

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-17-125471-238

DATE : 26 février 2026

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

JEAN-CHARLES BOILY
Demandeur

c.

LA FABRIQUE DE LA PAROISSE NOTRE-DAME DE MONTRÉAL
Défenderesse

JUGEMENT

1.	APERÇU	2
2.	PRINCIPAUX CONSTATS FACTUELS	3
2.1	Parcours professionnel de Boily	3
2.2	Contrat de travail P-1	3
2.3	Contrat de travail P-2	4
2.4	Référence à un « boni éventuel » dans le contrat P-2	5
2.5	Évaluation du personnel et boni.....	8
2.6	Événements précédant la journée du congédiement.....	12
2.7	Journée du congédiement	13
2.8	Événements postérieurs au congédiement.....	14
3.	QUESTIONS EN LITIGE.....	16

4.	ANALYSE	16
4.1	Délai-congé.....	16
4.2	Indemnité tenant lieu de délai-congé	22
4.3	Dommmages moraux	23
4.4	Dommmages punitifs	28
4.5	Abus de droit en lien avec l'évaluation de rendement.....	30
4.6	Objection à la preuve	32
5.	CONCLUSION	32

1. APERÇU

[1] Le demandeur Jean-Charles Boily (« **Boily** »¹) poursuit son ex-employeur, la Fabrique de la Paroisse Notre-Dame de Montréal (la « **Fabrique** »), à la suite de son congédiement survenu le 18 avril 2023 alors qu'il est âgé de 57 ans et occupe le poste de directeur général / chef de la direction de cette organisation depuis un peu plus de quatre (4) ans².

[2] Boily recherche une condamnation monétaire totale de 274 385.25\$, plus intérêts et indemnité additionnelle. Cette somme est composée **(i)** d'une indemnité de 229 385.25\$ calculée en fonction d'un délai-congé de dix-huit mois (18 mois)³, **(ii)** de dommages moraux de 20 000\$ combinés à des dommages punitifs de 10 000\$ pour la manière dont il a été congédié, et **(iii)** de dommages de 15 000\$ pour « abus de droit » en lien avec le refus allégué du conseil d'administration de la Fabrique d'évaluer sa performance à titre de directeur général (ou à tout le moins de lui communiquer le résultat de cette évaluation) et d'envisager de lui octroyer un boni pour l'année 2022.

[3] De son côté, la Fabrique admet avoir mis fin sans motif sérieux au contrat de travail à durée indéterminée de Boily, mais prétend lui avoir versé une indemnité de départ suffisante. Cette indemnité représente un préavis de 7.027 mois de salaire (excluant les bénéfices de retraite et paiements liés à la couverture d'assurance).

[4] Pour les motifs exposés ci-dessous, le Tribunal accueille en partie le recours. Il conclut que Boily a droit à une indemnité totale tenant lieu de délai-congé de treize (13) mois ainsi qu'à des dommages moraux.

¹ 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.

² Boily travaille à la Fabrique du 8 avril 2019 (pièce P-1 – clause « Durée du mandat ») jusqu'au 28 avril 2023, jour de son congédiement.

³ Cette somme se ventile comme suit : (i) 180 098.17\$ pour le salaire, (ii) 43 588.13\$ pour les bénéfices de retraite et (iii) 5 698.95\$ pour les paiements liés à la couverture d'assurance.

[5] Par contre, le Tribunal rejette la demande de dommages punitifs ainsi que les dommages pour « abus de droit ».

[6] Cette affaire illustre l'importance de bonnes communications entre le conseil d'administration et la direction d'une organisation. Une attitude ouverte au dialogue et empreinte de respect est généralement propice à la recherche de solutions mutuellement satisfaisantes et surtout, elle évite qu'une partie se sente prise par surprise et mise devant un fait accompli. En l'espèce, des échanges plus francs, transparents et respectueux de l'humain auraient peut-être même pu éviter l'institution des présentes procédures.

2. PRINCIPAUX CONSTATS FACTUELS

2.1 Parcours professionnel de Boily

[7] Boily est membre du Barreau du Québec depuis 1989. En plus de son baccalauréat en droit de l'Université de Sherbrooke complété en 1988, il obtient en 1989 une maîtrise du London School of Economics. Boily pratique le droit de manière continue et exclusive de 1990 jusqu'en 2005, à l'exception d'un épisode d'environ 2 ans à la fin des années 1990 durant lequel il occupe des fonctions de gestion dans une entreprise de l'Ouest de l'Île de Montréal.

[8] Par la suite, de 2006 à 2008, il occupe le poste de directeur des affaires administratives et juridiques chez Nationex. Cet emploi comporte, en plus du volet juridique, d'importants aspects commerciaux dont le maintien de liens avec les clients de l'entreprise, la négociation de baux à travers le Canada et la gestion d'une convention collective.

[9] En 2008, Boily se joint à la Coopérative des techniciens ambulanciers de la Montérégie (« **CETAM** »). C'est à partir de ce moment qu'il se consacre exclusivement à des tâches de gestion. Boily demeure à l'emploi de la CETAM jusqu'en janvier 2019. Lorsqu'il quitte la CETAM, Boily en est le directeur général.

2.2 Contrat de travail P-1

[10] Le 3 avril 2019, la Fabrique embauche Boily comme directeur général en vertu d'un contrat de travail (pièce P-1). Aucune preuve n'est offerte relativement aux circonstances qui entourent cette embauche, outre la production du contrat P-1.

[11] Le contrat P-1 prévoit que l'emploi de Boily débute le 8 avril 2019 et se termine le 7 avril 2020, à moins qu'une nouvelle entente ne soit conclue dans les 90 jours précédant l'expiration du contrat de travail. Le salaire annuel prévu est de 150 000\$, en plus d'un paiement annuel de 25 000\$ pour les fins de la retraite et d'un boni maximal de 25 000\$ selon la réalisation des objectifs convenus avec le conseil d'administration. Le contrat P-1 prévoit qu'après la période de probation de six (6) mois, la Fabrique peut mettre fin à

l'emploi de Boily « sans cause juste et suffisante » et « pour quelque raison que ce soit », sur versement d'un « minimum de 3 mois de salaire ».

2.3 Contrat de travail P-2

[12] Le 24 février 2020, avant l'expiration contrat P-1, un nouveau contrat de travail à durée indéterminée est conclu (pièce P-2). Bien que ce contrat soit signé par le président du conseil d'administration de la Fabrique et curé de la paroisse Notre-Dame, Miguel Castellanos, il est négocié principalement par Ted Di Giorgio, un autre membre du conseil d'administration de la Fabrique. L'implication de Di Giorgio s'explique par le fait qu'au moment prévu pour la négociation du contrat P-2, Castellano est à l'extérieur du pays.

[13] Le contrat P-2 prévoit un salaire annuel de 183 000\$, ainsi que le paiement annuel d'une somme de 27 000\$ pour tenir lieu de contribution de retraite de l'employeur. Ces sommes doivent être majorées selon « l'indexation annuelle telle qu'accordée aux directeurs ».

[14] Le contrat P-2 stipule également que Boily a droit **(i)** à cinq semaines de vacances (plus une journée additionnelle de vacances par année de services jusqu'à un maximum de six semaines de vacances), **(ii)** à une couverture d'assurance collective (ou, à défaut, au remboursement des primes payées par Boily pour une couverture équivalente), et **(iii)** à certains bénéfices marginaux (bilan de santé annuel, remboursement des cotisations professionnelles et dix-sept (17) semaines de salaire en cas d'absence prolongée pour cause de maladie).

[15] Enfin, le contrat P-2 oblige la Fabrique à offrir un « préavis de départ d'un minimum de 3 mois du salaire en vigueur plus 1 mois additionnel par année de services » en cas de terminaison du contrat.

[16] La preuve démontre que le salaire convenu dans le contrat P-2 (183 000\$) représente l'addition des composantes salaire (150 000\$) et boni (25 000\$) du contrat P-1, plus une certaine majoration. Cette modification de la formule de rémunération répond à la demande de Boily qui ne souhaite pas qu'une partie substantielle de sa rémunération soit discrétionnaire.

[17] Malgré l'inclusion, dans la rémunération fixe, de ce qui était auparavant le boni, le contrat P-2 réfère tout de même à la possibilité que la Fabrique paie un boni à Boily. C'est ce qui ressort de la note suivante insérée à la toute fin du contrat P-2 :

« M. Boily est admissible aux bénéfices marginaux suivants, soit un bilan de santé annuel, le remboursement des cotisations professionnelles et les 17 semaines de salaires en cas d'absence prolongée pour cause de maladie. Avec possibilité de discuter en temps opportun, d'un boni éventuel, mais à l'entière discrétion du conseil. » [Soulignements du Tribunal]

2.4 Référence à un « boni éventuel » dans le contrat P-2

[18] Les parties n'ont pas la même vision de la portée de cette référence à un « boni éventuel » dans le contrat P-2. Elles font d'ailleurs grand cas de ce désaccord lors du procès.

[19] Boily témoigne qu'à l'époque de la négociation du contrat P-2, la Fabrique n'a pas l'habitude de payer de bonis à l'ensemble des cadres vu qu'aucun processus formel d'évaluation n'est en place (un tel processus n'est instauré que plusieurs années plus tard, soit en 2022). Boily affirme que, lors de la négociation du contrat P-2, il mentionne à Di Giorgio s'attendre à ne pas être exclu de la possibilité d'obtenir un boni le jour où la Fabrique met en place un processus d'évaluation pour les directeurs et cadres et qu'un boni leur est payé. C'est, pour lui, ce qui explique l'inclusion de la référence à un « boni éventuel » dans le contrat P-2.

[20] Dans les faits, Boily ne reçoit pas de boni pour le travail effectué en vertu du contrat P-2, que ce soit au cours des années 2021, 2022 ou 2023.

[21] Di Giorgio fournit une description légèrement différente des négociations du contrat P-2. Il témoigne que la Fabrique propose d'abord à Boily une formule de rémunération comparable à celle du contrat P-1 (bien que majorée), c'est-à-dire une rémunération mixte composée d'un salaire fixe, d'une prime de pension fixe et d'un boni⁴. Boily répond en proposant un mode de rémunération qui respecte l'enveloppe budgétaire globale proposée par la Fabrique mais inclut dans le salaire fixe ce que la Fabrique offre comme boni. Selon Di Giorgio, c'est avec réticence que la Fabrique accepte la demande de Boily de combiner en un salaire fixe ce qui était auparavant un salaire et un boni. Une fois cette demande acceptée par la Fabrique, Boily revient à la charge en incluant dans le projet de contrat de travail une référence à un « boni éventuel ». Di Giorgio affirme que la Fabrique accepte d'inclure un tel concept dans le contrat P-2 compte tenu que sa formulation confirme que le conseil d'administration n'a aucune obligation de mettre en place une telle bonification et que l'octroi de ce boni est purement discrétionnaire.

[22] Di Giorgio témoigne ne pas avoir de souvenir que Boily lui ait dit qu'il s'attend à ce que le conseil d'administration de la Fabrique accepte de lui payer un boni le jour où des bonis sont payés aux cadres en application d'un processus formel d'évaluation. Pour lui, ce genre de discussion serait difficilement explicable puisque la Fabrique a déjà, par le passé, payé des bonis aux directeurs, et donc que le concept même de boni n'est pas une nouveauté pour la Fabrique.

[23] En l'espèce, le Tribunal n'a pas à déterminer définitivement quelle est la portée de l'obligation de la Fabrique en vertu du contrat P-2 relativement au paiement d'un boni. En effet, Boily ne réclame pas ici le paiement d'un boni.

⁴ Voir échange de courriels, pièce P-15.

[24] Ce sujet possède tout de même une certaine pertinence puisqu'il s'inscrit en toile de fond des discussions portant sur l'évaluation de Boily lors des réunions du conseil d'administration à l'automne 2022, et que ces discussions sont à la source de la réclamation pour abus de droit qui sera traitée en fin de jugement.

[25] De l'avis du Tribunal, plusieurs éléments permettent de douter sérieusement que l'intention commune des parties⁵ est d'obliger le conseil d'administration de la Fabrique à discuter avec Boily de l'octroi d'un boni dès que des bonis sont payés aux cadres de la Fabrique ou qu'un processus formel d'évaluation de ces derniers est mis en place.

[26] Premièrement, le texte même de la clause de boni ne contient pas ce genre de précision. Au contraire, de par l'emploi des mots « en temps opportun » et « à l'entière discrétion du conseil », la clause confère une grande latitude au conseil d'administration tant en ce qui concerne **(i)** le moment où d'éventuelles discussions pourraient avoir lieu avec Boily, **(ii)** les modalités de l'octroi d'un boni (processus à suivre, critères à considérer, valeur), que **(iii)** la décision même d'octroyer ou non un boni lors d'une année donnée.

[27] Deuxièmement, pendant les négociations du contrat P-2, Boily s'est montré soucieux de respecter le plus possible les « paramètres de l'enveloppe budgétaire proposée » par l'employeur pour sa rémunération⁶.

[28] Or, la rémunération fixe de Boily dans le contrat P-2 est déjà très proche (à 3 000\$ ou 4 000\$ près) de l'enveloppe budgétaire totale proposée par la Fabrique. Rappelons que cette enveloppe budgétaire était composée d'une portion fixe (salaire de base de 153 000\$ et prime de pension de 25 500\$), mais aussi d'une portion variable qui n'aurait possiblement pas été attribuée entièrement à toutes les années (boni de 35 000\$).

[29] Vu les circonstances dans lesquelles le contrat a été conclu et, en particulier, le fait que la rémunération fixe de Boily est pratiquement au maximum de l'enveloppe budgétaire de la Fabrique⁷, il aurait été plutôt incongru que la Fabrique accepte un engagement relativement contraignant de discuter de l'inclusion d'un boni à la rémunération fixe de Boily lorsque des bonis seraient payés aux cadres de la Fabrique. Rappelons que la Fabrique fait montre lors des négociations d'une certaine réticence à accepter de payer une rémunération fixe très élevée à Boily et qu'elle aurait plutôt préféré une formule mixte comme celle du contrat P-1.⁸ De plus, Castellanos témoigne avoir exprimé à Boily, avant la signature du contrat P-2, son « inconfort » avec l'idée d'un boni

⁵ Article 1425 C.c.Q.

⁶ Pièce P-15, courriel du 21 janvier 2020.

⁷ Article 1426 C.c.Q.

⁸ Témoignage de Di Giorgio au procès et transcription de l'interrogatoire préalable de Miguel Antonio Castellanos Villamil le 24 octobre 2023, pp. 51-55.

et que Boily l'a rassuré en lui disant réaliser que c'est à « l'entière discrétion » du conseil d'administration⁹.

[30] Le Tribunal souligne également que ce qui semble important pour Boily lors des négociations du contrat P-2 est d'abord et avant tout d'obtenir une rémunération fixe la plus élevée possible, et non d'obtenir en plus de cela une rémunération variable reliée à sa performance. D'ailleurs, la première proposition formulée par Boily lui-même le 21 janvier 2020 n'inclut pas de phrase relative à un boni¹⁰.

[31] Troisièmement, l'approche de la Fabrique lors des négociations du contrat P-2 est justement d'éviter de lier les conditions de travail de Boily à celles des autres dirigeants ou cadres, sauf lorsqu'expressément prévu comme c'est le cas pour l'assurance collective ainsi que pour la majoration annuelle du salaire de Boily et du paiement relatif à la retraite.

[32] C'est pourquoi Di Giorgio, lors des négociations portant sur les « bénéfices marginaux », prend la peine de demander que ces bénéfices soient décrits de manière exhaustive/limitative, et non de façon ouverte en référant généralement aux bénéfices marginaux offerts aux autres directeurs, tel qu'initialement proposé par Boily. Boily accepte cette approche.

[33] Pour illustrer le propos, le Tribunal reproduit ci-dessous les trois versions de la clause en question, la version du 29 janvier 2020 à 18h37 étant celle qui se retrouve finalement dans le contrat P-2:

21 janvier 2020 (pièce P-15)	29 janvier 2020 (11h41) (pièce P-16)	29 janvier 2020 (18h37) (pièce P-16)
« M. Boily est admissible aux autres bénéfices marginaux <u>offerts aux directeurs par la Fabrique, tels que</u> le remboursement des cotisations professionnelles et les 17 semaines de salaires en cas d'absence prolongée pour clause de maladie, sauf le régime de retraite à prestation déterminées. »	« M. Boily est admissible aux autres <u>bénéfices marginaux offerts aux directeurs par la Fabrique, soit</u> un bilan de santé annuel, le remboursement des cotisations professionnelles et les 17 semaines de salaires en cas d'absence prolongée pour cause de maladie, sauf le régime de retraite à prestations déterminées.	« M. Boily est admissible <u>aux bénéfices marginaux suivants, soit</u> un bilan de santé annuel, le remboursement des cotisations professionnelles et les 17 semaines de salaires en cas d'absence prolongée pour cause de maladie. Avec possibilité de discuter en temps opportun, d'un boni éventuel, mais à

⁹ Transcription de l'interrogatoire préalable de Miguel Antonio Castellanos Villamil le 24 octobre 2023, pp. 52-55.

¹⁰ Pièce P-15.

	Avec possibilité de discuter en temps opportun, d'un boni éventuel, mais à l'entière discrétion du conseil. »	l'entière discrétion du conseil. »
--	---	------------------------------------

[34] Dans ce contexte, et compte tenu que les clauses d'un contrat s'interprètent les unes par rapport aux autres¹¹, pourquoi devrait-on lire dans la phrase relative au boni un engagement spécifique de la Fabrique de se comporter envers Boily de la même manière qu'elle se comporte envers les directeurs en ce qui concerne le boni?

[35] Quatrièmement, l'article 1432 C.c.Q. prévoit qu'en cas de doute, un contrat s'interprète en faveur de celui qui a contracté l'obligation et contre celui qui l'a stipulé. Ici, la phrase relative au boni est insérée dans le contrat P-2 par Boily et impose une obligation à la Fabrique. À supposer qu'il demeure un doute quant à l'interprétation de la clause de boni du contrat P-2, elle devrait donc s'interpréter en faveur de la Fabrique.

2.5 Évaluation du personnel et boni

[36] En octobre 2022, lors d'une discussion portant sur la « rémunération des cadres », le conseil d'administration de la Fabrique demande **(i)** qu'une grille d'évaluation soit préparée, **(ii)** que les directeurs procèdent à l'évaluation des cadres de leur département respectif et **(iii)** que le directeur général (Boily) procède à l'évaluation des directeurs¹². Le conseil d'administration indique également qu'il procédera à l'évaluation de Boily.

[37] L'inscription du procès-verbal du conseil d'administration portant sur cette discussion se termine avec la mention suivante¹³ :

« Une enveloppe budgétaire sera déterminée par le conseil, et les bonis seront versés, le cas échéant, en fonction de l'évaluation de chacun des cadres. »

[38] Suite à cette discussion au conseil d'administration, une grille d'évaluation est effectivement préparée pour évaluer les cadres et Boily la transmet au conseil d'administration en l'invitant à s'en inspirer pour l'évaluation du directeur général¹⁴.

[39] Au cours de l'automne 2022, conformément aux volontés du conseil d'administration, les cadres sont évalués par les directeurs et Boily évalue les directeurs.

[40] Ces évaluations font l'objet d'une discussion approfondie d'une durée d'environ 60 à 70 minutes lors de la réunion du conseil d'administration du 29 novembre 2022¹⁵. S'en

¹¹ Article 1427 C.c.Q.

¹² Pièce P-12.

¹³ Pièce P-12.

¹⁴ Pièce P-17.

¹⁵ Pièce P-18.

suit une discussion au sujet d'une proposition de la directrice des ressources humaines de la Fabrique relativement aux augmentations de salaire et aux bonis pour les cadres. Cette discussion se solde par l'adoption de la résolution suivante¹⁶ :

« Résolution 2022-11 »

Sur proposition dûment appuyée, il est unanimement résolu d'autoriser une augmentation de salaire aux cadres éligibles pouvant aller jusqu'à un maximum de 5%, applicable à compter du 1^{er} janvier 2023, ainsi qu'un boni aux cadres éligibles en fonction de l'évaluation de rendement de chacun. »

[41] Lors de cette réunion, Boily prend la parole pour indiquer qu'il s'attend lui-aussi à être évalué sur sa performance.

[42] La réponse qu'il obtient le déconcerte au plus haut point.

[43] En effet, un des membres du conseil d'administration, Michel St-Amour, répond que Boily n'a pas droit à un boni parce son salaire comprend déjà ce boni. Boily exprime alors son désaccord, précisant que le contrat prévoit bel et bien l'octroi potentiel d'un boni, en plus de son salaire.

[44] Boily a l'impression que les membres du conseil d'administration n'ont pas lu le contrat P-2. Il est « assommé » de constater que messieurs Castellanos et Di Giorgio, qui ont pourtant été impliqués dans la conclusion de ce contrat, n'interviennent pas pour rectifier les faits. Après la réunion, Boily transmet aux membres du conseil d'administration une copie de son contrat pour leur rafraîchir la mémoire.

[45] Au cours de cette même réunion, face à l'insistance de Boily, le conseil d'administration lui demande de s'auto-évaluer sur-le-champ et ce, sans formulaire, grille ou autre critère. Boily se prête au jeu, après quoi on lui dit que son évaluation sera complétée d'ici la prochaine réunion du conseil d'administration.

[46] Cette prochaine réunion a lieu le 8 décembre 2022¹⁷. Boily attend alors avec fébrilité l'évaluation de performance qu'il doit recevoir du conseil d'administration. Pour lui, être évalué est non seulement une marque de respect, mais une occasion de mieux comprendre les attentes du conseil d'administration envers lui, de rectifier le tir au besoin et d'obtenir un boni si cette évaluation est positive.

[47] Même si le premier item de substance à l'ordre du jour est intitulé « Bonis aux cadres et augmentations salariales en 2023 – suite », Castellanos intervient d'entrée de jeu pour reporter ce sujet à la fin de la réunion. Boily indique immédiatement qu'il refuse de procéder de la sorte et souhaite qu'on discute d'abord de son évaluation.

¹⁶ Pièce P-18.

¹⁷ Pièce P-32.

[48] S'en suit une discussion de plusieurs minutes que Boily qualifie d'« absurde » portant sur la question de savoir quand l'évaluation de Boily devrait être abordée. Les membres du conseil d'administration indiquent de nouveau à Boily qu'il n'a pas droit à un boni car ce boni est déjà inclus dans son salaire fixe. Cette position est cautionnée par Di Giorgio avec qui Boily a négocié le contrat P-2.

[49] De son côté, Boily réitère qu'il est important pour lui d'être évalué. Il est ébranlé par cette discussion et juge que le conseil d'administration lui manque de respect en ne l'évaluant pas et en refusant catégoriquement toute discussion à propos du boni.

[50] Voulant reprendre ses esprits, Boily se lève dans le but de quitter momentanément la salle de réunion. En se dirigeant vers la porte, il dit : « En passant, je ne démissionne pas ». Deux membres du conseil d'administration, Castellanos et Marie-Félicité Gignac, répondent que si Boily sort de la salle de réunion, cela sera interprété comme une démission. Boily reste finalement dans la salle.

[51] La discussion se poursuit. Di Giorgio prend la parole. Il revient sur la position exprimée plus tôt et mentionne aux membres du conseil d'administration qu'il y a bel et bien une clause de boni dans le contrat P-2, mais qu'il n'aime pas cette clause et que la Fabrique est malheureusement « prise avec ». Castellanos indique que la clause de boni a été ajoutée au contrat P-2 à la dernière minute. Boily perçoit cette remarque comme une insinuation qu'il avait tenté de piéger la Fabrique ou de profiter de son inattention, ce qui est faux¹⁸.

[52] Une fois ces échanges tendus complétés, Boily participe au reste de la réunion qui porte sur une variété de sujets relevant des affaires courantes de la Fabrique.

[53] Suite à cette réunion du 8 décembre 2022, le conseil d'administration ne rencontre pas Boily pour lui faire part de son évaluation. La seule « évaluation » que Boily reçoit est lorsqu'on l'informe de son congédiement le 18 avril 2023.

[54] Di Giorgio témoigne que le conseil d'administration a bel et bien fait une évaluation de Boily et qu'elle s'est soldée par la décision de le congédier. Il indique que cette évaluation s'amorce à l'automne 2022 mais qu'elle n'est complétée qu'en février 2023, lorsque le conseil d'administration décide de congédier Boily.

[55] Di Giorgio témoigne qu'il est clair en décembre 2022 que le conseil d'administration n'octroierait pas de boni à Boily. À ce moment, les membres du conseil d'administration se questionnent quant au leadership de Boily, mais les discussions à ce sujet ne sont encore qu'à un stade préliminaire. Di Giorgio affirme que le conseil d'administration ne

¹⁸ L'inscription au procès-verbal de la réunion du 8 décembre 2022 au sujet de ces événements est très laconique (pièce P-32). Elle ne fait aucunement état des vives discussions qui ont eu lieu. Castellanos témoigne lors de son interrogatoire préalable que c'est par respect pour Boily qu'on a décidé de ne pas inclure plus de détails dans le procès-verbal (Transcription de l'interrogatoire préalable de Miguel Antonio Castellanos Villamil le 24 octobre 2023, p. 50).

communiqué pas d'évaluation à Boily en décembre 2022 car l'exercice n'est pas complété et qu'il s'agit d'un sujet majeur méritant une réflexion approfondie.

[56] La version de Castellanos diverge légèrement de celle de Di Giorgio, du moins au niveau de la séquence des événements. En effet, Castellanos témoigne lors de son interrogatoire préalable que le conseil d'administration évalue la performance de Boily dès 2022, avant la réunion du conseil d'administration du 8 décembre et qu'il n'informe pas Boily du résultat de cette évaluation. Jamais Castellanos n'a-t-il ajouté que l'évaluation de décembre n'est que préliminaire et que la réflexion du conseil d'administration doit se poursuivre jusqu'en février 2023 comme l'indique aujourd'hui Di Giorgio dans son témoignage¹⁹:

« Q. [...] Ma question était : avez-vous ... est-ce que le Conseil a évalué la performance, le rendement de monsieur Boily.

R. Oui.

Q. ... pour l'année 2022?

R. Oui.

Q. Vous l'avez fait quand?

R. Bien, je ne me souviens pas. Certainement avant notre réunion de décembre.

Q. Pardon?

R. Avant la dernière réunion de décembre. Décembre 2022?

R. Oui.

[...]

Q. OK. Alors vous dites que le Conseil a fait l'évaluation, la dernière réunion du Conseil en 2022, est-ce que vous avez informé monsieur Boily de votre évaluation?

R. Non.

Q. Pourquoi pas?

R. Je n'ai pas de réponse.

Q. Expliquez-moi ça alors. Selon vous, vous faites une évaluation, mais vous ne donnez pas le résultat de l'évaluation à monsieur Boily. C'est bien ça? [...]

¹⁹ Transcription de l'interrogatoire préalable de Miguel Antonio Castellanos Villamil le 24 octobre 2023, pp. 41-43 et 45. Voir également pp. 58-60.

R. Mais, c'est la réponse que je viens de donner.

[...]

Q. [...] Par contre, vous vous souvenez d'avoir fait l'évaluation de monsieur Boily en privé, c'est bien ça?

R. En privé. Avant la dernière réunion de décembre. »

[57] Enfin, le Tribunal souligne que Boily reçoit une augmentation salariale de 5% pour l'année 2023, soit l'augmentation maximale accordée aux cadres par le conseil d'administration. Il s'agit d'une augmentation plus importante que celle qui lui avait été accordée l'année précédente (2.5%).

2.6 Événements précédant la journée du congédiement

[58] En avril 2023, environ une semaine avant son congédiement, Boily reçoit un courriel de Castellanos lui demandant de convoquer une rencontre avec le conseil d'administration à laquelle doivent participer également les directeurs²⁰. Le contenu de ce courriel est relativement laconique :

« Bonjour Jean-Charles,

Le CA. de la Fabrique aimerait [sic] vous rencontrer, avec tous les directeurs, mardi 18 avril à 15h.

La réunion aura lieu au 424 rue Saint-Sulpice.

Veuillez, s'il vous, les inviter, vous-même en tant que chef de la direction. »

[59] Boily est « déstabilisé » par cette demande, qu'il juge « inusitée » et « hors norme ». Il transmet un courriel à Castellanos afin d'obtenir plus d'information au sujet de ladite rencontre²¹. Castellanos lui répond ceci (encore une fois de façon laconique)²² :

« Bonjour Jean-Charles.

La raison de la réunion : voir ensemble la situation actuelle de notre institution.

Cordialement,

Miguel »

²⁰ Pièce P-24.

²¹ Pièce P-25.

²² Pièce P-26.

[60] Boily obtempère. Il se dit « profondément embarrassé » car l'invitation provoque un questionnement chez les directeurs et qu'il n'a pas vraiment de réponses à offrir. Boily tente malgré tout de garder la tête haute dans les circonstances, mais il commence à sentir la soupe chaude.

[61] Un peu plus tard, Boily reçoit un appel de Castellanos. Selon Boily, Castellanos a un ton désinvolte durant cet appel; il rit et fait des remarques au sujet des conditions météorologiques favorables. Boily est « excessivement nerveux » lors de cette conversation. Il mentionne à Castellanos que la réunion à venir avec le conseil d'administration l'inquiète. Il aborde de front ce qui s'avère être « l'éléphant dans la pièce » et demande si son poste est en jeu. Castellanos lui répond : « Non ». Castellanos indique que la réunion a pour objectif de discuter des affaires de la Fabrique. Boily a l'impression que Castellanos ne lui dit pas la vérité.

[62] Le témoignage de Boily au sujet de la façon dont il est convoqué à la réunion du 18 avril 2023 pour être congédié n'est pas contredit. Castellanos ne témoigne pas au procès et ce sujet n'est pas abordé avec lui lors de son interrogatoire préalable.

2.7 Journée du congédiement

[63] Boily témoigne que le 18 avril 2023 est la journée la plus humiliante de sa carrière.

[64] Il se présente comme prévu pour la réunion convoquée par le conseil d'administration. Puisque les bureaux de la Fabrique sont relativement exigus, Boily croise les directeurs venus pour cette même rencontre. Questionné par un des directeurs sur ce qui se passe, Boily lui répond : « On va donner un spectacle de mon congédiement ».

[65] À un certain moment, Castellanos demande aux directeurs d'entrer dans la salle de réunion attenante à son bureau. Il fait ensuite entrer Boily dans son bureau. D'autres membres du conseil d'administration sont alors présents dans le bureau de Castellanos, à savoir Di Giorgio et Gignac.

[66] Castellanos lit à Boily sa lettre de congédiement, dont l'intégralité est reproduite ci-dessous²³ :

« Monsieur Boily,

La présente lettre a pour but de confirmer notre discussion d'aujourd'hui au cours de laquelle nous vous avons annoncé que votre emploi au sein de la Fabrique de la paroisse Notre-Dame de Montréal prend fin en date d'aujourd'hui le 18 avril 2023.

²³ Pièce P-4.

Nous tenons à vous remercier pour votre contribution et nous vous souhaitons bon succès dans l'accomplissement de vos projets futurs.

Veillez agréer, Monsieur Boily, l'expression de nos sentiments distingués.

Miguel Castellanos PSS »

[67] Outre la lecture de cette lettre, il n'y a pas d'autre discussion avec Castellanos. Ce dernier quitte rapidement son bureau pour se rendre dans la salle de réunion attenante afin de rencontrer les directeurs. Aucune preuve n'est faite au sujet de ce qui est dit aux directeurs à ce moment.

[68] Après le départ de Castellanos, Gignac lit à Boily une seconde lettre, par laquelle la Fabrique lui offre une indemnité de départ calculée en fonction du minimum prévu dans le contrat P-2 (i.e. une indemnité équivalente à 7.027 mois de son salaire²⁴) ainsi que « toute paie de vacances accumulée, mais non utilisée », le tout « en règlement complet et final de toute réclamation ».

[69] Boily n'accepte pas cette offre de la Fabrique.

[70] Gignac escorte ensuite Boily jusqu'à la sortie et s'assure qu'il puisse sortir du stationnement vu qu'il est protégé par une barrière de sécurité. Boily témoigne que des employés d'entretien de la Basilique Notre-Dame qu'il connaît assistent à cette scène.

[71] Boily témoigne s'être senti humilié, particulièrement compte tenu que tout s'est passé au vu et au su des directeurs de la Fabrique et des employés de la Basilique.

2.8 Événements postérieurs au congédiement

[72] Le ou vers le 11 mai 2023, Boily reçoit de la Fabrique les paiements suivants : un paiement de 21 967,82\$ pour ses vacances, un paiement de 115 332,46\$ représentant 7.027 mois de paie et un chèque de 8 605,86 \$ pour ses cotisations de retraite²⁵.

[73] Suite à son congédiement, Boily fait de nombreuses démarches pour se trouver un nouvel emploi.

[74] L'exercice s'avère difficile. Boily constate que son âge plus avancé complique sa recherche d'emploi. Vu le peu de réponse des employeurs, il est contraint de réduire ses attentes et de postuler sur des postes qui sont plus éloignés de ses expériences récentes ou même de son lieu de résidence.

²⁴ Le contrat P-2 prévoit que Boily a droit à un « préavis de départ d'un minimum de 3 mois de salaire en vigueur plus 1 mois additionnel par année de service ». Boily est en poste à la Fabrique du 8 avril 2019 (pièce P-1) au 18 avril 2023 (pièce P-4), ce qui correspond à 4 ans et 10 jours (10 jours / 365 jours équivaut à 0.027 année).

²⁵ Admission des parties.

[75] Au total, Boily transmet des applications à une soixantaine d'employeurs, ce qui lui permet de participer à une dizaine d'entrevues²⁶.

[76] Ce n'est qu'en janvier 2025, soit vingt (20) mois après son congédiement, qu'il recommence à travailler, d'abord à la direction générale de la FADOQ-Région Estrie²⁷ (janvier à août 2025) puis ensuite comme directeur général de l'Accueil Bonneau et de la Fondation de l'Accueil Bonneau (septembre 2025 à ce jour)²⁸.

[77] Il faut noter que l'emploi à la FADOQ-Estrie n'est pas idéal pour Boily compte tenu qu'il reçoit une rémunération nettement inférieure à celle de la Fabrique et qu'il doit s'exiler, pendant la semaine, de son lieu de résidence de St-Bruno-de-Montarville (où vivent également sa conjointe ainsi que sa fille adolescente)²⁹.

[78] Même en ce qui concerne son nouvel emploi pour l'Accueil Bonneau, qui est beaucoup plus pratique puisque situé dans le Vieux-Montréal, il ne permet pas à Boily de retrouver le même niveau de rémunération que celui qu'il avait à la Fabrique³⁰.

[79] La longue période sans emploi est difficile pour Boily. Il ne touche pas de revenus, autre que l'indemnité de départ reçue de la Fabrique³¹. Il choisit de « piger » de façon substantielle dans ses REER pour combler le manque à gagner.

[80] Le Tribunal note que la période pendant laquelle Boily est sans emploi (20 mois) excède celle du délai-congé demandé en l'espèce (18 mois). Le Tribunal note également que la Fabrique ne conteste pas que Boily a adéquatement tenté de mitiger ses dommages suite à son congédiement.

[81] Par conséquent, il n'est pas question ici de réduire le quantum de toute indemnité de délai-congé afin de tenir compte de revenus provenant (ou ayant pu provenir) d'autres sources que la Fabrique.

²⁶ Voir la pièce P-22 qui énumère, sous forme de tableau, les différentes applications effectuées par Boily. Voir également les pièces P-14 et P-23 qui contiennent une copie des applications et, le cas échéant, les réponses obtenues.

²⁷ Pièce P-19.

²⁸ Pièce P-21.

²⁹ Pièce P-20.

³⁰ Pièce P-21.

³¹ Voir les avis de cotisation 2023 (pièce P-33) et 2024 (pièce P-34).

3. QUESTIONS EN LITIGE

[82] Le Tribunal traitera successivement des questions suivantes :

82.1. Quel est le délai-congé raisonnable dans les circonstances?

82.2. Quelle est la valeur de l'indemnité tenant lieu de ce délai-congé?

82.3. La Fabrique a-t-elle commis une faute dans la manière dont elle a congédié Boily et, le cas échéant, quels sont les dommages moraux payables en conséquence?

82.4. La Fabrique doit-elle payer des dommages punitifs pour atteinte à la réputation découlant du congédiement?

82.5. La Fabrique a-t-elle commis un « abus de droit » en lien avec l'évaluation de la performance de Boily et, le cas échéant, quels sont les dommages moraux payables en conséquence?

[83] En fin de jugement, le Tribunal décidera également d'une objection fondée sur la pertinence et prise sous réserve lors de l'instruction.

4. ANALYSE

4.1 Délai-congé

[84] L'employeur peut mettre fin unilatéralement et sans motif sérieux à un contrat de travail à durée indéterminée, à condition de donner à l'employeur un préavis raisonnable appelé « délai de congé »³². Ce délai-congé a une vocation indemnitaire, soit d'offrir à l'employé une période de temps raisonnable pour tenter de trouver un emploi similaire à des conditions semblables³³.

[85] 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 ce délai-congé³⁴.

³² Article 2091 C.c.Q.

³³ *Tecsys 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).

³⁴ *Équipements Masse 1987 inc. c. Bisaillon*, 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 aux para. 118-120.

[86] 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 travail³⁵.

[87] La détermination du délai-congé approprié est une décision qui relève du vaste pouvoir d'appréciation du Tribunal. Elle dépend d'une analyse des circonstances factuelles propres à chaque cas³⁶ en fonction d'une « impressionnante conjonction de facteurs »³⁷. 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'employeur³⁸.

[88] Au fil du temps, la jurisprudence a identifié une série de facteurs potentiellement pertinents. Ces facteurs doivent être considérés globalement, et non isolément ou d'un point de vue purement mécanique ou mathématique³⁹. Il convient de mentionner plus particulièrement les facteurs suivants :

88.1. Nature de l'emploi et importance des responsabilités assumées⁴⁰;

88.2. Niveau hiérarchique⁴¹;

88.3. Nombre d'années de service de l'employé⁴²;

88.4. Âge de l'employé⁴³;

³⁵ Article 2092 C.c.Q.

³⁶ *Isidore Garon ltée c. Tremblay; Fillion et Frères (1976) inc. c. Syndicat national des employés de garage du Québec inc.*, [2006] 1 RCS 27 au para. 36.

³⁷ *Standard Broadcasting Corporation Ltd. c. Stewart*, 1994 CanLII 5837 (CA). Voir aussi le second alinéa de l'article 2092 C.c.Q. pour une liste non exhaustive de facteurs.

³⁸ *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-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. »

³⁹ *Transforce inc. c. Baillargeon*, 2012 QCCA 1495 aux para. 53-54 et 64.

⁴⁰ 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.

⁴¹ 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.

⁴² 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.

⁴³ 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.

88.5. Rémunération globale du poste occupé⁴⁴;

88.6. Circonstances entourant le recrutement de l'employé⁴⁵;

88.7. 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 comparable⁴⁶ ainsi que des circonstances propres à l'employé (âge, expérience, scolarité⁴⁷, compétences⁴⁸ ou même l'absence de transparence de l'employeur quant aux motifs de congédiement⁴⁹);

88.8. 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)⁵⁰.

[89] Même s'il ne s'agit pas d'une règle absolue⁵¹, la jurisprudence considère généralement qu'une période de vingt-quatre (24) mois représente le délai-congé maximal⁵². Un tel délai congé maximal ne sera accordé que dans des circonstances exceptionnelles⁵³.

[90] Enfin, il est important d'éviter une double indemnisation de la partie demanderesse qui, comme en l'espèce, réclame divers postes de compensation liés à son congédiement. Ainsi, dans la fixation du délai-congé, il faut éviter de tenir compte de l'existence d'une faute distincte du congédiement lui-même et des conséquences de cette faute distincte. Ce facteur est plutôt pertinent pour l'établissement des dommages

⁴⁴ 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.

⁴⁵ 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 perspective/sécurité d'emploi à long terme au sein de son nouvel employeur justifie 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 QCS 1093 au para. 69.

⁴⁶ *Tecsys inc. c. Patrao*, 2023 QCCA 879; *Homag Canada inc. c. Legault*, 2014 QCCA 1315 au para. 21
⁴⁷ *Lapointe c. Les Aliments La Brochette*, 2005 CanLII 27360 (QCCS) au para. 64.

⁴⁸ *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. 207.

⁴⁹ *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.

⁵⁰ *Levy c. Standard Desk Inc.*, 2013 QCCA 1473 au para. 37.

⁵¹ *Caisse populaire Desjardins de Saint-Raymond--Sainte-Catherine c. Girard*, 2022 QCCA 1171 aux para. 35-36.

⁵² *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. 207; *Levy c. Standard Desk Inc.*, 2013 QCCA 1473 au para. 35; *Aksich c. Canadian Pacific Railway*, 2006 QCCA 931 au para. 124.

⁵³ *Allstate du Canada c. Daunais*, 2014 QCCA 586 au para. 5.

moraux, comme le rappelle la Cour d'appel dans *Gareau (Le Groupe Gareau inc.) c. Brouillette*⁵⁴ :

[34] Il faut éviter de confondre ici deux notions juridiques distinctes. L'indemnité qui tient lieu de préavis a pour objectif d'indemniser financièrement l'employé pour la période de temps nécessaire pour se replacer sur le marché du travail. L'abus commis par l'employeur lors du congédiement constitue une faute distincte qui peut également donner lieu à indemnisation. Cette faute est sans lien avec l'obligation de donner un délai-congé raisonnable (art. 2091_C.c.Q.).

[35] Depuis l'arrêt de la Cour suprême dans *Honda Canada inc. c. Keays*, il ne fait plus de doute que la sanction de l'inconduite de l'employeur lors du congédiement est indemnisée de façon distincte et ne s'effectue pas par l'allongement du délai-congé. » [Soulignements du Tribunal]

[91] En l'espèce, Boily considère qu'un délai-congé raisonnable est de dix-huit (18) mois. Un tel délai-congé, qui se situe dans la fourchette supérieure de ce qui est normalement accordé par les tribunaux, se justifie selon lui en raison **(i)** de son âge avancé au moment de son congédiement (57 ans), **(ii)** de l'importance du poste qu'il occupait et des responsabilités qu'il assumait au sein de la Fabrique (il était le premier dirigeant de l'organisation et relevait directement du conseil d'administration), et **(iii)** de la difficulté éprouvée à se trouver un nouvel emploi malgré les efforts déployés.

[92] De son côté, la Fabrique juge que le délai-congé offert à Boily, soit le délai minimal prévu dans le contrat P-2⁵⁵, est plus que raisonnable. Elle souligne que ce délai-congé est « plus avantageux » que les « paramètres bien reconnus par la jurisprudence et la règle voulant que les cadres et cadres supérieurs peuvent normalement prétendre à un délai de congé se calculant par un mois par année de service »⁵⁶.

[93] D'entrée de jeu, le Tribunal note qu'il n'existe pas de règle aussi rigide en matière de délai-congé que ne le laisse entendre la Fabrique. Bien que certaines décisions réfèrent à une balise générale d'un mois par année de service⁵⁷, cette balise ne doit pas être appliquée aveuglément ni ne soustrait chaque affaire à une évaluation attentive de ses circonstances propres. Cela est particulièrement vrai pour les employés occupant des fonctions hiérarchiquement supérieures ou des employés spécialisés, comme l'a reconnu le juge Immer (alors de notre Cour) dans *Leyne c PSP Investments*⁵⁸ :

⁵⁴ 2013 QCCA 969. 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 aux para. 209-212; *Tecsys inc. c. Patrao*, 2023 QCCA 879 aux para. 59-61.

⁵⁵ Le contrat P-2 prévoit un délai minimal de trois (3) mois plus un (1) mois additionnel par année de service, ce qui représente en l'espèce 7.027 mois.

⁵⁶ Notes et autorités de la Fabrique, para. 12.

⁵⁷ Voir notamment *Ellingsen c. PWC Management Services, l.p.*, 2014 QCCS 4199 au para. 79; *Dumerlin c. Ipsos Reid, s.e.c. (Ipsos-Direct)*, 2008 QCCQ 7315 au para. 26; *Gignac c. Sandoz Canada inc.*, 2011 QCCS 6216 au para. 44; *Fasano c. Servier Canada inc.*, 2024 QCCS 4366 au para. 84.

⁵⁸ 2020 QCCS 240 au para. 18 (conf. par 2022 QCCA 407).

« [18] Notice periods are, generally, commensurate with length of service; the longer the service period, the longer the notice. Several cases use a rule of thumb of four weeks of notice per year of service, as a useful starting point to which they may add additional weeks considering the factors set out above. This method must be applied with caution when determining appropriate notice periods for high level employees. Indeed, the Court of Appeal has confirmed judgments awarding an eleven month notice period to an employee who only worked 38 days and a one year severance period to an employee who only worked 12 days. Each case must therefore be considered on its own merits.” [Soulignements du Tribunal]

[94] Par ailleurs, la Fabrique invite le Tribunal à accorder une certaine importance à la clause d’indemnité de fin d’emploi du contrat P-2 car, dit-elle, cette clause a été rédigée par Boily lui-même, « un avocat membre du Barreau qui est familier avec le droit du travail ».

[95] Le Tribunal n’accepte pas cette invitation. Le droit à un délai-congé raisonnable est une règle d’ordre public. Que Boily considère ou non, lorsqu’il signe le contrat P-2, que le délai de trois mois plus un mois par année de service est raisonnable et reflète l’état du droit n’importe peu si cet avis personnel est erroné et que ce délai est déraisonnable dans les circonstances. De plus, l’invitation de la Fabrique repose sur une lecture erronée de la clause pertinente du contrat P-2. En effet, cette clause ne fait que fixer un délai-congé minimal; elle n’a manifestement pas pour objectif de vider la question de ce qu’est un délai-congé raisonnable.

[96] En l’espèce, le Tribunal est d’avis que le délai-congé raisonnable est d’une durée de treize (13) mois. Ce délai s’inscrit à l’intérieur de la fourchette des indemnités tenant lieu de délai-congé accordées en jurisprudence dans des cas relativement comparables⁵⁹.

[97] Pour le Tribunal, trois facteurs sont particulièrement importants et militent en faveur d’un délai-congé plus long que ce que prévoit la clause d’indemnité de fin d’emploi du contrat P-2.

[98] Premièrement, il faut considérer l’âge relativement avancé de Boily (57 ans) au moment de son congédiement. La grande expérience de Boily et sa longue feuille de route peuvent certes être des atouts dans certaines circonstances pour ses retrouver un

⁵⁹ Voir en particulier les arrêts *Cimatec Environmental Engineering Inc. c. Audet*, 2002 CanLII 19612 (QC CA) (12 mois) ; *Brousseau c. LDS Laboratoires diagnostiques inc.*, 2009 QCCS 1975 (12 mois); *Blanchette c. Fabrique de la paroisse Notre-Dame de Montréal*, 2020 QCCS 1752 (12 mois) et *Tecsyc c Patrao*, 2023 QCCA 879 (13 mois). Pour un survol de certaines 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-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^{er} janvier 2003 et le 11 juillet 2004 : P.E. Moreau, « Tableau sommaire des indemnités tenant lieu de délai-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.

emploi. Il n'en demeure pas moins que plusieurs employeurs risquent d'hésiter grandement avant d'engager un haut dirigeant qui n'est fort probablement qu'à quelques années de sa retraite.

[99] Deuxièmement, Boily occupe le poste le plus élevé de l'organisation et relève directement du conseil d'administration. Même si la taille et la complexité des opérations de la Fabrique ne sont peut-être pas celles d'une multinationale, le type de poste occupé par Boily et situé « au sommet de la pyramide » ne court pas les rues.

[100] Troisièmement, la preuve que l'âge de Boily ainsi que le type de poste qu'il occupe rendent plus difficile la recherche d'un emploi est le fait que, malgré de valeureux efforts⁶⁰, il a besoin d'un délai de plus de vingt (20) mois avant de se trouver un nouvel emploi⁶¹.

[101] Cela dit, les circonstances de la présente affaire ne justifient pas d'accorder le délai-congé de dix-huit (18) mois demandé par Boily. En effet, les précédents soumis à l'appui de cette position⁶² peuvent être distingués de la présente affaire compte tenu notamment qu'ils mettent en cause des employés encore plus âgés que Boily, ayant substantiellement plus d'ancienneté que lui, un profil rendant la recherche d'un emploi encore plus complexe que pour Boily ou enfin, une rémunération nettement plus élevée que celle de Boily.

[102] Compte tenu de sa formation académique et de la diversité de ses expériences de travail, le Tribunal considère que Boily offre un profil relativement polyvalent et transposable dans divers domaines d'activités. Il faut aussi souligner que le niveau de rémunération de Boily est somme toute raisonnable compte tenu du niveau de responsabilités. Tout cela tend à réduire le délai-congé raisonnable, comparativement à des employés avec une expertise plus « nichée » ou un niveau de rémunération encore plus élevé.

[103] De plus, Boily n'est pas été sollicité activement par la Fabrique ni incité à quitter un emploi stable et rémunérateur lorsqu'il se joint à la Fabrique en 2019. Au contraire, il était à ce moment à la recherche d'un emploi. Cela ne milite donc pas non plus pour l'octroi d'un délai-congé dans la fourchette supérieure.

⁶⁰ Voir pièce P-22 (tableau des démarches de recherche d'emploi entre le 25 mai 2023 et le 16 juin 2025), pièce P-14 (pièces justificatives – démarches entre le 25 mai 2023 et le 16 novembre 2023) et pièce P-23 (pièces justificatives - démarches entre le 4 décembre 2023 et le 16 juin 2025).

⁶¹ Boily est congédié de la Fabrique le 18 avril 2023 et débute son emploi à la FADOQ-Estrie en janvier 2025.

⁶² *Lang c. 137579 Canada Inc.*, 2021 QCCS 5292 (employé de 83 ans travaillant pour les entreprises familiales depuis 1961); *Gelston c. Shluter Systems (Canada) Inc.*, 2016 QCCS 805 (employé de 21 ans de service); *Melanson c. Groupe Cantrex Nationwide*, 2014 QCCS 394 (ancienneté de 12 ans); *Aksich c. Canadian Pacific Railway*, 2006 QCCA 931 (employé de 20 ans d'ancienneté); *Ben-Hamadi c. Musitechnic Services éducatifs Inc.*, 2003 CanLII 653 (QCCS) (ancienneté de 8 ans, absence de diplôme requis pour permettre à l'employé de postuler dans bon nombre de postes comparables, et contexte économique difficile).

[104] En conclusion, l'octroi d'un délai-congé de treize (13) mois apparaît tout à fait justifié dans les circonstances.

4.2 Indemnité tenant lieu de délai-congé

[105] 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.⁶³.

[106] En l'espèce, la preuve démontre qu'au moment de son congédiement, Boily a un salaire annuel de de 196 953.75\$⁶⁴, auquel s'ajoute une contribution de retraite de 29 058.75\$⁶⁵, ainsi qu'une contribution de 3 828.75\$ pour les assurances⁶⁶. Cela porte le total annuel de la rémunération globale de Boily à 229 841.25\$.

[107] En fonction de cette rémunération globale annuelle et de la durée du délai-congé, le Tribunal peut calculer la valeur totale de l'indemnité tenant lieu de délai-congé. De cette indemnité, il faut déduire le montant de 115 332.46\$ déjà payé à Boily par la Fabrique à titre d'indemnité de délai-congé.

[108] Sur la base de ces considérations, le Tribunal fixe à **133 663\$** l'indemnité tenant lieu de délai-congé toujours due à Boily, tel qu'il appert du calcul ci-dessous :

Durée du délai-congé raisonnable :	13 mois
Indemnité mensuelle tenant lieu de délai-congé : (229 841.25\$ par année / 12 mois)	19 153.44\$ par mois

⁶³ *Transforce inc. c. Baillargeon*, 2012 QCCA 1495 aux para. 72-73. Voir également *Aksich c. Canadian Pacific Railway*, 2006 QCCA 931 au para. 118.

⁶⁴ Le salaire annuel au contrat P-2 est de 183 000\$. Ce salaire subit au fil du temps une première augmentation de 2.5% et, par la suite, une seconde augmentation de 5%. Boily confirme que, suite à ces augmentations, son salaire annuel est de 196 953.75\$ (voir pièce P-36).

⁶⁵ La contribution annuelle de retraite prévue au contrat P-2 est de 27 000\$. Le contrat P-2 prévoit qu'elle subit les mêmes augmentations annuelles que le salaire (donc, une première augmentation de 2.5% et une seconde augmentation de 5%). Boily confirme que, suite à ces augmentations, la contribution annuelle de retraite est de 29 058.75\$ (voir pièce P-36).

⁶⁶ Pour 2023 jusqu'à son congédiement le 18 avril 2023, soit sur une durée de 15.4 semaines, Boily reçoit une contribution de 1 133.90\$ (voir pièce P-36). Ramenée sur une période d'un an (52 semaines), la contribution de la Fabrique au régime d'assurance de Boily est d'une valeur de 3 828.75\$.

Valeur totale de l'indemnité tenant lieu de délai-congé : <i>(19 153.44\$ par mois x 13 mois)</i>	248 994.72\$
Moins la somme payée par la Fabrique à titre d'indemnité contractuelle de fin d'emploi⁶⁷ :	(115 332.46\$)
Valeur résiduelle de l'indemnité tenant lieu de délai-congé :	133 662.26\$

[109] Les intérêts et l'indemnité additionnelle prévus par la loi sont payables sur cette somme à compter de la demeure⁶⁸. Le Tribunal fixe cette date au 7 mai 2023, soit quinze (15) jours après la transmission par les procureurs de Boily d'une mise en demeure à la Fabrique la sommant de payer l'indemnité tenant lieu de délai-congé ainsi que les dommages moraux et punitifs⁶⁹.

4.3 Dommages moraux

[110] Boily réclame vingt mille dollars (20 000\$) en dommages moraux pour compenser le préjudice subi en raison du comportement fautif de la Fabrique dans la manière dont il a été congédié⁷⁰.

[111] 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

⁶⁷ Pièce P-29.

⁶⁸ Articles 1594, 1595, 1597 et 1618 C.c.Q.

⁶⁹ Pièce P-5. Ce délai de 15 jours apparaît plus adéquat dans les circonstances que le délai de cinq (5) jours mentionné dans la mise en demeure.

⁷⁰ Le Tribunal note que le paragraphe 17 de la « Amended Originating Application Seeking Damages Following a Wrongful Dismissal » indique que Boily réclame 30 000\$ à titre de « moral and exemplary damages », alors que la conclusion correspondante ne réfère qu'à des dommages moraux. Au stade des plaidoiries, Boily clarifie que les 30 000\$ demandés visent bel et bien une combinaison de dommages moraux et punitifs, et que ce sont 20 000\$ qui sont réclamés à titre de dommages moraux, alors que 10 000\$ sont réclamés à titre de dommages punitifs (voir le para. 36 du « Plaintiff's Plan of Arguments »).

chaque partie à un contrat de travail à durée indéterminée la faculté d'y mettre fin en donnant à l'autre un délai-congé⁷¹.

[112] 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 moraux⁷².

[113] 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-congé⁷³. Pour reprendre les propos du juge Baudouin dans *Standard Broadcasting Corporation Ltd. c. Stewart*⁷⁴, congédier n'est pas une faute, mais congédier de façon humiliante, dégradante, blessante ou mortifiante peut l'être.

[114] 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 implacable⁷⁵.

[115] En l'espèce, le Tribunal conclut que la Fabrique n'a pas respecté ces normes élémentaires de conduite et qu'elle a fait défaut d'agir en employeur raisonnable dans le cadre du congédiement de Boily.

[116] Premièrement, la Fabrique a manqué de transparence et de franchise envers Boily.

[117] En effet, la preuve révèle que la Fabrique complète son évaluation de la performance de Boily à quelque part entre les mois de décembre 2022 et février 2023 et

⁷¹ *Ponce c. Montrusco & Associés inc.*, 2008 QCCA 329 au para. 22.

⁷² 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.

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. 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.

⁷⁴ 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.

⁷⁵ 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. Voir également l'article 2087 C.c.Q. qui oblige l'employeur à « prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité de l'employé ».

qu'elle prend la décision de congédier Boily au plus tard en février 2023. Or, la Fabrique attend plus de deux mois avant d'en faire l'annonce à Boily.

[118] Un employeur raisonnable qui décide de congédier son directeur général doit lui en faire l'annonce avec célérité, à moins qu'il existe des motifs légitimes justifiant un report de l'annonce et découlant de circonstances propres à l'employeur ou à l'employé.

[119] En l'espèce, la Fabrique ne fournit aucune raison pour justifier ce délai autre que le fait que Di Giorgio est en Floride pour l'hiver et qu'on préfère qu'il soit présent physiquement à Montréal avec Castellanos lors du congédiement de Boily. De l'avis du Tribunal, ce motif n'est pas raisonnable, particulièrement à une époque où il est facile de joindre une personne à une réunion par vidéoconférence. De plus, la preuve révèle que Di Giorgio ne joue finalement aucun rôle particulier lors de l'annonce du congédiement de Boily. Ce sont plutôt Castellanos et Gignac qui prennent la parole au cours de la rencontre, et c'est Gignac qui escorte Boily hors des locaux de la Fabrique. Pourquoi alors tant insister pour que Di Giorgio soit présent en personne à cette rencontre? Cette explication laisse le Tribunal perplexe, d'autant plus que Castellanos et Gignac ne témoignent pas au procès.

[120] Mais il y a plus. Non seulement la Fabrique retarde-t-elle l'annonce du congédiement de Boily, mais, pendant ce délai, elle ment à Boily en le rassurant faussement sur son avenir. En effet, Castellanos écrit à Boily que la réunion du 18 avril 2023 (lors de laquelle il sera ultimement congédié) a pour objectif de « voir ensemble la situation actuelle de notre institution ». Puis ensuite, Castellanos nie que le poste de Boily soit en jeu lorsqu'il lui parle par téléphone.

[121] Une telle désinvolture et absence de franchise de la part de Castellanos est déconcertante et irrespectueuse. Ce comportement est de nature à créer de la confusion chez Boily.

[122] Dans *Tecsys inc. c. Patrao*, la Cour d'appel rappelle que le caractère soudain et imprévisible d'un congédiement peut constituer un abus de droit:

« [69] [...] Il est ainsi possible de conclure que, l'intimé n'ayant jamais fait l'objet de blâme, de plainte ou d'avis d'insatisfaction de la part de l'appelante auparavant, pour le juge c'est l'ensemble du contexte et le caractère particulièrement soudain et imprévisible du congédiement qui est ici en cause, qui engendre un préjudice allant au-delà de celui qui découle normalement de la résiliation et qui revêt de ce fait un caractère abusif, et ce, indépendamment même du fait que le principe de gradation des sanctions n'est pas applicable dans la situation de l'intimé, vu le poste hiérarchiquement élevé qu'il occupait.

[70] Certes, la Cour a déjà affirmé qu'un congédiement effectué même de façon abrupte ne constitue pas nécessairement un abus de droit entraînant l'application systématique de cette théorie. Néanmoins, le caractère soudain et imprévisible du congédiement peut constituer un abus de droit. Ainsi, dans l'arrêt *Aksich c.*

Canadian Pacific Railway, quoique dans un contexte contractuel différent, la juge Bich confirme pour la majorité que l'employeur a abusé de son droit de congédier en ayant « agi à l'endroit de l'appelant 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 [...] ». C'est aussi le cas en l'espèce. » [Soulignements du Tribunal]

[123] En l'espèce, l'annonce du congédiement de Boily n'est peut-être pas aussi imprévisible que dans les affaires *Patrao* et *Aksich*⁷⁶. Rappelons que des tensions ont émergé entre Boily et le conseil d'administration de la Fabrique à l'automne 2022 au sujet du boni et de l'évaluation de Boily, et que les échanges du début avril 2023 n'apaisent pas complètement les doutes chez Boily malgré les propos faussement rassurants de Castellanos.

[124] Il n'en demeure pas moins que le dossier ne contient pas de preuve que Boily est informé de quelque reproche, insatisfaction ou « commentaires constructifs » de la part du conseil d'administration⁷⁷. Au contraire, il voit son salaire augmenter de 5% au terme de l'année 2022, soit le maximum possible selon les paramètres votés par le conseil d'administration de la Fabrique. De plus, le conseil d'administration conserve en vase clos les résultats de son évaluation de Boily et ce, pendant des mois. Boily témoigne avoir même été surpris d'apprendre au cours des présentes procédures judiciaires que le conseil d'administration avait bel et bien procédé à son évaluation.

[125] Un employeur raisonnable aurait préparé le terrain un peu plus en amont avec Boily. Dans un article récent, les auteurs Desmarais et Tremblay commentent les enseignements de la Cour d'appel dans *Patrao* et voient dans cette affaire une invitation aux employeurs à faire preuve d'une diligence accrue lorsqu'ils souhaitent congédier un employé n'ayant pas fait l'objet au préalable d'évaluation négative⁷⁸ :

« Le caractère soudain et imprévisible d'un congédiement peut, dans certaines circonstances, constituer un abus de droit. Un employé qui, au cours de son emploi, n'a jamais fait l'objet de blâme n'est pas pour autant immunisé contre l'exercice de la faculté de résiliation unilatérale consacrée à l'article 2091 C.c.Q. Cependant, dans un tel contexte, un employeur devra alors faire preuve d'une diligence accrue et, à tout le moins, examiner s'il y a lieu de préparer en amont le terrain avant de résilier le contrat, notamment en informant l'employé de ses lacunes, le cas échéant, ou, en l'absence de toute lacune objective, en s'engageant dans une discussion préalable avec l'employé pour lui permettre d'absorber le choc de l'annonce imminente de son congédiement. Dans cette dernière éventualité, l'employeur pourrait, par exemple, informer au préalable

⁷⁶ *Aksich c. Canadian Pacific Railway*, 2006 QCCA 931 au para. 162.

⁷⁷ Castellanos confirme lors de son interrogatoire préalable que le conseil d'administration n'a fait part à Boily d'aucune insatisfaction par écrit (Transcriptions de l'interrogatoire préalable de Miguel Antonio Castellanos Villamil le 24 octobre 2023, p. 61).

⁷⁸ F. Desmarais et V. Tremblay, « Un quinquennat jurisprudentiel en matière d'indemnités tenant lieu de délai-congé : le statu quo ou vers une perestroïka? » dans *Développements récents en droit du travail* (2025), vol. 574, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2025.

l'employé de son congédiement imminent et l'exonérer (ou non) de son obligation de se présenter au travail, tout en maintenant sa rémunération afin de discuter des modalités de sa cessation d'emploi (congé de jardinage ou « garden leave »). »

[Soulignements du Tribunal]

[126] Ici, loin de préparer en amont les choses (par exemple en offrant à Boily l'occasion de discuter avec la Fabrique de la façon dont son départ pourrait se dérouler et être annoncé aux employés), la Fabrique laisse Boily dans le flou pendant plusieurs mois – et même lui ment – pour ensuite lui annoncer son congédiement et l'appliquer sur-le-champ, comme une « tonne de briques ». Il ne s'agit pas là d'un comportement raisonnable de la part d'un employeur.

[127] Par ailleurs, la manière dont la Fabrique se comporte le jour du congédiement de Boily est tout aussi déraisonnable et déplorable.

[128] Contrairement aux enseignements de la Cour d'appel dans *Carignan c. Maison Carignan inc.*⁷⁹, la Fabrique fait défaut de « garder l'humain au cœur du processus » et ce, même s'il s'agit d'une « tâche pourtant simple, élémentaire et fondamentale ».

[129] La Fabrique congédie Boily de façon brutale, cavalière et humiliante en le convoquant en même temps que ses directeurs, en faisant en sorte qu'ils soient témoins des derniers moments de Boily comme directeur général puis en l'escortant sur-le-champ à l'extérieur des locaux, à la vue d'autres employés de la Fabrique, alors que rien dans la preuve ne justifie un tel empressement.

[130] Les commentaires du juge Gascon (alors de notre Cour) dans *Guerchon c. Rubble Master Systems Inc. (9218-1445 Québec inc.)*⁸⁰ sont largement transposables à la présente affaire:

« [97] La sanction immédiate, sans avis préalable, sans explication, sans occasion pour l'employé de saluer ses collègues, en changeant les serrures et en l'escortant dans la récupération de ses effets personnels se comprendrait peut-être dans une situation où l'employeur est en mesure de démontrer une fraude ou malversation évidente de la part de l'employé. Ce n'est aucunement le cas en l'espèce. M. Guerchon a raison de soutenir qu'il s'est senti humilié et traité comme un voleur. »

[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, cavalière et humiliante.

⁷⁹ 2020 QCCA 1042 au para. 34.

⁸⁰ 2012 QCCS 1093 aux para. 91-99.

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

[133] En l'espèce, Boily s'est, avec raison, senti humilié et blessé par la manière dont la Fabrique a procédé à son congédiement. Sa confiance en lui est également affectée négativement. Ces conséquences découlent d'une faute caractérisée de la part de la Fabrique dans l'exercice de son droit de congédier Boily.

[134] De l'avis du Tribunal, l'octroi de la somme demandée de 20 000\$ à titre de dommages moraux est justifiée et raisonnable dans les circonstances⁸¹.

4.4 Dommages punitifs

[135] En plus des dommages moraux, Boily demande l'octroi de 10 000\$ à titre de dommages punitifs à l'encontre de la Fabrique parce qu'elle a porté atteinte à sa réputation⁸², un droit protégé par l'article 4 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (RLRQ c C-12) (la « **Charte québécoise** »):

« 4. Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation. »

[136] Pour Boily, en le congédiant de la façon dont elle l'a fait, c'est-à-dire en lui demandant de convoquer les directeurs à une rencontre portant sur son congédiement et faisant en sorte qu'ils assistent au « spectacle de son congédiement », la Fabrique a intentionnellement cherché à nuire à sa réputation et à l'humilier. Un tel comportement illicite et intentionnel donnerait droit, selon lui, à l'octroi non seulement de dommages moraux, mais aussi à des dommages-intérêts punitifs comme le prévoit l'article 49 de la *Charte québécoise*⁸³ :

« 49. Une atteinte illicite à un droit ou à une liberté reconnu par la présente Charte confère à la victime le droit d'obtenir la cessation de cette atteinte et la réparation du préjudice moral ou matériel qui en résulte.

En cas d'atteinte illicite et intentionnelle, le tribunal peut en outre condamner son auteur à des dommages-intérêts punitifs. »

⁸¹ Des sommes de cette ampleur (ou même plus) furent accordées à titre de dommages moraux dans plusieurs autres affaires incluant dans *Aksich c. Canadian Pacific Railway*, 2006 QCCA 931; *Carignan c. Maison Carignan inc.*, 2020 QCCA 1042 et *Tecsys inc. c. Patrao*, 2023 QCCA 879.

⁸² Voir para. 17 de la "Amended Originating Application Seeking Damages Following a Wrongful Dismissal" et para. 36(b) du « Plaintiff's Plan of Arguments ».

⁸³ Comme le prévoit l'article 1621 C.c.Q., des dommages-intérêts punitifs ne peuvent être attribués que s'ils sont prévus par une loi particulière (*Cinar Corporation c. Robinson*, [2013] 3 RCS 1168 au para. 113).

[137] Or, toute atteinte illicite à un droit garanti par la *Charte québécoise* ne donne pas ouverture à des dommages punitifs.

[138] Pour pouvoir valablement réclamer ce type de dommages ayant une fonction punitive et dissuasive (par opposition à une fonction compensatoire), Boily doit démontrer non seulement que la Fabrique a eu un comportement fautif en le congédiant de la manière dont elle l'a fait, mais également qu'elle voulait ainsi nuire à sa réputation ou encore qu'elle agissait en toute connaissance des conséquences réputationnelles engendrées par sa conduite⁸⁴.

[139] C'est ce qui ressort des enseignements de la juge L'Heureux-Dubé dans l'arrêt *Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand*⁸⁵ :

« 117. Contrairement aux dommages compensatoires, l'octroi de dommages exemplaires prévu au deuxième alinéa de l'art. 49 de la Charte ne dépend pas de la mesure du préjudice résultant de l'atteinte illicite, mais du caractère intentionnel de cette atteinte. Or, une atteinte illicite étant, comme je l'ai déjà mentionné, le résultat d'un comportement fautif qui viole un droit protégé par la Charte, c'est donc le résultat de ce comportement qui doit être intentionnel. En d'autres termes, pour qu'une atteinte illicite soit qualifiée d'«intentionnelle», l'auteur de cette atteinte doit avoir voulu les conséquences que son comportement fautif produira.

118. Dans cette perspective, afin d'interpréter l'expression «atteinte illicite et intentionnelle», il importe de ne pas confondre le fait de vouloir commettre un acte fautif et celui de vouloir les conséquences de cet acte. À cet égard, le deuxième alinéa de l'art. 49 de la *Charte* ne pourrait être plus clair: c'est l'atteinte illicite — et non la faute — qui doit être intentionnelle. En conséquence, bien que certaines analogies soient possibles, je crois qu'il faille néanmoins résister à la tentation d'assimiler la notion d'«atteinte illicite et intentionnelle» propre à la *Charte* aux concepts traditionnellement reconnus de «faute lourde», «faute dolosive» ou même «faute intentionnelle». [...]

121. En conséquence, il y aura atteinte illicite et intentionnelle au sens du second alinéa de l'art. 49 de la *Charte* lorsque l'auteur de l'atteinte illicite a un état d'esprit qui dénote un désir, une volonté de causer les conséquences de sa conduite fautive ou encore s'il agit en toute connaissance des conséquences, immédiates et naturelles ou au moins extrêmement probables, que cette conduite engendrera. Ce critère est moins strict que l'intention particulière, mais dépasse, toutefois, la simple négligence. Ainsi, l'insouciance dont fait preuve un individu

⁸⁴ Le Tribunal note que l'octroi de dommages exemplaires en vertu de la *Charte québécoise* n'est pas automatique dès qu'il existe une atteinte illicite et intentionnelle à un droit qui y est garanti. Au contraire, le législateur a laissé une discrétion au Tribunal d'accorder ou non de tels dommages (voir l'utilisation du mot « peut » à l'article 49 de la Charte québécoise) et aussi quant à la détermination du montant approprié pour atteindre les objectifs punitif et dissuasif (*Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand*, [1996] 3 RCS 211 au para. 125).

⁸⁵ [1996] 3 RCS 211. Voir également *de Montigny c. Brossard (Succession)*, [2010] 3 RCS 64 au para. 60; *Mouvement laïque québécois c. Saguenay (Ville)*, [2015] 2 RCS 3 au para. 161.

quant aux conséquences de ses actes fautifs, si déréglée et téméraire soit-elle, ne satisfera pas, à elle seule, à ce critère. » [Soulignements du Tribunal]

[140] En l'espèce, il n'existe pas de preuve probante au dossier que la Fabrique cherche intentionnellement à nuire à la réputation de Boily lorsqu'elle le congédie pratiquement en présence de ses directeurs et qu'elle l'escorte en dehors des locaux.

[141] Di Giorgio témoigne que la raison pour laquelle la Fabrique rencontre Boily au même moment que les directeurs le 18 avril 2023 est pour bien « contrôler le message » et communiquer rapidement aux directeurs que le mandat de Boily à titre de directeur général est terminé. Di Giorgio explique également que la raison pour laquelle Boily convoque les directeurs à cette rencontre (plutôt que le conseil d'administration) est pour ne pas trop éveiller de soupçons chez eux (ce qui devait aussi être de nature à protéger Boily). Di Giorgio indique enfin qu'on escorte Boily jusqu'à l'extérieur des locaux de la Fabrique le 18 avril 2023 pour faciliter sa sortie vu la présence d'une barrière automatique exigeant l'utilisation d'une carte d'accès magnétique, carte d'accès qui venait d'être retirée à Boily. La Fabrique plaide que ce raccompagnement de Boily est une marque de courtoisie à son égard. Pour Di Giorgio, il n'était donc pas question de faire du congédiement de Boily un spectacle.

[142] Bien que la manière avec laquelle la Fabrique s'est comportée le 18 avril 2023 soit déraisonnable et très maladroite, rien n'indique qu'elle cherchait à nuire à la réputation de Boily ou qu'elle était consciente des conséquences que ces gestes pouvaient possiblement avoir sur la réputation de Boily. Sans une telle preuve, il ne peut y avoir condamnation à des dommages punitifs pour atteinte à la réputation.

[143] De plus, il n'existe pas de preuve qu'il y a eu effectivement atteinte à la réputation de Boily ici. En effet, la preuve est muette quant au contenu de la rencontre de Castellanos avec les directeurs le 21 avril 2023, quant aux messages véhiculés aux directeurs relativement à la fin d'emploi de Boily et quant aux conséquences que ces messages ont pu avoir sur la réputation de Boily. Tout ce qui est en preuve est la perception de Boily quant à l'impact de cette situation sur sa réputation.

[144] Pour ces motifs, la réclamation pour dommages punitifs est rejetée.

4.5 Abus de droit en lien avec l'évaluation de rendement

[145] Boily demande également des dommages de 15 000\$ pour « abus de droit » en lien avec le refus du conseil d'administration de la Fabrique d'évaluer sa performance pour l'année 2022, tel qu'il le lui avait « promis » à l'automne 2022. Boily affirme que si le conseil d'administration l'avait évalué, il aurait fort probablement reçu le paiement d'un boni pour la qualité de son travail au cours de l'année 2022.

[146] Boily plaide que cette réclamation est distincte de celle découlant de son congédiement et des dommages qui s'y rapportent, et qu'elle ne vise pas non plus le paiement d'un boni.

[147] Ce que Boily recherche est une condamnation en dommages pour le défaut par le conseil d'administration de la Fabrique de respecter sa promesse de l'évaluer et de lui faire part des résultats de cette évaluation. Pour Boily, cette « promesse » émane des discussions tenues lors des réunions du conseil d'administration du 18 octobre 2022⁸⁶ et du 29 novembre 2022⁸⁷, tel que relatées en détail ci-dessus.

[148] Or, de l'avis du Tribunal, l'indication par le conseil d'administration de la Fabrique qu'il procédera à l'évaluation de Boily ne constitue pas un engagement « contractuel » liant la Fabrique mais plutôt la mise en œuvre de sa prérogative d'évaluer le plus haut dirigeant de l'organisation.

[149] Le défaut du conseil d'administration d'évaluer Boily – ou plutôt de lui fournir le résultat de cette évaluation – ne saurait constituer en soi une cause d'action distincte en l'espèce. Il s'agit plutôt d'un élément qui a contribué au « flou » entretenu par la Fabrique ainsi qu'au manque de transparence quant aux motifs du congédiement, une situation pour laquelle le Tribunal accorde déjà des dommages moraux à Boily tel que décrit ci-dessus.

[150] Le Tribunal note d'ailleurs qu'aucun mécanisme formel d'évaluation de Boily n'est prévu dans le contrat P-2 et que ce contrat ne comprend pas d'engagement contraignant de la part de la Fabrique de considérer l'octroi d'un boni à Boily lorsque des bonis sont accordés aux cadres, tel que discuté précédemment. De plus, la preuve ne révèle aucune confirmation par le conseil d'administration à l'automne 2022 des modalités précises d'un processus d'évaluation de Boily (i.e. critères d'évaluation, rôle de Boily dans ce processus, format par lequel le résultat de cette évaluation serait communiqué à Boily, lien potentiel entre ce processus d'évaluation et un éventuel boni, etc.).

[151] Tout ce que le conseil d'administration indique à Boily est qu'il entend compléter son évaluation de sa performance d'ici la réunion du 8 décembre 2022. Or, dans les faits, ce délai n'est pas respecté par le conseil d'administration. Toutefois, Boily est bel et bien évalué car le conseil d'administration décide quelques mois plus tard de le congédier. Même si les détails de l'évaluation ne sont jamais révélés à Boily, il n'en demeure pas moins qu'il a été évalué.

[152] De l'avis du Tribunal, la question du délai à réaliser l'évaluation de Boily et le peu de communication entre Boily et le conseil d'administration au sujet des résultats de cette évaluation relèvent du droit de la Fabrique de congédier Boily. Tout comportement déraisonnable de la Fabrique à cet égard donne ouverture à des dommages moraux en

⁸⁶ Pièce P-12.

⁸⁷ Pièce P-18.

lien avec le congédiement – et non à une cause d’action distincte s’ajoutant à celle portant sur son congédiement.

[153] Conclure à un droit de Boily d’obtenir des dommages distincts pour « abus de droit » lié à l’absence de communication par le conseil d’administration de la Fabrique des résultats de son évaluation ferait double emploi avec sa réclamation pour dommages moraux en lien avec les circonstances menant à son congédiement.

[154] Par conséquent, la demande de Boily d’obtenir des dommages-intérêts pour « abus de droit » est rejetée.

4.6 Objection à la preuve

[155] En terminant, le Tribunal traite brièvement de l’objection formulée par Boily, et prise sous réserve par le Tribunal, relativement aux questions posées à Di Giorgio portant sur la satisfaction du conseil d’administration à l’égard de la prestation de travail de Boily.

[156] Boily plaide que cette question n’est pas pertinente vu l’admission de la Fabrique à l’effet que son congédiement a eu lieu sans motif sérieux.

[157] De l’avis du Tribunal, cette question demeure pertinente même si l’existence d’un motif sérieux au soutien du congédiement n’est pas en litige. En effet, l’appréciation par le conseil d’administration de la qualité du travail effectué par Boily est intimement liée à la question de son évaluation par le conseil d’administration. Or, ce sujet fait l’objet de reproches de la part de Boily. Il est donc légitime que la Fabrique puisse introduire une preuve à ce sujet.

[158] L’objection est donc rejetée.

5. CONCLUSION

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL:

[159] **ACCUEILLE** en partie la *Amended Originating Application Seeking Damages Following a Wrongful Dimissal* du demandeur Jean-Charles Boily;

[160] **CONDAMNE** la défenderesse La Fabrique de la Paroisse Notre-Dame de Montréal à verser au demandeur Jean-Charles Boily la somme de 133 663\$ 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 7 mai 2023;

[161] **CONDAMNE** la défenderesse La Fabrique de la Paroisse Notre-Dame de Montréal à verser au demandeur Jean-Charles Boily la somme de 20 000\$ à titre de dommages moraux, avec intérêts au taux légal et l'indemnité additionnelle prévue par la loi, à compter du 7 mai 2023;

[162] **AVEC FRAIS DE JUSTICE.**

ALEXANDRE-PHILIPPE AVARD, J.C.S.

M^e Raphael Levy
M^e Victoria Greentree
LEVY TSOTSIS
Avocats du demandeur

M^e Pierrick Bazinet
M^e Mathilde Ducharme
MC PERREAULT ET ASSOCIÉS
Avocats de la défenderesse

Dates d'audience : 21 et 22 janvier 2026