monster Worldwide. Il agit également comme porte-parole de Monster Worldwide notamment auprès des médias québécois.
- 27.6. Au cours de sa carrière, Isson publie trois livres portant sur l'analyse de données et l'intelligence artificielle. Certains de ces livres sont référencés dans des universités aux États-Unis et en Australie. Il est également invité à donner des conférences sur l'intelligence artificielle à divers endroits dans le monde.

[28] Deuxièmement, Isson occupe une fonction d'envergure au sein de SITA.

[29] En effet, en 2018, SITA recrute Isson pour occuper un nouveau poste intitulé « Head of Data Sciences and Artificial Intelligence ». Il est appelé à jouer un rôle « transformationnel » non seulement au sein de l'entreprise mais aussi pour le transport aérien mondial. La firme de recrutement exécutive Spencer Stuart décrit ainsi le poste occupé par Isson dans l'offre d'emploi<sup>26</sup> :

“The Head of Data Sciences and Artificial Intelligence (AI) is a newly created role. The executive will have deep and applicable experience of building an organisation's data, analytics and AI capability and translating them into commercially viable products and solutions. S/he will have a transformational role, not only within SITA, but within the global air transport community.

S/he will be both the visionary and the champion for how data, analytics and AI can enable SITA to realize its strategy, and the most credible leader in the business on the journey required and the critical steps to get there. S/he will lead the strategy on how to best organize and leverage the existing data assets within SITA, as well as industry-wide. A strong leader, collaborator and communicator, s/he will drive the alignment of the business and the technology teams, in a common vision for their data, analytics

---

<sup>26</sup> Pièce D-1, p. 10.

and AI strategies and platforms. S/he will aggressively seek to leverage data science and advanced analytical modelling to generate new insights into the markets and customers SITA serves, the products they build and price, the risks they assume or pass on, and the means by which they operate the business to benefit stakeholders.”

[30] Dans ce rôle, Isson recrute une équipe d'une dizaine de professionnels chevronnés dans l'analyse de données<sup>27</sup>. Il travaille sur le développement de plusieurs projets visant à exploiter au maximum la quantité astronomique de données entre les mains de SITA. Son travail est apprécié par la direction de SITA et il est appelé à voyager fréquemment à travers les différents bureaux de l'organisation.

[31] Bien qu'Isson ne fasse pas partie de la haute direction de SITA, il se rapporte directement à un membre du comité de direction, à savoir Jacques Demaël (Senior Vice-President, Strategy & Business Support<sup>28</sup>) jusqu'en 2022, ensuite, à René Fourel (Chief Technology Officer<sup>29</sup>) jusqu'à son départ<sup>30</sup>. Isson interagit également avec le conseil d'administration et la présidente-directrice générale de SITA, Barbara Dalibard (en poste jusqu'à la fin 2021)<sup>31</sup>.

[32] Dans le jargon de SITA, Isson est un employé de « grade 9 », soit l'avant-dernier échelon dans la hiérarchie (les membres du comité de direction étant des employés de « grade 10 »).

[33] La rémunération globale annuelle d'Isson chez SITA est à la mesure de ses fonctions et de sa position hiérarchique élevée. Elle se situe au-delà de 500 000\$ par année<sup>32</sup> (boni et avantages sociaux compris), ce qui est supérieur à ce qu'Isson gagnait lorsqu'il travaillait chez Monster Worldwide<sup>33</sup>.

[34] Vu son âge au moment de la résiliation de son contrat de travail (51 ans), sa rémunération élevée, l'importance de son poste au sein de SITA et son expertise relativement pointue dans un domaine relativement spécifique (l'analyse de données), trouver un emploi de remplacement comparable ne s'avère pas une mince tâche.

[35] Cela est confirmé par Jérôme Piché de la firme de recrutement exécutif Spencer Stuart qui témoigne que le type de postes correspondant au profil d'Isson est relativement

---

<sup>27</sup> Pour une description de cette équipe, voir pièce D-5.

<sup>28</sup> Pièce D-1, p. 8.

<sup>29</sup> Pièce D-8.

<sup>30</sup> Pour l'organigramme de SITA en 2022, voir pièces D-9 et D-12.

<sup>31</sup> La description de poste préparée par Spencer Stuart (pièce D-1) indique que le Head of Data Sciences and Artificial Intelligence est en relations avec le PDG, les membres du comité de direction ainsi que les chefs de division.

<sup>32</sup> Pour plus de détails, voir la discussion ci-dessous dans la section intitulée « Indemnité tenant lieu de délai-congé ».

<sup>33</sup> La rémunération annuelle d'Isson à son départ de Monster Worldwide en 2018 avoisinait les 450 000\$ par année (en considérant les contributions REER, bonis, et options) – voir pièce D-2.

« rare ». C'est aussi malheureusement confirmé par le fait qu'Isson n'a toujours pas réussi à dénicher un emploi après environ trois ans de recherche<sup>34</sup>.

[36] Un facteur milite toutefois *a priori* à l'encontre d'un délai-congé se situant dans la fourchette supérieure : Isson n'occupe son poste chez SITA que depuis environ quatre (4) ans.

[37] Ce niveau d'ancienneté relativement faible est contrebalancé en partie<sup>35</sup> par le fait que les représentants de SITA (en particulier Jacques Demaël et la PDG de l'époque Barbara Dalibard) laissent entendre à Isson depuis le départ qu'ils l'embauchent pour du « long terme », que SITA veut faire de Montréal un pôle stratégique de l'intelligence artificielle, que son poste est stratégique et qu'il s'inscrit pleinement dans les objectifs à long terme de l'entreprise. Au procès, Didier De Nadaï, Chief Information Officer de SITA entre mars 2019 et le 31 décembre 2023, corrobore le fait que la PDG Dalibard ainsi que Demaël ont à cœur de développer l'usage de l'intelligence artificielle.

[38] Même si ces représentations ne constituent pas des garanties ou promesses claires qu'Isson demeurera à l'emploi de SITA pour une longue période<sup>36</sup>, elles sont néanmoins de nature à le rassurer et ont certainement un poids dans sa décision de quitter son ancien emploi pour se joindre à SITA. Ces représentations étaient vraisemblablement exactes et faites de bonne foi à l'époque du recrutement d'Isson, mais la pandémie de COVID-19 et le départ de la PDG Dalibard changent malheureusement la donne.

[39] Au procès, Isson plaide que les démarches « agressives » de recrutement de SITA l'ont en quelque sorte « arraché » à un emploi stable chez Monster Worldwide dans lequel il avait du succès, et que cela milite en faveur de l'octroi d'un délai-congé maximal. Pour les fins de l'évaluation du critère de l'ancienneté, Isson invite le Tribunal à ajouter les treize (13) années passées chez Monster Worldwide à ses quatre (4) années chez SITA, en application du principe énoncé par notre Cour dans *Spiering c. Novartis Pharma Canada inc.*<sup>37</sup> :

« [55] La doctrine et la jurisprudence ont bien établi que le tribunal pouvait tenir compte des années passées chez l'employeur précédent lorsque le salarié a été incité à quitter un emploi certain et rémunérateur sur la foi de représentations portant sur des responsabilités accrues et un avenir prometteur au sein de la nouvelle entreprise. »

[40] Il s'agit d'un pas que le Tribunal ne peut pas faire en l'espèce.

<sup>34</sup> Dans *Transforce inc. c. Baillargeon*, 2012 QCCA 1495, la Cour d'appel a indiqué que la difficulté pour l'employé à se trouver un emploi comparable milite en faveur d'un délai-congé plus long.

<sup>35</sup> Le Tribunal s'inspire ainsi de l'approche prise par notre Cour dans *Spiering c. Novartis Pharma Canada inc.*, 2008 QCCS 1051 aux para. 59-63.

<sup>36</sup> Il faut souligner que la clause d'indemnité de licenciement incluse dans le contrat de travail P-1 prévoit la possibilité d'une résiliation du contrat de travail dans les six premières années de travail.

<sup>37</sup> 2008 QCCS 1051 au para. 55 et ss.

[41] En effet, le témoignage d'Isson au sujet des circonstances entourant son départ de chez Monster Worldwide est truffé d'exagérations et de demi-vérités.

[42] Il est vrai que SITA, en quelque sorte, « déroule le tapis rouge » pour impressionner Isson et le convaincre de rejoindre les rangs de SITA. Ils le contactent par le biais d'une des plus grandes firmes de recrutement de cadre exécutif au monde. Ils convient Isson en Suisse, toutes dépenses payées, pour rencontrer la PDG Dalibart ainsi que des membres de la direction et du conseil d'administration. Ils vantent les mérites de SITA et l'assurent du sérieux des objectifs à long terme de l'entreprise. Ils donnent l'impression à Isson qu'il est le candidat idéal! Et enfin, SITA paie à Isson un boni de signature de 50 000\$<sup>38</sup>.

[43] De l'avis du Tribunal, tous ces gestes ne sortent pas de l'ordinaire lorsqu'on souhaite recruter un cadre de niveau supérieur dans une organisation de la taille de SITA. On ne saurait donc qualifier cette démarche d'approche agressive ou inhabituelle.

[44] Lors de son interrogatoire en chef au procès, Isson brosse un portrait relativement rose de sa situation chez Monster Worldwide au moment où il quitte pour SITA. Il parle d'une évolution de carrière fulgurante, d'une relation de grande proximité avec son patron et la haute direction de l'entreprise, de ses voyages aux États-Unis et en Asie, de son rôle de porte-parole en matière d'intelligence artificielle, du fait qu'il est respecté, qu'il a une position stable et que « ça va bien ».

[45] Questionné sur ce qu'il advient aujourd'hui de Monster Worldwide, Isson explique que l'entreprise fut acquise par Ranstad, une multinationale néerlandaise œuvrant dans le domaine des ressources humaines. Sa réponse donne l'impression que cette acquisition survient après son départ pour SITA, que les choses vont toujours bien pour Monster Worldwide aujourd'hui et qu'il a quitté l'entreprise alors qu'elle était en pleine ascension.

[46] Isson relate même une conversation avec sa conjointe qui s'interrogeait sur le bien-fondé de sa décision d'aller travailler chez SITA alors que « tout va bien » pour lui chez Monster Worldwide.

[47] Or, la preuve démontre que les choses chez Monster Worldwide en 2018 sont un peu moins éclatantes qu'Isson ne l'a d'abord laissé entendre. En fait, l'opportunité d'emploi chez SITA semble tomber à point pour Isson, tel qu'en font foi notamment les faits suivants confirmés par Isson en contre-interrogatoire:

47.1. Monster Worldwide est achetée par Ranstad aux environs de 2015, soit bien avant le départ d'Isson pour SITA.

47.2. Quelques années avant cette acquisition, les revenus de Monster Worldwide avaient commencé à « dégringoler », ce qui mène à l'abolition

---

<sup>38</sup> Contrat de travail, pièce P-1, p. 2/3.

de plusieurs centaines de postes ainsi qu'à la fermeture de bureaux notamment au Brésil, au Mexique et en Chine.

- 47.3. L'arrivée de Ranstad suscite aussi son lot de réorganisations au sein de Monster Worldwide.
- 47.4. Depuis 2015, Isson ne se rapporte plus au VP Analytics mais plutôt au Chief Financial Officer.
- 47.5. En 2018, un nouveau PDG est nommé chez Monster Worldwide. Ce dernier décide d'effectuer de nombreuses mises à pied à tous les niveaux de l'entreprise, incluant aux échelons supérieurs.
- 47.6. L'équipe d'Isson n'échappe pas à cette restructuration. Isson y participe activement et voit ses responsabilités modifiées, même si son poste n'est pas en jeu à ce moment. Isson met à pied plusieurs personnes de son équipe.
- 47.7. Au terme de cette restructuration, l'équipe d'Isson est composée d'environ sept (7) personnes alors qu'elle avait déjà compté jusqu'à une quarantaine de personnes.
- 47.8. Monster Worldwide fait faillite en 2025.

[48] Le Tribunal note que le dossier de Spencer Stuart constitué à l'époque du recrutement d'Isson en 2018 indique qu'il n'est pas malheureux chez Monster Worldwide<sup>39</sup>. Cela ne prouve rien : pourquoi Isson aurait-il accepté de dévoiler à la firme Spencer Stuart ses sentiments profonds envers Monster Worldwide ou de s'épancher sur la situation interne de cette entreprise, surtout si cela est négatif?

[49] Le Tribunal note également qu'il n'existe aucune preuve qu'Isson cherche activement un emploi au moment lorsque Spencer Stuart l'approche pour le poste chez SITA.

[50] On ne peut donc peut-être pas aller jusqu'à dire que les jours d'Isson chez Monster Worldwide étaient comptés<sup>40</sup>. Il n'en demeure pas moins que la situation d'Isson n'est pas au beau fixe en 2018 et que ses perspectives à moyen et long termes n'étaient pas aussi favorables qu'Isson ne le laisse entendre.

[51] Par ailleurs, non seulement l'opportunité chez SITA tombe bien pour Isson, mais il démontre relativement rapidement un certain enthousiasme pour cet emploi. En effet, Isson est vite attiré par l'ampleur du défi intellectuel et par le fait que SITA est une

<sup>39</sup> Pièce P-10, p. 7.

<sup>40</sup> La situation est donc quelque peu différente de l'employé en cause dans l'affaire *Transforce inc. c. Baillargeon*, 2012 QCCA 1495 au para. 62.

entreprise aux « reins solides » avec des activités à travers le monde. Il a aussi un coup de foudre professionnel pour la PDG Dalibard qui, comme lui, est une mathématicienne. Il sent aussi des atomes crochus avec les autres membres du comité de direction composé de plusieurs scientifiques comme Jacques Demaël et Alexandre Gouvea. Isson est excité à l'idée de bâtir une nouvelle équipe et de recruter des « gens balèzes en maths » comme le lui demande la PDG Dalibard. Il voit tout le potentiel offert par Montréal, qui occupe une place de choix dans le monde de l'intelligence artificielle, en plus d'accueillir plusieurs organisations internationales du domaine de l'aviation. Et surtout, il voit en SITA une opportunité exceptionnelle de progresser professionnellement vers une « échelle supérieure » à ce qu'il connaît jusqu'alors.

[52] Bref, autant SITA souhaite recruter quelqu'un de la trempe d'Isson autant ce dernier ne se fait pas prier pour accepter le défi unique d'analyser une soixantaine de téraoctets de données numériques au sujet du transport aérien (avions, passagers, bagages, plans de vols, etc.). Il y a donc un intérêt et une excitation mutuels. Dans de telles circonstances, comment dire qu'une des parties a eu à convaincre ou à activement solliciter l'autre?

[53] Enfin, lorsqu'il accepte de rejoindre SITA, Isson ne peut raisonnablement ignorer que l'arrivée dans un poste nouvellement créé comporte nécessairement son lot d'incertitudes. Compte tenu des multiples bouleversements organisationnels vécus chez Monster Worldwide, Isson n'est pas sans savoir que des changements de gouvernance sont possibles – voire probables – à moyen ou long termes au sein de grandes organisations et que cela affecte très souvent la qualité et l'ampleur du travail des cadres de position hiérarchique élevée, voire, dans certains cas, l'existence même de ce travail.

## 1.4 Conclusion

[54] Pour l'ensemble des motifs décrits précédemment, le Tribunal est d'avis qu'un délai-congé d'une durée de quatorze (14) mois est raisonnable.

[55] Ce délai s'approche du délai de douze (12) mois souvent qualifié de « non-exceptionnel » par les tribunaux pour du personnel cadre<sup>41</sup> tout en étant suffisamment éloigné du délai « maximal » de vingt-quatre (24) mois applicable aux cas plus exceptionnels. De l'avis du Tribunal, ce délai s'inscrit à l'intérieur de la fourchette de ce qui est accordé en jurisprudence dans des cas relativement comparables, particulièrement si on tient compte de l'âge d'Isson et du haut niveau de spécialisation, de responsabilités et de rémunération du poste qu'il détient chez SITA<sup>42</sup>.

---

<sup>41</sup> *Ciampanelli c. Syndicat du vêtement, du textile et autres industries*, 2004 CanLII 5396 (QC CS) aux para. 187-189. Cet arrêt est cité avec approbation notamment dans *Bérard c. Compagnie Beaulieu Canada*, 2011 QCCS 758; *Blais c. Aéroport de Québec inc.*, 2016 QCCS 1563 au para. 72 et *Blanchette c. Fabrique de la paroisse Notre-Dame de Montréal*, 2020 QCCS 1752 au para. 462.

<sup>42</sup> Voir en particulier les arrêts *Spiering c. Novartis Pharma Canada inc.*, 2008 QCCS 1051 (16 mois); *Tecsys c. Patrao*, 2023 QCCA 879 (13 mois); *Sbai c. Panthera Dentaire Inc.*, 2022 QCCS 1609 (12 mois) et *Blais c. Aéroport de Québec inc.*, 2016 QCCS 1563 (12 mois). Pour un survol de certaines

[56] SITA invoque plusieurs décisions dans lesquelles le délai-congé accordé varie entre neuf (9) et douze (12) mois<sup>43</sup>. Elle prétend que ces affaires se distinguent de la situation d'Isson, ce que le Tribunal confirme. Toutefois, loin de démontrer que le délai-congé raisonnable à accorder en l'espèce doit être minimal, comme le prétend SITA, ces décisions confortent le Tribunal dans sa décision de fixer le délai-congé raisonnable à quatorze (14) mois. En effet, dans ces affaires, les employés en question occupent généralement des postes moins importants ou spécialisés qu'Isson, gagnent des revenus moins importants et/ou possèdent une expertise moins « nichée » et plus facilement transposable que celle d'Isson.

## 2. INDEMNITÉ TENANT LIEU DE DÉLAI-CONGÉ

[57] L'approche à adopter pour établir l'indemnité tenant lieu de délai-congé est décrite ainsi par la Cour d'appel dans *Équipements Masse 1987 inc. c. Bisailon*<sup>44</sup> :

« [22] Le paiement d'une indemnité au lieu et place d'un délai de congé n'est en quelque sorte qu'une obligation secondaire tirant son origine du défaut de la partie qui résilie le contrat de respecter en tout ou en partie l'obligation primaire, celle que consacre l'article 2091 C.c.Q.

[23] Lorsque, comme en l'espèce, il y a non-respect de l'obligation primaire, il faut alors se livrer à l'exercice destiné à quantifier la hauteur de cette obligation secondaire. Dans le cas où la partie défaillante est l'employeur, l'exercice consiste habituellement à établir le montant total des gains auxquels l'employé aurait eu droit pendant toute la durée du délai-congé pour, ensuite, déduire de ce total les gains tirés d'un autre emploi pendant cette même période. Ce dernier volet de l'exercice découle de l'obligation de tout créancier de minimiser ses dommages. » [Soulignements du Tribunal]

[58] À la lumière du contrat de travail et de la preuve au dossier, le Tribunal fixe à 534 500\$ la rémunération globale annuelle d'Isson pour les fins du calcul de l'indemnité tenant lieu de délai-congé. Cette somme se compose des éléments suivants :

---

décisions traitant des délais de congé rendues pendant la période 2020-2024, voir F. Desmarais et V. Tremblay, « Un quinquennat jurisprudentiel en matière d'indemnités tenant lieu de délai de congé : le statu quo ou vers une perestroïka? » dans *Développements récents en droit du travail (2025)*, vol. 574, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2025. Un tableau similaire existe pour les décisions rendues entre le 1<sup>er</sup> janvier 2003 et le 11 juillet 2004 : P.E. Moreau, « Tableau sommaire des indemnités tenant lieu de délai de congé octroyées lors d'une fin d'emploi » dans *Développement récents en matière de cessation d'emploi et d'indemnité de départ (2014)*, volume 387, Cowansville, Yvon Blais, 2014.

<sup>43</sup> Les principales décisions invoquées sont : *Gignac c. Sandoz Canada Inc.*, 2011 QCCS 6216; *Guerchon c. Rubble Master Systems Inc. (9218-1445 Québec inc.)*, 2012 QCCS 1093; *Ramondetta c. Aurora Interactive Ltd.*, 2013 QCCS 223; *Ellingsen c. PWC Management Services I.p.*, 2014 QCCS 4199; *Leyne c. PSP Investments*, 2020 QCCS 240; *Mahi c. St-Georges Structures et Civil inc.*, 2024 QCCS 640.

<sup>44</sup> 2021 QCCA 1500.

- 58.1. Salaire de base : 350 000\$<sup>45</sup>;
- 58.2. Boni annuel en vertu du programme appelé « SITA Incentive Reward Plan » (« **SIRP** ») : 157 500\$<sup>46</sup>;
- 58.3. Allocation de voiture : 12 000\$ (1 000\$ par mois x 12 mois)<sup>47</sup>;
- 58.4. Éventail complet d'avantages sociaux, incluant une contribution REER : 15 000\$<sup>48</sup>.

[59] Quelques commentaires s'imposent au sujet des éléments autres que le salaire de base.

[60] Tout d'abord, il convient de rappeler que l'indemnité tenant lieu de délai-congé doit être calculée en fonction non seulement de la valeur du salaire de base, mais aussi de celle des autres bénéfices pécuniaires que l'employé licencié aurait obtenus s'il était demeuré en poste pendant le délai-congé. L'indemnité peut donc inclure des bénéfices de retraite, des avantages sociaux, etc.<sup>49</sup>.

[61] Malgré cette règle générale, SITA invoque les « termes clairs » de la clause d'indemnité de licenciement du contrat de travail et prétend que seule la rémunération de base d'Isson doit être considérée en l'espèce dans l'établissement de l'indemnité tenant lieu de délai-congé. Voici le texte de la clause en question :

“In the event that your employment is terminated by SITA (not for cause), you will be entitled to a severance pay:

- equivalent to 6 months of your base salary should the termination occur within your first six years, or
- the equivalent of 4 weeks per year of service, up to a maximum of 52 weeks, should the termination occur after six years.”

[Soulignements du Tribunal]

[62] SITA appuie sa position sur l'arrêt *Lecavalier c. United Parcel Service Du Canada Ltée*<sup>50</sup>. Dans cette affaire datant de 2003, notre Cour donne plein effet à la clause suivante

<sup>45</sup> Pièce P-1, section 2 (Remuneration).

<sup>46</sup> Pièce P-1, section 2 (Remuneration).

<sup>47</sup> Pièce P-1, section 2 (Remuneration).

<sup>48</sup> Confirmé par Tamara Philip lors de son contre-interrogatoire.

<sup>49</sup> *Transforce inc. c. Baillargeon*, 2012 QCCA 1495 aux para. 72-73. Voir également *Aksich c. Canadian Pacific Railway* 2006 QCCA 931 au para. 118.

<sup>50</sup> 2003 CanLII 27182 (QC CS) (appel rejeté sur requête (CA 2004-01-19)).

d'un contrat de travail qui exclut expressément les bonis pour les fins du calcul de l'indemnité tenant lieu du délai-congé<sup>51</sup> :

“4(4) Pay in lieu of notice will be calculated on the basis of your annual base salary as of the date you receive notice of termination. Bonuses and other forms of additional compensation will not be considered part of your annual base salary for this, or any other, purpose. Your rights and entitlements under any performance bonus shall terminate effective as of the date of your termination of employment, or as of the date you receive notice of termination, if pay in lieu of notice is provided.” [Soulignements du Tribunal]

[63] De l'avis du Tribunal, SITA ne peut s'appuyer valablement sur l'arrêt *Lecavalier*.

[64] En effet, contrairement au libellé de la clause dans cette affaire, la clause d'indemnité de licenciement en l'espèce ne réfère pas aux bonis et aux autres avantages, ni n'aborde la question de leur inclusion ou exclusion du calcul d'une éventuelle indemnité tenant lieu de délai-congé. Au contraire, elle ne fait que prévoir un avantage minimal garanti en cas de licenciement, soit le paiement d'une indemnité équivalent à six mois du salaire de base. Il s'agit d'un avantage lié à l'emploi que la jurisprudence qualifie d'« avantage de non-mitigation »<sup>52</sup>.

[65] On ne saurait donc voir dans cette clause une renonciation de la part d'Isson à l'obtention d'indemnités additionnelles auxquelles il aurait droit en cas de licenciement à la lumière des règles prévues au *Code civil du Québec*.

[66] Le Tribunal note que si la clause du contrat de travail avait exclu l'obtention de telles indemnités additionnelles, elle aurait fort probablement été contraire à la règle d'ordre public de l'article 2092 C.c.Q. C'est ce qui ressort notamment des enseignements de la Cour d'appel dans *Endeavour Canada Holdings Corporation c. Boucher*<sup>53</sup>.

[67] Enfin, en ce qui concerne l'inclusion du boni (SIRP) dans le calcul de l'indemnité tenant lieu de délai-congé, il convient de rappeler que ce type de rémunération incitative peut être considéré comme faisant partie de la rémunération globale, du moins lorsque cela est spécifiquement prévu dans les conditions de travail du salarié et que l'employeur attribue le boni de manière continue et régulière<sup>54</sup>. Les bonis ne seront exclus du calcul de la rémunération globale que s'ils sont purement discrétionnaires ou encore, si leur paiement dépend du rendement de l'entreprise et que l'employeur démontre qu'aucun

<sup>51</sup> Ibid. aux para. 112-119.

<sup>52</sup> *Aksich c. Canadian Pacific Railway*, 2006 QCCA 931 aux para. 134-137.

<sup>53</sup> 2024 QCCA 93 au para. 22.

<sup>54</sup> Voir notamment *Caisse populaire Desjardins de Saint-Raymond--Sainte-Catherine c. Girard*, 2022 QCCA 1171 aux para. 48-49; *Structures Lamerain inc. c. Meloche*, 2015 QCCA 476 au para. 40. Voir également *Graceffa c. Ivanhoé Cambridge inc.*, 2025 QCCA 504 aux para. 50-53; *Aksich c. Canadian Pacific Railway*, 2006 QCCA 931 aux para. 59-60

boni n'aurait pu être payé à l'employé durant le délai-congé vu les mauvaises performances de l'entreprise<sup>55</sup>.

[68] En l'espèce, le contrat de travail prévoit qu'Isson est admissible au paiement d'une bonification annuelle en vertu du programme SIRP.

[69] Ce programme de bonification vise à reconnaître la participation des employés aux résultats de SITA. Ses modalités ne sont pas purement discrétionnaires<sup>56</sup>. Au contraire, elles prévoient le paiement d'un boni aux employés admissibles lorsqu'ils sont en poste au 31 décembre de l'année en question et que les objectifs de l'entreprise sont rencontrés. Le calcul du boni est le résultat d'une formule bien définie applicable à tous les employés admissibles de l'entreprise.

[70] Pour Isson, la valeur de base du boni (appelée le « On-target SIRP ») correspond à 45% de son salaire de base<sup>57</sup>. En fonction des résultats financiers de SITA ainsi que de l'atteinte d'objectifs divisionnels et individuels<sup>58</sup>, ce pourcentage peut être augmenté au-delà du « On target SIRP » ou diminué en deçà de ce niveau. De plus, si l'entreprise n'atteint pas un seuil minimal de performance financière au cours d'une année donnée (en fonction de l'EBITDA<sup>59</sup>), aucun boni n'est payable.

[71] Dans les faits, Isson a reçu de SITA un boni annuel variant entre 170 000\$ et 175 000\$ (48.6% à 50% de son salaire de base) pendant toutes ses années de services au sein de SITA, sauf pour l'année 2020 (en raison de la pandémie de COVID-19). Pour 2022, SITA a payé à Isson une somme de 170 179\$ à titre de SIRP<sup>60</sup>.

[72] En l'espèce, SITA n'administre aucune preuve selon laquelle Isson n'aurait pas eu droit aux bonis prévus dans son contrat s'il était resté à l'emploi de l'entreprise.

[73] Il est d'ailleurs intéressant de noter que les termes mêmes du SIRP reconnaissent la possibilité qu'un employé licencié au cours d'une année donnée ait droit à un boni (contrairement à l'employé qui démissionne en cours d'année ou est congédié pour motif sérieux)<sup>61</sup>:

“Termination and Leave of Absence

Employees who resign during the plan year or are terminated for performance-related reasons or for cause, will not be eligible to a payment under the plan.

<sup>55</sup> *Caisse populaire Desjardins de Saint-Raymond--Sainte-Catherine c. Girard*, 2022 QCCA 1171 aux para. 48-50.

<sup>56</sup> Pour une description des modalités, voir pièce D-25.

<sup>57</sup> Pièce P-1, section 2 (Rémunération).

<sup>58</sup> Pour une description des modalités du SIRP en 2022, voir pièce D-25.

<sup>59</sup> Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization.

<sup>60</sup> Pièce P-6.

<sup>61</sup> Pièce D-25.

SIRP payment eligibility in any other case of termination during the plan year will be assessed and determined by the local HR team according to the policies and regulations applicable in the country of the concerned employee.”  
[Soulignements du Tribunal]

[74] À la lumière de ce qui précède, la bonification SIRP doit être incluse dans le calcul de l'indemnité tenant lieu de délai-congé. Puisque la bonification SIRP est variable d'une année à l'autre selon le niveau de performance de l'entreprise, de la division et de l'employé concerné, la fixation de la valeur de cette bonification s'avère un exercice d'approximation. La preuve est à l'effet que la bonification de base d'Isson est de 157 500\$ (correspondant à 45% de son salaire), mais qu'il a toujours touché davantage (i.e. entre 170 000\$ et 175 000\$). Aucune preuve documentaire n'est fournie à l'appui de cette affirmation, sauf pour le paiement du boni pour l'année 2022. Le Tribunal fixe la valeur de la bonification annuelle SIRP au taux de base de 45%, soit le « On-target SIRP », ce qui correspond à 157 500\$.

[75] Le Tribunal ayant déterminé le délai-congé raisonnable (14 mois) ainsi que la rémunération mensuelle globale applicable (534 500\$), il est maintenant possible de calculer l'indemnité due à Isson.

[76] Ce calcul doit tenir compte du fait qu'une relativement courte portion du délai-congé a été « travaillée », soit entre le 21 novembre 2022 (moment de la remise de la lettre P-2 informant Isson que son emploi cesserait le 31 décembre 2022) et le 5 décembre 2022 (moment de la remise de la lettre P-3 informant Isson de son licenciement avec effet immédiat).

[77] Le calcul doit également tenir compte du fait que SITA paie certaines sommes à Isson, bien qu'insuffisantes, à titre d'indemnité de départ.

[78] Le Tribunal fixe à **374 575\$** l'indemnité tenant lieu de délai-congé toujours due à Isson (excluant les intérêts et l'indemnité additionnelle et sous réserve de la question de la mitigation des dommages qui sera discutée ci-dessous), tel qu'il appert du calcul ci-dessous :

<b>Durée du délai-congé raisonnable :</b> <i>(14 mois x nombre de semaines par mois (52 semaines /12 mois))</i>	60.7 semaines
<b>Durée du préavis « travaillé »<sup>62</sup> :</b> <i>(11 jours / 5 jours de travail par semaine)</i>	2.2 semaines

<sup>62</sup> Ce préavis « travaillé » a été payé (pièce D-31, p. 433), ainsi que les vacances accumulées (pièce D-31, p. 435).

<b>Durée de l'indemnité tenant lieu de délai-congé :</b> <i>(durée du délai-congé (60.7 semaines) moins durée du préavis travaillé (2.2 semaines))</i>	58.5 semaines
<b>Indemnité hebdomadaire tenant lieu de délai-congé :</b> <i>(534 500\$ par année / 52 semaines)</i>	10 278.85\$ par semaine
<b>Valeur totale de l'indemnité tenant lieu de délai-congé :</b> <i>(10 278.85\$ par semaine x 58.5 semaines)</i>	601 312.73\$
<b>Moins la somme payée par SITA équivalente à quatre semaines de salaire de base<sup>63</sup> :</b>	(26 923.07\$)
<b>Moins la somme payée par SITA équivalente à huit jours de salaire de base<sup>64</sup> :</b>	(10 769.23\$)
<b>Moins l'indemnité contractuelle de six mois de salaire de base payée par SITA<sup>65</sup> :</b>	(175 0000\$)
<b>Moins la valeur du boni payé pour 2022 entre la fin du préavis travaillé (5 décembre 2022) et le 31 décembre 2022<sup>66</sup> :</b> <i>(26 jours/365 jours x 170 179\$ (i.e. le boni pour 2022))</i>	(12 122.34\$)
<b>Moins la valeur de l'indemnité automobile reçue entre la fin du préavis travaillé (5 décembre) et le 31 décembre 2022<sup>67</sup> :</b> <i>(12 000\$ / 365 jours x 26 jours)</i>	(854.79\$)
<b>Moins la valeur des avantages sociaux reçus entre la fin du préavis travaillé (5 décembre) et le 31 décembre 2022<sup>68</sup> :</b> <i>(15 000\$ / 365 jours x 26 jours)</i>	(1 068.49\$)

<sup>63</sup> Partie de la pièce P-3, item 3 et de la pièce D-31, p. 431. Le demandeur a admis séance tenante (29 janvier 2026) qu'il a reçu cette indemnité.

<sup>64</sup> Partie de la pièce P-3, item 3 et de la pièce D-31, p. 431. Le demandeur a admis séance tenante (29 janvier 2026) qu'il a reçu cette indemnité.

<sup>65</sup> Pièce D-32. Isson a admis avoir reçu cette somme (voir para. 18 de la Demande introductive d'instance).

<sup>66</sup> Pièce P-6. Isson a admis avoir reçu cette somme (voir para. 18 de la Demande introductive d'instance).

<sup>67</sup> Isson a admis séance tenante (29 janvier 2026) avoir reçu tous les avantages et bénéfice de son emploi jusqu'au 31 décembre 2022.

<sup>68</sup> Isson a admis séance tenante (29 janvier 2026) avoir reçu tous les avantages et bénéfice de son emploi jusqu'au 31 décembre 2022.

<b>Valeur résiduelle de l'indemnité tenant lieu de délai-congé :</b>	<b>374 574.81\$</b>
--	---------------------

[79] Les intérêts et l'indemnité additionnelle prévus par la loi sont payables sur cette somme à compter de la demeure<sup>69</sup>, soit à compter du 31 janvier 2023, soit quinze (15) jours après la transmission par les procureurs d'Isson d'une mise en demeure à SITA la sommant de payer l'indemnité tenant lieu de délai-congé ainsi que les dommages moraux<sup>70</sup>.

### **3. MITIGATION DES DOMMAGES**

[80] SITA prétend qu'Isson ne mitige pas ses dommages suite à la résiliation de son contrat de travail et que, par conséquent, il n'a droit à aucune indemnité supplémentaire tenant lieu de délai-congé.

#### **3.1 Cadre juridique**

[81] L'employé remercié pour ses services doit mitiger ses dommages. Il s'agit là d'une application de l'obligation générale énoncée à l'article 1479 C.c.Q.:

« **1479.** La personne qui est tenue de réparer un préjudice ne répond pas de l'aggravation de ce préjudice que la victime pouvait éviter. »

[82] Cette obligation de l'employé est double<sup>71</sup>. Il doit d'abord faire des efforts raisonnables pour se retrouver un emploi dans le même domaine d'activités ou dans un domaine connexe. Il doit également éviter de refuser une offre d'emploi raisonnable.

[83] L'obligation de l'employé de mitiger ses dommages est une obligation de moyens qui doit être appréciée du point de vue d'une personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances<sup>72</sup>.

[84] Ce qui est requis est de faire des efforts raisonnables, en non de « remuer mers et mondes »<sup>73</sup>.

<sup>69</sup> Article 1618 C.c.Q.

<sup>70</sup> Pièce P-4. Ce délai de de 15 jours apparaît plus adéquat dans les circonstances que le délai de dix (10) jours mentionné dans la mise en demeure.

<sup>71</sup> *Gareau (Le Groupe Gareau inc.) c. Brouillette*, 2013 QCCA 969, para. 37-39; *Standard Radio inc. c. Doudeau*, 1994 CanLII 5840 (QC CA).

<sup>72</sup> *Gareau (Le Groupe Gareau inc.) c. Brouillette*, 2013 QCCA 969, para. 37-39; *Caisse populaire Desjardins de Saint-Raymond--Sainte-Catherine c. Girard*, 2022 QCCA 1171 aux para. 38-40.

<sup>73</sup> *Carrier c. Mittal Canada inc.*, 2014 QCCA 679 aux para. 110-111.

[85] En l'espèce, SITA prétend qu'il appartient à Isson de prouver qu'il a bel et bien fait tous les efforts requis pour mitiger ses dommages. Or, le fardeau de preuve appartient plutôt à SITA, tel qu'établi de façon claire en jurisprudence<sup>74</sup>.

[86] SITA doit établir non seulement qu'Isson a manqué à son obligation de mitigation, mais également que ce manquement a aggravé son préjudice<sup>75</sup>. Concrètement, cela signifie que SITA doit démontrer qu'Isson n'a pas fait d'efforts raisonnables pour trouver du travail et que, s'il avait fait de tels efforts, il aurait pu trouver un emploi<sup>76</sup>.

[87] En l'espèce, pour les motifs décrits ci-dessous, les éléments factuels au dossier démontrent que SITA n'a pas rencontré son fardeau de preuve.

### 3.2 Absence de gains salariaux ou revenus d'entreprise

[88] Premièrement, la preuve démontre qu'Isson n'a pas occupé d'emploi ni généré de revenus d'entreprise pour la période du délai-congé réclamée.

[89] En effet, Isson témoigne ne pas avoir touché de salaire pour des prestations de travail effectuées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et le 31 décembre 2024<sup>77</sup>, ce qui est conforme à ses déclarations fiscales pour ces années<sup>78</sup>.

[90] Isson témoigne également que les entreprises dont il est actionnaire unique ou principal (IGMS Solutions, Candidat GPS et EigenVectorAI) n'ont eu aucune activité ni généré de revenu pendant la période de délai-congé réclamé<sup>79</sup>.

[91] Au procès, Isson est contre-interrogé au sujet de son entreprise EigenVectorAI et, plus particulièrement, d'une publication dans laquelle elle se décrit comme offrant depuis sa fondation en 2024 des services aux entreprises et aux gouvernements afin de les aider

---

<sup>74</sup> Voir notamment *Caisse populaire Desjardins de Saint-Raymond--Sainte-Catherine c. Girard*, 2022 QCCA 1171 au para. 41; *2108805 Ontario inc. c. Boulad*, 2016 QCCA 75 au para. 76; *Carrier c. Mittal Canada inc.*, 2014 QCCA 679, para. 112-113; *Lang c. 137579 Canada inc.*, 2021 QCCS 5292 au para. 140; *Guerchon c. Rubble Master Systems Inc. (9218-1445 Québec inc.)*, 2012 QCCS 1093 aux para. 71-73. G. Audet, R. Bonhomme et al, *Le congédiement en droit québécois en matière de contrat individuel de travail*, 3e ed., Montréal. Yvon Blais (feuilles mobiles) au para. 7.1.29. Voir également le second alinéa de l'article 2803 C.c.Q.

<sup>75</sup> *Levy c. Standard Desk Inc.*, 2013 QCCA 1473 aux para 47-49.

<sup>76</sup> *Levy c. Standard Desk Inc*, 2013 QCCA 1473, para. 48. *Carrier c. Mittal Canada inc.*, 2014 QCCA 679 au para. 110

<sup>77</sup> Témoignage au procès. Voir également la pièce D-39, p. 549.

<sup>78</sup> Pour l'année 2023, voir pièce D-29, pp. 248 et 291, où les seuls revenus de monsieur Isson sont composés de l'indemnité de départ de 175 000\$ payée le 28 février 2023 (P-2, P-5 et D-32) et le boni (SIRP) pour l'année 2022 payé le 11 avril 2023 (P-6). Pour l'année 2024, voir pièce D-29, p. 336, où les revenus d'emploi sont à 0 et ses seuls revenus de 4 581.37\$ proviennent de dividendes et gains en capital. Voir également ses avis de cotisation, pièce D-41.

<sup>79</sup> Pièce D-39, pp. 550-551. Voir également la pièce D-44 pour les sommaires des dépenses et revenus d'IGMS Solutions pour novembre 2022-octobre 2023, novembre 2023-octobre 2024 et novembre 2024-octobre 2024.

à exploiter la puissance de leurs données grâce à l'intelligence artificielle<sup>80</sup>. Bien que cette publication indique qu'EigenVectorAI a une taille de « 11-50 employés », Isson explique qu'elle n'est présentement qu'une coquille en instance de démarrage et qu'elle n'a qu'un seul « employé »: lui!

[92] Isson explique également avoir fondé l'entreprise EigenVectorAI pour faciliter ses démarches de recherche d'emploi en démontrant aux employeurs potentiels qu'il demeure actif dans le domaine de l'intelligence artificielle, comme cela lui était d'ailleurs recommandé par la firme de recrutement LHH. C'est aussi par l'entremise d'EigenVectorAI qu'Isson participe à un concours d'offres de service (« pitch ») organisé en 2024 par Centech Mtl, un organisme lié à l'École de technologie supérieure (ETS) qui soutient le développement d'entreprises dans le domaine technologique<sup>81</sup>.

[93] Isson est également contre-interrogé au sujet de son entreprise IGMS Solutions. Il explique avoir créé cette entreprise en 2005 dans le but de gérer les revenus et dépenses provenant de ses activités de conférences et ses publications sur l'intelligence artificielle. Il affirme qu'IGMS Solutions n'a pas eu d'activités (ni revenus) en 2023 et 2024, mais que les choses ont repris en 2025 alors qu'il est appelé à donner un cours à l'Université McGill ainsi que des conférences.

[94] De l'avis du Tribunal, loin d'être suspectes, les activités d'Isson par l'entremise d'EigenVectorAI et IGMS Solutions font partie de ses démarches pour ultimement trouver un emploi et/ou générer des revenus afin d'assurer sa subsistance et celle de sa famille.

### **3.3 Absence d'offres d'emploi**

[95] Isson affirme ne pas avoir reçu d'offres d'emploi depuis la fin de son emploi chez SITA<sup>82</sup>.

[96] Cette preuve n'est pas contredite. En effet, il n'y a au dossier aucune preuve – ni commencement de preuve – qu'Isson aurait refusé une offre d'emploi raisonnable dans la même sphère d'activités ou comportant des avantages comparables à l'emploi qu'il occupait chez SITA.

### **3.4 Démarches de recherche d'emploi**

[97] La preuve révèle également qu'Isson pose plusieurs gestes pour se trouver un nouvel emploi depuis la résiliation de son contrat de travail le 5 décembre 2022, outre la fondation d'EigenVectorAI.

---

<sup>80</sup> Pièce D-40, pp. 563-565.

<sup>81</sup> Pièce D-40, pp. 557-561.

<sup>82</sup> Pièce D-39, p. 548.

[98] Premièrement, Isson sollicite l'aide de firmes de recrutement<sup>83</sup>.

[99] Par exemple, dès la fin de son emploi chez SITA, Isson communique avec Piché de Spencer Stuart pour l'informer de la situation et de sa disponibilité pour un nouvel emploi<sup>84</sup>. Il lui communique son curriculum vitae à jour quelques jours plus tard<sup>85</sup>. Ce contact avec Spencer Stuart ne porte pas fruit, du moins pour l'instant. En effet, Piché n'est pas en mesure d'identifier des opportunités d'emploi pour Isson car, dit-il, le type de postes auxquels Isson se destine est rare.

[100] De plus, Isson entre en contact avec la firme de recrutement LHH dont les services lui sont offerts éventuellement par SITA dans le contexte de la résiliation de son contrat de travail<sup>86</sup>. Il rencontre des représentants de LHH à quelques reprises, principalement au cours de l'année 2023. La preuve est muette quant aux détails de ces discussions, outre le fait que certaines rencontres n'étaient que des « touch point ».

[101] Par ailleurs, en plus des démarches auprès des chasseurs de tête, Isson se tient quotidiennement à l'affut d'opportunités d'emploi à Montréal et ailleurs, en consultant principalement le réseau LinkedIn qu'il décrit comme le canal principal pour la recherche des talents<sup>87</sup>. Il soumet sa candidature pour les postes qui correspondent à son expérience.

[102] Au procès, Isson affirme avoir appliqué sur 249 offres d'emploi depuis son licenciement. Ces postes sont situés non seulement à Montréal mais aussi ailleurs au Canada et aux États-Unis.

[103] Il fournit un registre (« log book ») de ses applications en 2023<sup>88</sup> et en 2024<sup>89</sup>. Ce registre fait état du dépôt d'une vingtaine d'applications en 2023 et de près d'une centaine d'applications au cours de l'année 2024.

---

<sup>83</sup> Interrogatoire préalable Isson, p. 109.

<sup>84</sup> Pièce D-46, p. 14.

<sup>85</sup> Pièce D-48, p. 2.

<sup>86</sup> Pièce D-28, réponse à l'engagement E-5, et pièce D-18. LHH refuse initialement de fournir des services à Isson puisqu'il n'a pas signé la quittance en faveur de SITA incluse dans la lettre P-2. Ce n'est qu'en juin 2023, après l'intervention des procureurs des parties que SITA permet à LHH d'offrir à Isson des services de placement.

<sup>87</sup> Interrogatoire préalable Isson, p. 109-119.

<sup>88</sup> Pièce D-48, engagement E-6a. Les applications identifiées incluent celles-ci: Unesco Institute for Statistics, Export Development Canada (EDC), Workers' Safety & Compensation Commission of the NWT & Nunavut, Genie AI Toronto, Greater Toronto Airport Authority (GTAA), Appen, Bombardier, Mindshare, Jobot, Canada Goose, Banque TD, Trilogy – CrossOver, Wipro CTO, MasterCard, Caisse de depot et placement du Québec, Alexa Translation, Brown & Brown Insurance, Telus International, Wipro.

<sup>89</sup> Pièce D-48, engagement E-6c et dernière page de l'engagement E-6a.

[104] Isson passe au total neuf (9) entrevues formelles au fil du temps<sup>90</sup>. Contre-interrogé au procès au sujet de trois de ces entrevues, Isson témoigne à l'effet suivant :

104.1. Il participe à trois entrevues en 2023 pour un poste de « Chief Technical Officer » (CTO) pour le Greater Toronto Airport Authority (GTAA). Cette démarche l'amène à rencontrer la présidente-directrice générale (CEO) de GTAA et à discuter de rémunération potentielle (environ 400 000\$)<sup>91</sup>. Il n'obtient malheureusement pas d'offre d'emploi à l'issue de ce processus.

104.2. Isson participe également à des entrevues en 2023 pour un poste de « Head of Analytics and Data Science » chez Zinnia and Policygenius Inc.<sup>92</sup>. Isson affirme ne plus se souvenir des détails du poste affiché. Il ne discute pas de la rémunération du poste avec ses interlocuteurs car le processus de recrutement ne se rend malheureusement pas à cette étape.

104.3. Isson est également approché en 2023 par un chasseur de tête pour un poste de « VP Chief Data Science Officer » chez Appen. Il participe à plusieurs entrevues pour ce poste mais le processus de recrutement s'arrête en raison de réorganisations internes au sein d'Appen.

[105] Isson dit vouloir vraiment travailler, d'autant plus qu'il a trois filles d'âge scolaire et qu'il leur enseigne l'importance du travail.

[106] Il constate malheureusement qu'il est difficile de trouver un emploi en raison de son âge, de son expérience pointue et du fait qu'il y a somme toute peu d'opportunités à Montréal dans son domaine. Outre les quelques grandes entreprises présentes à Montréal (à l'égard desquelles on a « vite fait le tour », dit-il), Isson affirme que les plus petites entreprises embauchent rarement des personnes avec son profil et son niveau d'expérience. Il attribue cette situation non pas à ses exigences salariales élevées, mais plutôt au fait que ces entreprises n'ont généralement pas la vision ni les revenus pour investir dans les infrastructures requises pour développer des solutions d'intelligence artificielle.

[107] SITA souligne à grands traits qu'Isson a très peu documenté ses démarches de recherche d'emploi. Elle dit douter qu'Isson lui ait fourni toute la documentation pertinente à ce sujet et ce, malgré les engagements pris lors de son interrogatoire préalable tenu le 23 octobre 2023<sup>93</sup>.

---

<sup>90</sup> Les entreprises visées sont : Greater Toronto Airport Authority (GTAA), Aéroport de Vancouver, Colliers, Intact Assurance, Aéroport de Montréal, Sunlife, Manulife, Zinnia and Policygenius Inc. et Appen.

<sup>91</sup> Pièce D-48, engagement E-6b, pp. 1-3.

<sup>92</sup> Pièce D-48, engagement E-6b, pp. 4-8.

<sup>93</sup> Voir en particulier les engagements E-6 et E-7 (pièce D-28) qui visaient à obtenir non seulement copie du « logbook » de Isson mais aussi toutes les pièces justificatives à son soutien, incluant les correspondance de suivi en lien avec les applications de Isson aux différents postes affichés.

[108] Vu cette absence de coopération de la part d'Isson et le peu de documentation fournie, SITA invite le Tribunal à tirer une inférence négative et à conclure qu'il fait défaut de mitiger ses dommages.

[109] Le Tribunal constate effectivement que les documents communiqués par Isson au sujet de ses démarches de recherche d'emploi sont peu nombreux. En effet, ils se limitent, pour 2023, à quelques courriels et captures d'écran tirés de l'application LinkedIn qui font état d'échanges avec des employeurs potentiels et chasseurs de tête<sup>94</sup>. Pour 2024, les documents fournis sont quasiment inexistantes. En effet, ils se limitent à un tableau énumérant les postes pour lesquels Isson a transmis des applications, de même que le nom des employeurs concernés, la date des applications et la confirmation si des entrevues ont eu lieu ou non pour chacun des postes<sup>95</sup>. Pour 2024, Isson n'a donc fourni aucune copie des descriptions des postes sur lesquels il a appliqué, aucune preuve documentaire de communications avec des employeurs potentiels, ni aucune copie des applications faites et des réponses obtenues (ne serait-ce que des accusés de réception).

[110] Lors d'un interrogatoire écrit tenu quelques semaines seulement avant le début du procès à la demande de SITA, Isson confirme ne détenir aucun document « pertinent » autre que ceux qu'il a déjà communiqués à SITA, tel qu'il appert de l'extrait suivant de l'interrogatoire écrit<sup>96</sup> :

« QUESTION 6

Q. Vous confirmez qu'à l'exception des documents déjà transmis concernant vos démarches de recherche d'emploi, vous ne détenez aucun autre document pertinent qui s'y rattache, notamment la description des postes relatifs contenus dans le « Logbook », l'affichage de poste, date d'affichage de poste, récépissé ou courriel de transmission de candidatures quant aux postes identifiés; courriels ou autres échanges relatifs à des candidatures; confirmations d'entrevues ou d'offres d'emploi; preuves d'inscription à des services de placement; échanges avec des firmes de placements, communication écrites ou orales avec des employeurs potentiels, des attestations de formation; preuves de revenus d'emploi ou de travail d'appoint (tels que talons de paie ou relevés).

Dans le cas contraire, veuillez les identifier et les communiquer.

R. À l'exception des documents déjà transmis relativement à mes démarches de recherche d'emploi, je ne détiens pas d'autres documents pertinents additionnels de la nature décrite, compte tenu notamment du caractère

---

<sup>94</sup> Pièce D-48, engagements E-6a et E-6b.

<sup>95</sup> Pièce D-48, engagement E-6c.

<sup>96</sup> Pièce D-39.

confidentiel, informel et non documenté de plusieurs démarches exécutives et académiques. »

[111] Au procès, Isson est contre-interrogé de façon relativement sommaire sur les raisons expliquant le peu de documentation disponible. Il explique la situation par le fait que la plupart des applications ont été faites par l'entremise de l'application LinkedIn et que plusieurs des échanges étaient verbaux plutôt qu'écrits<sup>97</sup>.

[112] À plusieurs moments, le contre-interrogatoire d'Isson s'avère un exercice purement exploratoire. Sans doute dans l'espoir de faire ressortir des incongruités, voire de découvrir un « smoking gun », SITA questionne Isson sur certains des postes pour lesquels il a appliqué ainsi que sur les détails des processus de sélection suivis. Or, cet exercice s'avère peu concluant. Et surtout, SITA n'apporte pas d'éléments de preuve probants permettant de remettre en question la véracité du témoignage d'Isson au sujet de sa recherche d'emploi.

[113] La collaboration d'Isson au processus judiciaire ne semble pas avoir été optimale, certes, mais cela ne va pas jusqu'à priver complètement SITA de la possibilité de tenter de démontrer qu'il y a défaut de mitigation des dommages. Après tout, Isson fournit tout de même plusieurs informations à SITA au sujet de ses recherches d'emploi, incluant un registre de ses applications, certains documents à l'appui et ses déclarations fiscales<sup>98</sup>.

[114] Du simple fait qu'Isson ne possède pas (ou ne fournit que peu) de documents pour corroborer sa description des démarches de recherche d'emploi, SITA demande au Tribunal d'inférer qu'il n'a pas mitigé ses dommages (soit en négligeant d'adopter une démarche structurée et soutenue de recherche d'emploi ou, pire encore, en refusant sans raison valable des offres d'emploi raisonnables).

[115] Le Tribunal ne peut tirer une telle inférence. En effet, seules les présomptions qui sont graves, précises et concordantes peuvent être prises en considération<sup>99</sup>.

[116] On comprend qu'à l'ère des réseaux sociaux ou à une époque où plusieurs employeurs demandent aux candidats d'appliquer en ligne, il soit plus ardu de bien documenter une démarche de recherche d'emploi. Dans ce contexte, le fait qu'Isson n'ait que peu de documents en sa possession ne rend pas invraisemblable son témoignage à l'effet qu'il a soumis de nombreuses applications sur une période de deux ans.

[117] De plus, SITA avait plusieurs outils à sa disposition pour tester, avant le procès, la véracité de la version des faits fournie par Isson. Par exemple, elle aurait pu poursuivre l'interrogatoire préalable d'Isson vu les informations laconiques et/ou vagues obtenues en réponse aux engagements. Elle aurait pu également tenter de retracer les offres

---

<sup>97</sup> Au sujet de LinkedIn, voir également la transcription de l'interrogatoire d'Isson, p. 113.

<sup>98</sup> Voir en comparaison les circonstances de l'affaire *Pereira c. Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ)*, 2025 QCCS 4119 aux para. 277-283.

<sup>99</sup> Article 2849 C.c.Q.

d'emploi en question, obtenir des ordonnances pour consulter le dossier de candidature d'Isson auprès de certains employeurs potentiels, etc.

[118] Le fait que SITA n'ait pas utilisé ces outils procéduraux et tenté d'aller au bout de l'histoire rend plus difficile le recours à des présomptions, d'autant plus que c'est sur elle que repose le fardeau de prouver qu'Isson n'a pas mitigé ses dommages.

### 3.5 Preuve relative aux emplois disponibles

[119] SITA dépose par ailleurs en preuve une trentaine de descriptions de postes affichés sur le réseau LinkedIn entre le 24 février et le 21 décembre 2023. Ces postes sont répertoriés par Tamara Philip, qui est à l'époque responsable senior des ressources humaines chez SITA<sup>100</sup>.

[120] Par cette preuve, SITA souhaite démontrer que plusieurs opportunités d'emplois s'offraient à Isson en 2023 et qu'il ne les a pas saisies, faisant ainsi défaut de mitiger ses dommages.

[121] De l'avis du Tribunal, cette preuve a une valeur probante relativement faible compte tenu notamment des considérations suivantes :

121.1. Le titre des postes contenus dans la liste est varié et semble, dans plusieurs cas, faire appel à des compétence autres que celles d'Isson en mathématique, gestion de données et intelligence artificielle. Par exemple, plusieurs postes portent le titre de « Vice President of Engineering », de « Vice President, Platform Engineering », de « Vice President, Marketing », de « Vice President Media Effectiveness », de « Vice President Credit » ou de « Vice President Product Development » et semblent couvrir des champs d'expertise plus vastes que l'expertise requise par les postes occupés par Isson au cours de sa carrière<sup>101</sup>.

121.2. Lorsque contre-interrogé au procès, Philip admet avoir jugé que les postes en question convenaient aux compétences d'Isson, mais sans avoir pris connaissance du curriculum vitae d'Isson ni vérifié s'il avait déjà occupé des postes similaires par le passé. De plus, Philip admet ne pas vraiment connaître Isson.

121.3. De plus, SITA ne pose aucune question à Isson au sujet de ces postes afin

---

<sup>100</sup> Pièces D-20, D-43 et D-43A. Le Tribunal note d'emblée que plusieurs des postes énumérés dans cette liste semblent être les mêmes (i.e. il s'agit de réaffichage des mêmes postes), ce qui réduit le nombre de poste d'une quarantaine à une trentaine. Voir notamment les postes affichés par les entreprises suivantes qui semblent répétitifs : Exchange (6 affichages), Jobot (3 affichages), Novisto (2 affichages), Absorb Software (3 affichages), Dentsu Media (2 affichages), Echosonic (3 affichages), Société générale (4 affichages).

<sup>101</sup> Voir le CV d'Isson, pièce D-3.

d'établir qu'ils sont adaptés à son profil, ou pour connaître les raisons pour lesquelles il ne dépose pas sa candidature pour ces postes.

121.4. Enfin, SITA ne fournit aucune explication afin de permettre au Tribunal d'apprécier pourquoi ces postes sont appropriés pour Isson.

[122] Dans les faits, SITA s'est contentée de déposer en liasse près de 150 pages d'offres d'emploi, espérant que le Tribunal puisse déterminer par lui-même que ces emplois conviennent à Isson. Sans autre élément de preuve ni contextualisation, le Tribunal n'est pas en mesure de faire cet exercice ni de tirer quelque conclusion utile que ce soit de cette preuve.

### 3.6 Conclusion

[123] Le Tribunal conclut que SITA agit comme si c'est à Isson de démontrer qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour se trouver un emploi. En effet, sa posture au procès ne consiste qu'à tenter de soulever des doutes au sujet des démarches d'Isson, mais sans apporter une preuve positive et probante dépassant le niveau des simples impressions ou suspicions.

[124] Compte tenu de l'ensemble des considérations exposées précédemment, le Tribunal est d'avis que SITA ne s'est pas déchargée de son fardeau de démontrer qu'avec des efforts plus soutenus, Isson se serait probablement trouvé un emploi pendant la période du délai-congé.

[125] Au contraire, le Tribunal considère que les démarches de recherche d'emploi effectuées par Isson sont raisonnables<sup>102</sup> et que son défaut de trouver un emploi témoigne du fait que le marché de l'emploi pour une personne avec une expertise pointue comme la sienne est relativement limité.

## 4. DOMMAGES MORAUX

### 4.1 Cadre juridique

[126] Perdre son emploi constitue généralement une dure épreuve qui place l'employé congédié dans une situation de relative vulnérabilité<sup>103</sup>.

---

<sup>102</sup> À titre de comparaison, voir notamment les affaires suivantes où des démarches d'envoi de curriculum vitae, de recherche sur Internet et/ou d'appels à des chasseurs de tête furent jugées raisonnables : *Nadeau c. Groupe Desgagnés inc.*, 2022 QCCS 2516 aux para. 61-71; *Hadida c. Dehumidified Air Solutions Inc.*, 2022 QCCS 4152 aux para 100-107; *Lato c. Industrial Alliance Securities Inc.*, 2013 QCCS 2467 aux para. 32-46; *Gareau (Le Groupe Gareau inc.) c. Brouillette*, 2013 QCCA 969 aux para. 36-53; *Rotchel c. Ericsson Canada inc.*, 2009 QCCS 2845 aux para. 46-47. Voir également *Murat c. Construction DJL inc.*, 2015 QCCS 3242 aux para. 16-2-166 confirmé par 2017 QCCA 180.

<sup>103</sup> *Ponce c. Montrusco & Associés inc.*, 2008 QCCA 329 au para. 18.

[127] Le préjudice moral découlant normalement de la perte d'un emploi n'est pas indemnisable, car congédier un employé, même sans motifs sérieux, n'est pas en soi une faute. Prétendre le contraire enlèverait tout sens à l'article 2091 C.c.Q. qui confère à chaque partie à un contrat de travail à durée indéterminée la faculté d'y mettre fin en donnant à l'autre un délai de congé<sup>104</sup>.

[128] Toutefois, si le comportement de l'employeur entourant le congédiement est excessif ou déraisonnable ou qu'il est le résultat d'un comportement dénotant de la mauvaise foi ou une intention malveillante, alors l'employé peut, en plus de l'indemnité tenant lieu de délai-congé, obtenir des dommages moraux<sup>105</sup>.

[129] Pour accorder de tels dommages, il faut qu'il y ait une faute additionnelle spécifique de l'employeur (souvent appelée « faute caractérisée »), génératrice de dommages, et distincte de la simple résiliation du contrat sans motif sérieux ou sans délai-congé<sup>106</sup>. Pour reprendre les propos du juge Baudouin dans *Standard Broadcasting Corporation Ltd. c. Stewart*<sup>107</sup>, congédier n'est pas une faute, mais congédier de façon humiliante, dégradante, blessante ou mortifiante peut l'être.

[130] Un employeur normalement prudent et diligent doit adopter un comportement de nature à réduire le traumatisme normal découlant du congédiement ou, à tout le moins, ne pas l'aggraver de manière injustifiée. Il se doit d'être franc et raisonnable avec l'employé qu'il congédie, et éviter de se comporter de façon inéquitable ou de faire preuve de mauvaise foi en étant menteur, trompeur ou trop implacable<sup>108</sup>.

[131] Le monde du travail et des affaires est souvent exigeant, certains diront-même cruel. Cela ne justifie pas qu'un employeur congédie un employé de façon brutale, humiliante et attentatoire à sa réputation.

[132] Même si elle doit être appliquée avec discernement en fonction des circonstances propres à chaque cas, cette règle vaut aussi pour les employés de direction. Après tout,

---

<sup>104</sup> *Ponce c. Montrusco & Associés inc.*, 2008 QCCA 329 au para. 22.

<sup>105</sup> Le concept d'abus de droit se trouve énoncé à l'article 2092 C.c.Q. et fait notamment appel à l'exercice de la bonne foi dans l'exécution et l'extinction d'une obligation (art. 6, 7 et 1375 C.c.Q.). Voir également G. Audet, R. Bonhomme et al, *Le congédiement en droit québécois en matière de contrat individuel de travail*, 3e ed., Montréal. Yvon Blais (feuilles mobiles) aux para. 2.1.15 et ss.

<sup>106</sup> G. Audet, R. Bonhomme et al, *Le congédiement en droit québécois en matière de contrat individuel de travail*, 3e ed., Montréal. Yvon Blais (feuilles mobiles) au para. 2.1.18; *Société hôtelière Canadien Pacifique c. Hoeckner*, 1988 CanLII 775 aux para. 4-5. Ces principes furent cités avec approbation notamment dans *Tecsys inc. c. Patrao*, 2023 QCCA 879 au para. 65. Voir également *Carignan c. Maison Carignan inc.*, 2020 QCCA 1042 aux para. 27-28.

<sup>107</sup> 1994 CanLII 5837 (CA) à la p. 1761. Ces propos ont été cités avec approbation notamment dans *Shire Biochem Inc. c. King*, 2003 CanLII 10770 (C.A.) aux para. 23-24 et dans *Équipements Masse 1987 inc. c. Bisailon*, 2021 QCCA 1500 au para. 38.

<sup>108</sup> G. Audet, R. Bonhomme et al, *Le congédiement en droit québécois en matière de contrat individuel de travail*, 3e ed., Montréal. Yvon Blais (feuilles mobiles) au para. 2.1.23.

ces employés demeurent des êtres humains même s'ils conjuguent au quotidien avec les aléas et pressions importantes découlant de leurs fonctions.

[133] Cela dit, le fait de mettre fin à l'emploi sans offrir de préavis ou en offrant un préavis qui s'avère insuffisant ne constitue pas un abus du droit de congédier. Cette conduite mènera plutôt à l'octroi par le tribunal d'une indemnité tenant lieu de délai-congé<sup>109</sup>.

#### 4.2 Position des parties

[134] Isson prétend que SITA fait preuve de mauvaise foi à son égard dans le cadre de son licenciement à l'automne 2022. Deux grandes causes de reproches sont invoquées. Premièrement, Isson se plaint du manque de transparence de SITA dans les mois qui ont précédé la résiliation de son contrat de travail. Il allègue que SITA justifie sa décision en invoquant un prétexte économique alors que la vraie raison de son licenciement est que SITA veut se « débarrasser » de lui. Deuxièmement, Isson reproche la manière cavalière avec laquelle SITA le traite après l'annonce de son licenciement, particulièrement en exigeant la signature d'une quittance en échange du paiement de l'indemnité de licenciement prévue au contrat de travail.

[135] De son côté, SITA nie avoir agi de façon abusive. Elle plaide que l'abolition du poste d'Isson n'a rien d'illégitime et découle d'une restructuration globale fondée sur des objectifs économiques et d'efficacité. Par ailleurs, elle plaide avoir annoncé et mis en œuvre la fin d'emploi d'Isson de manière professionnelle respectueuse.

[136] Le Tribunal aborde successivement les deux grandes causes de reproches invoquées par Isson.

#### 4.3 Transparence et motifs de fin d'emploi

[137] La preuve prépondérante au dossier démontre que la décision de SITA est une décision économique et non le fruit d'une vendetta ciblant Isson.

[138] Au procès, l'actuel Chief Technology Officer (CTO) de SITA, René Fourel, indique qu'en raison de la pandémie de COVID-19 et, dans une moindre mesure, du conflit militaire entre la Russie et l'Ukraine, le chiffre d'affaires de SITA chute drastiquement, passant de 1.8 milliards de dollars en 2019 à 1.3 milliards de dollars en 2022. Vu les coûts fixes importants encourus par SITA, cette chute du chiffre d'affaires affecte substantiellement (voire annihile complètement) la rentabilité de l'entreprise, en plus de compromettre sa croissance, surtout si on considère que l'accès de SITA à des sources de financement est limité<sup>110</sup>.

---

<sup>109</sup> G. Audet, R. Bonhomme et al, *Le congédiement en droit québécois en matière de contrat individuel de travail*, 3e ed., Montréal. Yvon Blais (feuilles mobiles). Paraé 2.1.64.

<sup>110</sup> En effet, SITA ne peut compter sur l'influx financier provenant de ses actionnaires (les compagnies aériennes); elle doit plutôt s'autofinancer.

[139] En 2022, suite au départ de la PDG Dalibard, un nouveau PDG, David Lavorel, entre en fonction. Il procède à une vaste réorganisation avec pour objectifs d'assainir les résultats financiers de SITA et de dégager la marge de manœuvre pour lui permettre de saisir les opportunités de croissance.

[140] Cette réorganisation comprend entre autres le regroupement, sous une même division dirigée par Fourel, de cinq équipes technologiques auparavant dispersées à travers l'organisation, dont l'équipe Data Science chapeauté par Isson<sup>111</sup>.

[141] Fourel entre en poste à la fin mars 2022 après sa nomination par Lavorel. Il procède alors à une revue exhaustive du fonctionnement des différentes équipes sous sa gouverne, rencontre les chefs de ces équipes (dont Isson) et évalue comment ces équipes répondent aux besoins des différentes unités d'affaires de SITA. L'objectif est de réduire les dépenses et de s'assurer que les ressources sont investies là où SITA en a le plus besoin. Cette importante réflexion stratégique s'effectue dans le cadre de la préparation du budget annuel de SITA qui doit être complété pour le début de l'automne 2022 et adopté par le conseil d'administration de SITA en fin d'année 2022.

[142] Au terme de cet exercice, Fourel arrive à la conclusion que les projets que développent l'équipe d'Isson sont généralement à un stade de maturité technologique encore embryonnaire et qu'ils offrent des perspectives économiques limitées. Dit autrement, Fourel conclut qu'il n'y a au sein de SITA et de ses clients que très peu de demandes concrètes à court ou moyen terme pour ces produits et donc peu de possibilités de génération de revenus.

[143] Fourel décide donc d'abolir l'équipe d'Isson. Cette décision est le fruit d'un exercice de gestion des priorités dans un contexte où SITA cherche désespérément à réduire ses coûts. Cet exercice requiert une analyse chirurgicale de tous les postes de dépenses, aussi petits soient-ils<sup>112</sup>.

[144] Ce genre d'exercice s'effectue d'ailleurs à la grandeur de l'organisation et mène à une réduction d'environ 10% du personnel de SITA sur une période d'environ deux ans, incluant au sein des employés de grades les plus élevés<sup>113</sup>.

[145] À la lumière de ce qui précède, les motifs de la résiliation du contrat de travail d'Isson sont bel et bien économiques<sup>114</sup>. La fin d'emploi n'a donc rien à voir avec Isson,

---

<sup>111</sup> Ces unités sont Product Engineering and Integration (PEI), Program & Portfolio Life Cycle (P&PL), Infrastructure Management Services (IMS), Information Services (IS) et Data Science. Pour le communiqué annonçant la création de ce poste, voir pièce D-10.

<sup>112</sup> L'équipe d'Isson n'entraîne que des coûts relativement limités (2 millions\$ sur le budget total de 200M\$ de la division dirigée par Fourel) vu qu'elle n'est composée que d'une dizaine de personnes dont le salaire est en partie subventionné par le biais de crédits d'impôts gouvernementaux.

<sup>113</sup> Fourel indique que la proportion d'employés de grades 8 et 9 chez SITA chute de 50% entre 2022 et aujourd'hui.

<sup>114</sup> Les lettres de fin d'emploi remises à Isson invoquent une « organization restructure » (Pièce P-2 et P-3).

avec la qualité de son travail (qui ne fait d'ailleurs l'objet d'aucun reproche au procès) ou avec une soi-disant animosité de quiconque à son égard.

[146] Au procès, Laura Poca, une ancienne membre de l'équipe d'Isson, fournit une version discordante des faits. Elle relate une visite à Montréal du bras droit de Fourel, Jean-Michel Nguyen, quelques jours après l'annonce de l'abolition de l'équipe d'Isson. Selon le témoignage de Poca, Nguyen affirme, lors d'une discussion informelle avec des employés tenue dans la cafétéria de SITA, que la décision d'abolir l'équipe d'Isson s'explique par une volonté de SITA de se « débarrasser » de lui (« get rid of him »).

[147] Le Tribunal n'accorde pas de valeur probante à cette version des faits et ce, pour plusieurs raisons :

147.1. Premièrement, le souvenir de Poca de cette discussion informelle est relativement imprécis. Elle ne peut confirmer avec conviction que les paroles en question ont bel et bien été prononcées par Nguyen, concluant que ces paroles n'ont peut-être même jamais été prononcées mais que c'est ce qu'elle a compris de la discussion.

147.2. Deuxièmement, Nguyen nie catégoriquement au procès s'être lancé dans des interprétations personnelles des raisons justifiant l'abolition de l'équipe d'Isson. Comme il ne connaissait pas les raisons derrière cette décision prise par Fourel, et qu'il était à ce moment nouveau chez SITA, il aurait en effet été surprenant qu'il prononce les paroles que Poca lui attribue.

147.3. Troisièmement, Nguyen – qui ne travaille plus chez SITA aujourd'hui – fournit au Tribunal un témoignage précis, calme et relativement neutre, contrairement à celui de Poca. Il retient de ses discussions avec Poca à l'époque qu'elle était très émotive et qu'elle entretenait beaucoup de rancœur envers SITA car elle avait l'impression qu'on avait mis son travail « à la poubelle ». Le Tribunal a pu constater que l'amertume de Poca envers SITA perdure encore aujourd'hui. Ces sentiments négatifs peuvent affecter sa perception des événements, ce qui tend à diminuer substantiellement la valeur probante de son témoignage.

[148] Bref, la preuve prépondérante au dossier est à l'effet qu'Isson et toute son équipe sont remerciés pour des raisons économiques.

[149] Même si cela n'avait pas été le cas, et que les motifs invoqués par SITA n'étaient que de purs prétextes, cela ne saurait constituer un abus du droit, comme l'a indiqué la Cour d'appel dans *Ponce c. Montrusco & Associés inc.*<sup>115</sup> :

« [28] Compte tenu de la teneur de l'article 2091 C.c.Q. et de la nature du droit qu'il confère aux parties, on ne peut prétendre que la décision même de résilier

<sup>115</sup> 2008 QCCA 329 au para. 28.

est abusive. L'appelant conteste cependant la véracité du motif financier invoqué par l'intimée pour justifier la résiliation. Or, à supposer même que ce motif soit faux ou contestable, ce qui n'est pas le cas selon la preuve prépondérante, cela ne saurait constituer un abus, l'article 2091 C.c.Q. s'appliquant par définition à la résiliation sans motif sérieux et autorisant la résiliation que l'employeur explique par une raison économique ou administrative. Il n'y pas lieu de réviser ce qui est essentiellement une décision d'affaires de l'employeur, qui a d'ailleurs licencié quatre autres salariés en même temps que l'appelant. De plus, il faut noter que l'intimée a décidé de résilier le contrat de travail pour un second motif : elle n'était pas pleinement satisfaite des services de l'appelant, sans qu'on puisse reprocher à ce dernier des manquements équivalant à motif sérieux de rupture, au sens de l'article 2094 C.c.Q. Là encore, cependant, l'article 2091 C.c.Q. donne à l'employeur la faculté de résilier le contrat: on ne peut déceler d'abus dans la décision même de remercier l'appelant de ses services. » [Soulignements du Tribunal]

[150] Par ailleurs, Isson identifie une série d'événements survenus dans les mois précédant son licenciement, et qui dénotent, selon lui, un changement d'attitude à son égard de la part de SITA, voire une volonté de le marginaliser. Cela appuie l'impression d'Isson que SITA cherche à se débarrasser de lui.

[151] De l'avis du Tribunal, ces événements – pris isolément ou globalement – ne dénotent aucune faute de la part de SITA ni volonté d'infliger un quelconque traumatisme à Isson. Ils sont, dans certains cas, le résultat de maladroites et, dans d'autres, de simples décisions de gestion interne sans preuve probante qu'elles sont déraisonnables ou prises de mauvaise foi.

[152] Le premier événement relaté par Isson concerne son exclusion d'un comité appelé « Technology Board ». Ce comité mis en place sous l'ère de la PGD Dalibard est composé de membres de l'équipe de direction de SITA, ainsi que de divers autres employés de l'organisation. Il s'agit d'un forum d'échanges au sujet des objectifs de SITA en matière d'utilisation des technologies. Isson affirme avoir été soudainement exclu de ce comité au milieu de l'année 2022, après l'arrivée du PDG Lavorel. De Nadaï témoigne avoir été surpris de cette décision compte tenu que la présence d'Isson est « essentielle ». Isson témoigne s'être fait dire par un collègue que Lavorel ne souhaitait pas sa présence au Technology Board. Isson se dit troublé par cette décision.

[153] Aucune preuve n'est administrée par Isson ou par SITA au sujet des raisons profondes expliquant l'exclusion d'Isson du Technology Board. Tant Isson que De Nadaï ne peuvent expliquer la situation. Lavorel n'est pas appelé comme témoin, alors qu'il semble à l'origine de cette exclusion.

[154] La preuve ne permet donc pas d'établir quelque problématique que ce soit avec l'exclusion d'Isson du Technology Board. Cet événement apparaît mineur, d'autant plus que le Technology Board est aboli peu de temps après l'arrivée de Fourel.

[155] Le second événement concerne le programme « RISE » mis en place par le PDG Lavorel<sup>116</sup> en 2022 pour discuter de l'évolution des projets innovants au sein de SITA. Isson se dit exclu de ce programme, ce qui le surprend.

[156] Aucune preuve probante ou utile n'est présentée au sujet de ce programme, de son utilité, du rôle qu'Isson aurait pu jouer dans ce programme ou des raisons pour lesquelles on n'a pas sollicité sa participation. Sans cette preuve, le Tribunal ne peut conclure à un geste fautif de la part de SITA en lien avec ce programme.

[157] Le troisième événement concerne une rencontre à Londres convoquée par Fourel en septembre 2022 et regroupant l'ensemble des directeurs relevant de lui, à l'exception d'Isson<sup>117</sup>. Isson affirme avoir appris par accident l'existence de cette rencontre alors qu'il était à Montréal et que la rencontre était déjà en cours. Fourel explique au procès que cette rencontre ne concernait pas l'équipe d'Isson à proprement parler et qu'elle fut convoquée à la dernière minute dans le but d'améliorer les synergies entre deux autres équipes, soit les équipes « Product Engineering and Integration » (PEI) et « Program & Portfolio Life Cycle » (P&PL). Même si les sujets de cette rencontre concernent d'abord et avant tout ces deux équipes, Fourel admet avoir invité les chefs des autres équipes relevant de lui, à l'exception d'Isson. Fourel indique que le fait de ne pas avoir invité Isson est un oubli de sa part et qu'il ne voulait pas le marginaliser. Il s'excuse d'ailleurs le jour même auprès d'Isson<sup>118</sup>.

[158] De l'avis du Tribunal, il ne s'agit là que d'une maladresse de la part de Fourel et non d'un comportement fautif.

[159] Le quatrième événement se rapporte à la nomination en avril 2022 de Stéphane Villeneuve à titre de nouveau « site leader » pour le bureau de Montréal. Isson se dit stupéfié d'apprendre cette nomination compte tenu que ce dernier n'est qu'un « grade 7 ». Isson considère que ce poste doit revenir plutôt à l'un des deux employés les plus hauts gradés de Montréal, soit De Nadaï ou lui. Or, tant Isson que De Nadaï ne sont pas consultés avant la nomination de Villeneuve.

[160] Tout comme c'était le cas pour plusieurs des autres causes de reproches invoquées par Isson, la preuve est ténue (voire inexistante) au sujet de Villeneuve, de ses qualifications, des raisons justifiant le choix de SITA de le nommer comme site leader ainsi que du processus menant à cette nomination. Rien ne démontre que cette nomination est problématique, bien au contraire. Isson ne rencontre pas son fardeau de prouver, selon la prépondérance des probabilités, qu'il y a commission d'une faute par SITA à cet égard.

[161] Le Tribunal éprouve de la sympathie et une certaine compréhension pour le sentiment de marginalisation ressenti par Isson au cours de ses derniers mois chez SITA.

---

<sup>116</sup> Pièce D-10.

<sup>117</sup> Pièce D-13.

<sup>118</sup> Pièce D-24.

Cela n'est toutefois pas suffisant pour conclure que SITA a abusé de son droit de mettre fin au contrat de travail d'Isson en tentant de l'humilier ou en agissant de manière déraisonnable dans ses interactions avec lui.

[162] Au contraire, il est tout à fait compréhensible qu'une entreprise de la taille de SITA revoie ses priorités au fil du temps, particulièrement suite à un changement de leadership. Ce genre d'exercice, qui parfois prend du temps, peut causer une certaine anxiété pour les cadres de niveau supérieur, particulièrement lorsqu'il fait suite au départ de certains hauts dirigeants appréciés. Cela représente l'un des aléas normaux ponctuant le type de poste qu'occupe Isson.

#### **4.4 Mise en œuvre de la fin d'emploi**

[163] Isson se plaint également de la façon dont il est remercié de ses services.

[164] La preuve révèle de façon prépondérante que SITA ne décide pas d'abolir l'équipe d'Isson à la légère. De plus, SITA est pleinement consciente du choc que cette nouvelle engendrera. C'est pourquoi Fourel et la responsable senior des ressources humaines Philip rencontrent d'abord Isson seul, le 21 novembre 2022, avant d'annoncer la nouvelle au reste de son équipe le lendemain<sup>119</sup>. C'est aussi l'une des raisons expliquant pourquoi ils ne résilient pas immédiatement le contrat de travail d'Isson et l'informent qu'il demeure à l'emploi de SITA jusqu'au 31 décembre 2022.

[165] De plus, lors de cette rencontre du 21 novembre 2022, Fourel prend le temps d'expliquer à Isson les raisons expliquant l'abolition de son équipe et ce, sur un ton « normal et empathique ». Il indique que cette décision s'appuie principalement sur des raisons économiques et de coûts. Aucun reproche n'est fait à Isson quant à la qualité de ses services. Cela n'empêche pas Isson de tomber des nues. Il ne comprend pas cette décision vu le faible coût global de son équipe.

[166] En ce qui concerne les membres de l'équipe d'Isson, la nouvelle de la dissolution de l'équipe leur est annoncée le 22 novembre 2022. SITA leur indique qu'elle souhaite évaluer s'ils peuvent être repositionnés dans d'autres postes disponibles au sein de l'organisation<sup>120</sup>.

[167] Fourel demande la collaboration d'Isson pour accompagner le démantèlement de son équipe et assurer une bonne transition. Il s'agit, dit-il, d'attentes tout à fait normales à l'endroit d'un gestionnaire, même lorsque son poste est aboli.

---

<sup>119</sup> Philip est présente en personne aux bureaux de SITA pour cette rencontre, mais Fourel et Isson y participent virtuellement via l'application TEAMS.

<sup>120</sup> Dans les faits, SITA réussit à repositionner quatre employés de l'équipe d'Isson au sein d'autres départements de l'entreprise. Voir pièce D-16. Aujourd'hui, plus aucune de ces personnes n'est à l'emploi de SITA.

[168] Or, Isson ne collabore que très peu à la transition et répond souvent de manière « sibylline » aux demandes qui lui sont faites. Fourel considère que l'esprit d'Isson est ailleurs. Fourel demande donc à Nguyen de prendre la relève et de superviser le démantèlement de son équipe. Nguyen écrit ceci à Philip le 30 novembre 2022 au sujet d'une rencontre qu'il a eue avec Isson<sup>121</sup>:

"I had made a request to Jean-Paul Friday last week to prepare some data points to review the projects and activities his team was covering.

I created a teams channel, where he could put any meaningful information.

We had a meeting, he wasn't prepared much and this wasn't an effective use of time, I'm not sure we will get much from JP in the future."

[169] Au procès, Isson affirme avoir collaboré à la transition, mais ne fournit pour seule preuve qu'une présentation Powerpoint remise à Nguyen, laquelle fait état des projets alors en cours dans l'équipe d'Isson<sup>122</sup>. Cette présentation est somme toute très générale.

[170] Vu le manque de collaboration d'Isson, Fourel et l'équipe de ressources humaines concluent de concert qu'il est préférable d'écourter la période de travail d'Isson et ce, tant pour son bien que pour celui de l'équipe. On remet donc à Isson une lettre l'informant de la résiliation immédiate de son contrat de travail au 5 décembre 2022.

[171] La décision de SITA de précipiter la fin d'emploi d'Isson n'apparaît pas fautive. Jusqu'ici donc, il n'y a rien à redire quant à la façon dont SITA a géré la situation – étant entendu qu'il n'est jamais facile de licencier des employés et que cela crée nécessairement des remous.

[172] Là où le bât blesse est au niveau des conditions offertes à Isson au moment de sa fin d'emploi. En effet, SITA n'offre essentiellement à Isson que le paiement d'une indemnité équivalente à quatre semaines et huit jours de salaire de base<sup>123</sup>. Cette indemnité est décrite comme respectant les exigences du *Code canadien du travail*<sup>124</sup>.

[173] SITA refuse de payer l'indemnité de licenciement de six (6) mois de salaire de base qui est pourtant prévue expressément au contrat de travail, sauf si Isson renonce à toute réclamation de sommes additionnelles en lien avec la fin de son emploi. C'est ce qui

---

<sup>121</sup> Pièce D-22.

<sup>122</sup> Pièce P-12.

<sup>123</sup> La lettre P-3 confirme également qu'Isson a droit à la couverture d'assurance médicale et dentaire jusqu'au 31 décembre 2022 (soit pour une durée de quelques semaines après la fin de son emploi). SITA confirme également qu'elle paiera le boni pour l'année 2022 pour une année complète d'emploi (et non au prorata des jours travaillés).

<sup>124</sup> LRC 1985, c L-2. Voir pièce P-3.

ressort de l'extrait suivant de la lettre P-3 et de la « Transaction and Release » qui l'accompagne :

“In recognition for your many years of service and in order to assist you in your transition to alternate employment, SITA is ready to provide you with the following separation offer. This offer is made on a ‘without prejudice’ basis.

8. In addition to to amount provided to you in paragraph 3 above [i.e. les indemnités statutaires décrites par le Tribunal ci-dessus] and as agreed in your offer of employment dated and signed on November 28, 2018, SITA is prepared to pay you a termination indemnity of \$175,000.00 which is the equivalent of twenty-six (26) weeks of salary, and which will be provided to you as a lump sum payment shortly after your Termination Date, for a total termination indemnity of twenty-seven (27) weeks and three (3) days of pay. This indemnity is being subject to applicable statutory deductions.

9. Notwithstanding paragraph 4 above, SITA is ready to maintain your Group Dental and Group Medical coverage for (i) three (3) months after your Termination Date, up to and until, March 31, 2023, or (ii) until you find alternate employment, including self-employment, whichever occurs first.

10. SITA is also ready to provide you with outplacement services for a duration of three (3) months. The outplacement services will be provided through Knightsbridge. [...]

The separation offer detailed in paragraphs 8 through 10 above, is conditional upon your signing of the Acceptance Clause at the bottom of the letter and the attached Transaction and Release and returning to us one copy of this letter and of the attached Transaction and Release by December 19, 2022. [...]

#### TRANSACTION AND RELEASE

[...]

NOW THEREFORE in consideration of the settlement offered and accepted as provided in the letter of termination of employment dated December 5, 2022 (hereinafter the “Agreement”), and subject to SITA fulfilling its obligations as set out in the Agreement, I, Jean-Paul Isson, the undersigned, hereby grant a full, final and complete release and discharge to SITA and any and all affiliates or parent companies, its successors, legal representatives, assigns, insurers, officers, directors, administrators and employees (hereinafter the “Releasees”) of all claims or demands of any nature whatsoever, present or future, that I may have, may have had or may allege to have concerning my employment or the termination of my employment with SITA and concerning any contractual relations, any contract for the hire of work, or for services rendered, including,

without limiting the generality of the foregoing, all claims or demands concerning damages, losses, salaries, commissions, bonuses, incentive plans, profit sharing, vacation pay, employees' stock options plan, benefits, advantages, allowances, notices and indemnity in lieu of notices, including those required under the *Canada Labour Code* and the *Civil Code of Quebec*, the right of reinstatement, the termination of group benefits or of any other benefit or advantage of any nature whatsoever. [...]

I expressly recognize that the offer provided in the Agreement is made without any admission of liability on the part of SITA. I also declare and acknowledge having received copy of the Agreement and of this transaction and release, which were negotiated in good faith. I expressly acknowledge that I have read and understood their contents and have had the opportunity to consult with an advisor. I expressly recognize that the indemnity in lieu of notice of termination of employment granted to me is reasonable and enough. [Soulignements du Tribunal]

[174] Isson refuse de signer la quittance demandée par SITA. Au procès, il décrit l'offre de SITA comme un « marché de dupe ». En effet, SITA lui demande de renoncer à une indemnité à laquelle il a expressément droit en échange de quelques bénéfices additionnels de peu de valeur (i.e. la prolongation de ses assurances médicales et dentaires ainsi que des services de ressources humaines pour une période de 3 mois).

[175] Comme Isson ne signe pas la quittance, SITA refuse d'abord de lui payer l'indemnité contractuelle de licenciement. Ce n'est qu'environ trois (3) mois plus tard (i.e. le 28 février 2023), après réception d'une mise en demeure transmise par l'avocat d'Isson<sup>125</sup>, que SITA accepte finalement de payer.

[176] L'entêtement initial de SITA à ne pas payer l'indemnité de licenciement qu'elle s'était engagée contractuellement à payer est incompréhensible. Le Tribunal ne peut que déplorer le fait que SITA tente de piéger Isson, une personne qui était alors dans une situation de vulnérabilité importante.

[177] Cela cause un stress additionnel inutile à Isson – allant au-delà des conséquences normales de tout congédiement. Isson doit retenir un avocat et encourir des frais pour obtenir le paiement d'une indemnité contractuelle à laquelle il avait droit de manière incontestable.

[178] La situation se compare à bien des égards à l'approche de l'employeur dans *Aksich c. Canadian Pacific Railway*<sup>126</sup>, approche qui fut qualifiée d'abusives par la Cour d'appel :

« Motifs du juge Nuss

<sup>125</sup> Pièce P-4 – Mise en demeure du 16 janvier 2023.

<sup>126</sup> 2006 QCCA 931 aux para. 98 et ss et 162.

[98] Appellant [l'employé], in good faith, and in my view correctly, believed that he was entitled to the benefits of the pre-retirement leave of absence and payments during the bridging period. As we have seen, this represents an amount of \$ 304,604.50. Under all the circumstances in this case, it was unfair of respondent [l'employeur] to require appellant in the "Release and Indemnity" document to renounce to that claim in order for him to get the amount respondent acknowledged was due to him pursuant to its standard severance policy.

[99] It is also questionable whether that release could be validly made in light of art. 2092 C.C.Q., which prohibits the renunciation by an employee to seek compensation for damages suffered because of an insufficient notice of termination. Furthermore, the "Release and Indemnity" improperly, in my view, includes claims for pension benefits and a release for the possible infringement of provisions of the Labour Code and the Human Rights Code. [...]

[105] In my view, it is abusive to ask an employee to release an employer from responsibility under the pension plan and other benefits as well as for infringement of the Human Rights Code and the Labour Code."

[106] Furthermore, having regard to the amount payable under its standard severance policy which would have provided \$ 169,400 to appellant, respondent adopted an unduly harsh and unfair strategy of paying appellant a manifestly inadequate amount at the time of the termination of his employment. It persisted with the unfair and unduly harsh position in its contestation to appellant's action asserting that he was not entitled to any further amount whatsoever.

[107] All of the above circumstances in my view entitle appellant to moral damages."

Motifs de la juge Bich (auxquels souscrit la juge Mailhot)

[162] À la lumière de ces énoncés, j'estime que l'intimée [l'employeur] a en l'espèce abusé de sa faculté de résiliation unilatérale. La preuve démontre que l'intimée a agi à l'endroit de l'appelant [l'employé] d'une manière désinvolte et cavalière, mettant fin abruptement et sans l'ombre d'un avertissement au contrat de travail d'un salarié modèle après avoir, quelques semaines auparavant, salué ses succès et annoncé son intégration dans un département-clef de l'entreprise, s'entêtant à lui refuser un délai de congé (ou une indemnité équivalente) dont elle n'a pourtant jamais nié l'exigibilité (puisqu'elle n'a jamais contesté l'absence de motif sérieux de rupture), exigeant une quittance dont certains termes paraissent, à première vue, contraires à l'ordre public ou à tout le moins excessifs et inutiles. Ce faisant, l'intimée a manqué à la bonne foi qui doit présider à la rupture du contrat (tout autant qu'à sa conclusion ou à son

exécution), selon les termes de l'article 1375 C.c.Q. et elle a abusé du droit que lui confère l'article 2091 C.c.Q. » [Soulignements du Tribunal]

[179] Cette attitude injuste de la part de SITA n'est peut-être pas complètement volontaire ou consciente, mais elle n'en demeure pas moins déraisonnable. Elle n'est pas compatible avec ce que ferait un employeur prudent et diligent placé dans les mêmes circonstances. Il y a donc abus du droit de congédier.

[180] Le fait que SITA fasse amende honorable quelques mois plus tard – et paie l'indemnité contractuelle de licenciement – est de nature à réduire quelque peu la portée du préjudice moral subi par Isson, mais il ne l'efface pas.

[181] Le Tribunal fixe à 5 000\$ les dommages moraux auxquels Isson a droit en raison de cet abus de droit.

## **5. OBJECTIONS PRISES SOUS RÉSERVE**

[182] En terminant, le Tribunal dispose des quelques objections prises sous réserve lors de l'instruction.

### **5.1 Pièces P-9 à P-11 – Extraits du dossier de Spencer Stuart**

[183] Les pièces P-9 à P-11 sont des extraits du dossier de Spencer Stuart qu'Isson souhaite introduire en preuve lors du contre-interrogatoire de Piché. La pièce P-9 contient des notes manuscrites prises par Piché lors de ses discussions avec Isson au cours du processus de recrutement pour le poste chez SITA. Quant aux pièces P-10 et P-11, il s'agit de rapports au sujet d'Isson préparés par Spencer Stuart et transmis à SITA en 2018.

[184] L'objection formulée par SITA repose sur l'obligation d'une partie de communiquer à l'autre les pièces en sa possession au plus tard avec la déclaration qui accompagne la demande d'inscription (art. 248 C.p.c.). SITA affirme être « inondée » de nouvelles pièces au procès.

[185] Le Tribunal rejette l'objection de SITA.

[186] Les pièces P-9 à P-11 sont clairement pertinentes au débat. En effet, elles concernent le processus de recrutement d'Isson pour le poste chez SITA et touchent notamment à un des sujets clés invoqués par les parties, soit la question de savoir si Isson a été ou non incité à quitter un emploi stable chez Monster Worldwide.

[187] Le Tribunal souligne que les documents en question n'étaient pas en possession d'Isson, mais plutôt de Spencer Stuart. Ils ont été obtenus suite à la transmission par

SITA d'une citation à comparaître enjoignant à Piché de se présenter au procès avec une copie de son dossier.

[188] Lors de l'interrogatoire en chef de Piché, SITA dépose des extraits seulement du dossier de Spencer Stuart obtenu la journée-même<sup>127</sup>. En contre-interrogatoire, Isson cherche simplement à introduire en preuve d'autres extraits de ce même dossier.

[189] Un témoin n'« appartient » pas à une partie plus qu'à l'autre. Si SITA peut introduire en preuve des extraits du dossier de Spencer Stuart, Isson doit pouvoir faire de même et compléter la preuve avec d'autres extraits pertinents de ce même dossier. SITA ne subit aucun préjudice de cette introduction tardive des pièces P-9 à P-11, notamment vu que les pièces P-10 et P-11 sont des documents qui furent transmis à SITA en 2018 dans le contexte du processus de recrutement d'Isson.

## **5.2 Pièce P-12 - Présentation Data Science (Novembre 2022)**

[190] La pièce P-12 est la présentation qu'Isson transmet à Nguyen en novembre 2022 après son licenciement. Cette pièce est déposée en contre-preuve, en réponse à la preuve administrée par SITA au sujet de l'absence de collaboration d'Isson suite à l'annonce de son licenciement.

[191] SITA s'objecte à cette preuve pour le même motif que les pièces P-9 à P-11, soit la tardiveté.

[192] L'objection est rejetée.

[193] De l'avis du Tribunal, il s'agit d'une preuve pertinente qui vise à répondre à la preuve de SITA.

[194] En prenant connaissance du dossier lors de la préparation du procès, le Tribunal est surpris de constater que SITA n'a pas dénoncé à Isson ses moyens de défense, que ce soit dans le protocole de l'instance, par le biais de la notification d'une défense écrite, ou autrement.

[195] Dans ces circonstances, une certaine marge de manœuvre doit être accordée à Isson, qui doit parfois répondre à une preuve testimoniale qu'il ne pouvait pas complètement anticiper. Le Tribunal souligne également que SITA ne fait valoir aucun préjudice particulier en lien avec la communication tardive de cette preuve.

## **5.3 Pièce D-43A – Description de postes affichés sur LinkedIn**

[196] La pièce D-43A est constituée d'une série de « copier-coller » faits par la responsable des ressources humaines Philip et provenant d'offres d'emplois publiés sur le réseau LinkedIn. Elle vise à corriger une lacune dans la pièce D-43, qui est un tableau

---

<sup>127</sup> Pièce D-46.

énumérant les offres d'emplois identifiés par Philip et contenant des hyperliens vers ces offres d'emploi.

[197] C'est maintenant au tour d'Isson d'invoquer qu'un élément de preuve lui est communiqué tardivement...

[198] De l'avis du Tribunal, cette preuve est pertinente, mais sans grande valeur probante pour les motifs décrits précédemment. De plus, elle ne peut véritablement prendre par surprise Isson car le texte des offres d'emploi que SITA cherche à introduire était potentiellement accessible à partir des informations contenues au tableau D-43, en particulier grâce aux hyperliens.

[199] L'objection est donc rejetée.

#### **5.4 Pièce D-47 – Articles au sujet des résultats de Monster Worldwide**

[200] La pièce D-47 renferme une série d'articles publiés au sujet des performances financières de Monster Worldwide entre 2012 et 2025. SITA réfère à ces articles lors du contre-interrogatoire d'Isson. Ce dernier est en mesure de confirmer la véracité de certains éléments d'information qu'ils contiennent.

[201] Si SITA souhaite faire la preuve des autres informations mentionnées dans ces articles, cela ne peut pas être fait en déposant ces documents. La prohibition du ouï-dire ne permet pas l'introduction en preuve de ces articles.

[202] L'objection est accueillie.

### **CONCLUSION**

#### **POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

[203] **ACCUEILLE** en partie la Requête introductive d'instance en matière d'emploi du demandeur Jean-Paul Isson;

[204] **CONDAMNE** la défenderesse Solutions d'Informations et d'Informatique SITA Canada Inc. à verser au demandeur Jean-Paul Isson la somme de 374 575\$ à titre d'indemnité tenant lieu de délai-congé, avec intérêts au taux légal et l'indemnité additionnelle prévue par la loi, à compter du 31 janvier 2023;

[205] **CONDAMNE** la défenderesse Solutions d'Informations et d'Informatique SITA Canada Inc. à verser au demandeur Jean-Paul Isson la somme de 5 000\$ à titre de dommages moraux, avec intérêts au taux légal et l'indemnité additionnelle prévue par la loi, à compter du 31 janvier 2023;

[206] **LE TOUT** avec frais de justice.

---

**ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.**  
J.C.S.

Me Bernard Moreau  
DHC Avocats  
Avocats du demandeur

Me Zeïneb Mellouli  
Me Sofia Khan  
LAVERY, DE BILLY SENCRL  
Avocats de la défenderesse

Dates d'audience : 26 au 30 janvier 2026