

COUR DU QUÉBEC

« Division des petites créances »

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE QUÉBEC
LOCALITÉ DE QUÉBEC
« Chambre civile »

N° : 200-32-708658-223

DATE : 9 avril 2026

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE LOUISE LÉVESQUE, J.C.Q.

RÉJEAN BERNARD

Demandeur

c.

ASSOCIATION DES ARCHIVISTES DU QUÉBEC

et

JULIEN BRÉARD

et

CAROLE SAULNIER

Défendeurs

JUGEMENT

I – APERÇU

[1] Le Tribunal est saisi d'un recours par lequel le demandeur, monsieur Réjean Bernard, réclame aux défendeurs la somme de 15 000 \$ à la suite de la résiliation de son

emploi à titre de directeur général de l'Association des archivistes du Québec (l'« Association »), intervenue quelques jours à peine après son entrée en fonction. Cette réclamation résulte d'une modification de la demande, effectuée le 11 mars 2026, alors que le demandeur réclamait initialement la somme de 4 900 \$.

[2] Monsieur Bernard soutient avoir été congédié sans cause valable et en contravention de son contrat de travail, lequel prévoyait notamment une période de probation de six mois ainsi qu'un préavis de 30 jours en cas de résiliation.

[3] Les défendeurs contestent le bien-fondé de la demande. Ils plaident que la décision de mettre fin à l'emploi du demandeur a été prise de bonne foi, durant la période de probation, en raison de son inadéquation avec les exigences du poste, notamment sur le plan opérationnel et technologique.

[4] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal conclut que la demande doit être rejetée.

II – CONTEXTE

[5] À l'été 2022, l'Association se retrouve dans une situation organisationnelle précaire à la suite du départ simultané de deux employés. Elle entreprend alors un processus de recrutement afin de combler le poste de directeur général.

[6] Monsieur Bernard pose sa candidature et participe à un processus de sélection comprenant des entrevues. À l'issue de ce processus, il est retenu pour le poste.

[7] Les parties conviennent d'un contrat de travail à durée déterminée de cinq ans, assorti d'une période de probation de six mois. Le demandeur entre en fonction à la mi-septembre 2022.

[8] Dès les premiers jours, le demandeur est appelé à se familiariser avec les opérations de l'Association, lesquelles incluent notamment la gestion administrative et financière courante.

[9] Toutefois, dès cette période initiale, des difficultés apparaissent rapidement quant à l'intégration du demandeur et à sa capacité à répondre aux attentes de l'Association.

[10] Le 20 septembre 2022, soit après quelques jours seulement en poste, l'Association met fin à son emploi et lui verse l'équivalent d'une semaine de salaire.

[11] Le 17 novembre 2022, le demandeur dépose au greffe de la Cour une demande contre les défendeurs, leur réclamant la somme de 4 900 \$ à titre de dommages pour son congédiement.

[12] Cependant, le 11 mars 2026, soit quelques jours avant l'audience, le demandeur modifie sa demande pour la majorer à 15 000 \$. À cet effet, il réclame une somme de 14 000 \$ établie à partir d'un calcul fondé sur la rémunération qu'il estime lui être due

pour la période de probation de six mois prévue à l'entente. Ce calcul repose sur 24 semaines à raison de 1 225 \$ par semaine, pour un total de 29 400 \$, duquel il soustrait la semaine de salaire déjà versée ainsi que les revenus qu'il affirme avoir gagnés ailleurs durant cette période pour un solde de 23 275 \$ qu'il réduit à 14 000 \$ afin de respecter la compétence de la Cour. À cette somme s'ajoute un montant de 1 000 \$ réclamé à titre de dommages moraux.

III – QUESTION EN LITIGE

[13] Le Tribunal doit déterminer si la résiliation de l'emploi du demandeur constitue une rupture fautive du contrat de travail engageant la responsabilité des défendeurs.

IV – ANALYSE

1. Le fardeau de la preuve

[14] En matière civile, le fardeau de la preuve repose sur la partie qui fait valoir un droit. Ainsi, le demandeur doit établir, selon la prépondérance des probabilités, les faits essentiels au soutien de sa réclamation¹.

[15] Une fois la résiliation du contrat établie, le Tribunal doit apprécier si l'employeur disposait d'un motif sérieux justifiant une fin d'emploi sans préavis, conformément à l'article 2094 du *Code civil du Québec* (« C.c.Q. »).

[16] Le Tribunal doit ainsi procéder à une analyse globale de la preuve afin de déterminer si les faits mis en preuve rendent plus probable qu'improbable la version avancée par l'une ou l'autre des parties.

2. Le cadre juridique

[17] Le contrat de travail conclu entre les parties est à durée déterminée. En principe, un tel contrat lie les parties jusqu'à son échéance, à moins qu'il ne soit résilié pour un motif sérieux².

[18] Le *Code civil du Québec* reconnaît en effet à l'employeur le droit de mettre fin sans préavis au contrat de travail pour un motif sérieux.

[19] Par ailleurs, la présence d'une période de probation au contrat permet à l'employeur d'évaluer l'aptitude du salarié à occuper le poste. La jurisprudence reconnaît que l'employeur n'est pas tenu d'attendre la fin de cette période pour mettre fin à l'emploi, pourvu que sa décision repose sur des motifs réels et soit exercée de bonne foi³.

¹ Art. 2803 et 2804 C.c.Q.

² Art. 2094 C.c.Q.

³ Voir notamment : *Quesnel c. JPL Construction*, 2013 QCCQ 4178; *Paquet c. Maison de la famille du Nord*, 2015 QCCQ 3834; *Khodeir c. Kébec courtier en douanes*, 1997 CanLII 8701 (QC CS).

3. La preuve relative aux premiers jours d'emploi

[20] La preuve révèle que, dès son entrée en fonction, le demandeur a dû assumer des tâches de nature administrative et financière, notamment liées à l'utilisation de certains outils informatiques nécessaires au fonctionnement courant de l'Association.

[21] Bien que le poste de directeur général comporte indéniablement une dimension stratégique, il ressort de la preuve que, dans le contexte particulier de l'Association – une organisation de taille modeste ayant récemment perdu deux employés – une implication concrète et rapide dans les opérations quotidiennes était attendue du titulaire du poste.

[22] Cette réalité organisationnelle exigeait du demandeur une certaine autonomie dès les premiers jours, notamment en ce qui concerne la gestion des outils administratifs et financiers déjà en place.

[23] Or, la preuve démontre que le demandeur ne parvenait pas à répondre adéquatement à ces attentes dans l'immédiat. Les échanges intervenus avec la vice-présidente aux affaires associatives révèlent des difficultés à utiliser certains logiciels essentiels aux opérations de l'Association, dont ceux liés à la comptabilité.

[24] Les notes d'entrevue déposées en preuve indiquent d'ailleurs que le demandeur présentait un profil technologique généraliste, ayant « appris sur le tas », sans démontrer une maîtrise particulière des outils requis. S'il est vrai que le demandeur n'a pas prétendu posséder une expertise avancée, l'employeur pouvait raisonnablement s'attendre à un niveau d'aisance suffisant lui permettant d'assurer une prise en charge minimale des opérations dès son entrée en fonction.

[25] Le Tribunal retient également que, malgré les démarches entreprises par le demandeur pour se familiariser avec certains outils, celles-ci sont demeurées insuffisantes au regard des besoins immédiats de l'Association.

4. L'attitude du demandeur

[26] Au-delà des compétences techniques, la preuve met en lumière certains éléments relatifs à l'attitude du demandeur au tout début de son emploi, lesquels doivent être appréciés dans leur ensemble.

[27] Le Tribunal retient d'abord que le demandeur a exprimé son intention d'adopter un horaire de travail inférieur à celui prévu au contrat, soit environ six heures par jour, alors que l'entente prévoyait une semaine normale de travail de 35 heures. Aucune preuve ne permet de conclure qu'une entente claire à cet effet ait été conclue avec l'employeur.

[28] Par ailleurs, la preuve révèle des absences ou une présence irrégulière sur les lieux de travail durant les premiers jours, lesquelles ont contribué à alimenter les préoccupations de l'employeur quant à l'engagement du demandeur dans ses fonctions.

Bien que le demandeur soutienne avoir effectué du travail à distance, cette situation n'a pas été clairement encadrée ni validée avec l'employeur.

[29] Le Tribunal accorde également un poids particulier au fait que le demandeur ait quitté les lieux de travail après avoir appris que le contrat n'avait pas encore été signé par le président de l'Association, et ce, malgré l'invitation de la vice-présidente à demeurer en poste dans l'attente de clarifications.

[30] Si cette réaction peut s'expliquer par une certaine inquiétude quant à sa situation contractuelle, elle n'en demeure pas moins révélatrice d'un manque de souplesse et d'adaptation dans un contexte où une collaboration minimale était attendue.

[31] Pris isolément, chacun de ces éléments pourrait ne pas suffire à justifier une fin d'emploi. Toutefois, considérés dans leur ensemble et dans le contexte d'une entrée en fonction très récente, ils contribuent à démontrer une difficulté d'intégration et un décalage entre les besoins de l'employeur et la manière dont le demandeur a entrepris ses fonctions. Dans ce contexte, le Tribunal ne peut retenir la thèse d'un congédiement arbitraire.

5. L'appréciation du motif de congédiement

[32] Il ne s'agit pas d'un congédiement disciplinaire ni d'une sanction fondée sur une faute grave, mais plutôt d'une décision de gestion prise à la suite d'une évaluation rapide, certes, mais néanmoins réelle, des capacités du demandeur à occuper le poste.

[33] Dans le contexte particulier d'une période de probation et d'une organisation confrontée à des besoins opérationnels urgents, le Tribunal estime que l'employeur était en droit de conclure que le demandeur ne répondait pas aux attentes requises.

[34] Rien dans la preuve ne permet de conclure que cette décision a été prise de mauvaise foi, de manière arbitraire ou dans le but de nuire au demandeur.

6. L'argument de l'âge du demandeur

[35] Quant à l'allégation de discrimination fondée sur l'âge, elle n'est appuyée par aucun élément de preuve convaincant. Le demandeur n'a mis en preuve aucun propos, comportement ou circonstance permettant d'inférer que son âge ait joué un rôle dans la décision de mettre fin à son emploi. Au contraire, la preuve démontre que cette décision repose sur des considérations liées à ses compétences et à son intégration dans les fonctions pour lesquelles il avait été embauché. Dans ces circonstances, le Tribunal ne peut conclure à l'existence d'un traitement discriminatoire.

7. Les dommages moraux

[36] Le demandeur réclame également des dommages moraux.

[37] L'octroi de tels dommages suppose la preuve d'une faute distincte dans la manière de mettre fin à l'emploi.

[38] En l'espèce, la preuve ne révèle aucune conduite abusive, vexatoire ou malveillante de la part des défendeurs.

8. La responsabilité des administrateurs

[39] Le recours étant rejeté au fond, il n'y a pas lieu de retenir la responsabilité personnelle des administrateurs.

V – CONCLUSION

[40] En somme, bien que la fin d'emploi du demandeur soit survenue rapidement, le Tribunal conclut qu'elle reposait sur des motifs sérieux liés à son inadéquation avec les exigences du poste.

[41] Dans ces circonstances, la résiliation du contrat de travail ne saurait engager la responsabilité des défendeurs.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[42] **REJETTE** la demande de monsieur Réjean Bernard;

[43] **LE TOUT**, avec frais de justice.

LOUISE LÉVESQUE, J.C.Q.

Date d'audience : 26 mars 2026