



Considerations when making a career move



By Ella Forbes-Chilibeck,
Lawyer,
Nelligan,
O'Brien Payne,
LLP

Employees frequently move around within the college sector. If you are considering an internal move or a move to a different college, there are some legal issues that you should keep in mind while you are still employed in your current position.

Continued access

Before accepting a position elsewhere, it is important to understand the impact the move may have on your current level of group health benefit insurance, life insurance and critical illness insurance. Administrators moving to another college which offers CAAT benefits will have continued coverage on their group insured benefits plan, provided there is not more than a six month gap between leaving their current CAAT college employment and starting employment with the other college. The previous employer will be asked to provide a copy of the original enrolment form

to the new college. Life insurance may be transferable to another CAAT covered college, but only at the level of your current policy. With respect to Critical Illness Insurance, care must be taken to ensure transferability as different rules may apply.

If you have developed a health condition for which you received treatment during your current tenure, movement to an employer that does not offer CAAT benefits could jeopardize continuation of your existing level of coverage. A move outside the college system will mean a new benefits plan, and new rules according to that particular contract. In either case, staying in CAAT or moving out, where this is a concern, it is important to have legal counsel review your current entitlements and provide advice with respect to the implications of the move.

Feature

Consideration required

Any time you are being presented with a new or amended employment agreement, you should always have a lawyer review it before you sign it.

If you are about to start a new position, you need to ensure that you understand the full implications of signing a new agreement and be satisfied that you are making an informed decision.

For a contract to be enforceable there must be three elements: Offer, Acceptance and Consideration. "Consideration" is something each party must give in order to create a binding contract. The basic exchange in an employment relationship is money in exchange for your services.

If you are transferring within your college (that is, already working for the college) "fresh consideration" (if the form of a salary increase, for example) will be required.

The vast majority of courts, however, have implicitly and explicitly rejected the idea that "continued" employment is sufficient consideration or have restricted the applicability to very narrow circumstances.

In a 2004 Court of Appeal decision, *Hobbs v. TDI Canada Ltd.*, 2004 CanLII 44783 (ON C.A.), Allan Hobbs was actively recruited by TDI Canada Ltd. There was some back and forth between the parties regarding the terms and conditions of his new position. Hobbs started employment. TDI then presented him with a "non-negotiable" agreement. It told him that if he wanted to be paid the commissions he had already

earned, he had "no choice" but to sign the agreement. The Court of Appeal confirmed an earlier 1994 decision, *Francis v. Canadian Imperial Bank of Commerce*, 120 DLR (4th) 393, stating:

The law does not permit employers to present employees with changed terms of employment, threaten to fire them if they do not agree to them, and then rely on the continued employment relationship as the consideration for the new terms.

Any time you are being presented with a new or amended employment agreement, you should always have a lawyer review it before you sign it.

A 2008 Ontario Court of Appeal decision in *Clarke v. Insight Components (Canada) Inc.* 2008 (O.C.A.) 207 is also relevant to college employees. Clarke commenced employment in July 1995. The employer instituted a company-wide policy in December 2000, which stated that all senior management levels would be subject to a termination clause that stipulated statutory minimums only.

However, because the change was made without additional consideration, the employer could not rely on its policy. But in 2001, Clarke was promoted with an enhanced compensation package and asked to sign a written memorandum regarding the terms and conditions of employment, including the restrictive termination provision. The trial judge found that the enhanced remuneration and promotion constituted fresh consideration for the written agreement.

Reasonable notice

When you have found a new position and are committed to making the move, it is important to provide your employer with adequate notice of your resignation. While there is no statutory requirement for employees to give notice in Ontario, some employment agreements contain specific provisions requiring notice of resignation.

In the absence of such provisions, you could be found liable for damages if your employer could prove that it suffered a financial loss as a result of your failure to provide notice.

What constitutes reasonable notice generally reflects the time it would take for an employer to hire and train your replacement. This will take longer for senior positions in highly skilled, competitive and specialized markets.

As with any legal document, it is a good idea to review any offer of employment with an employment law lawyer. [c|A](#)



OCASA APACO

OCASA Leaders & Innovators Conference

Exceptional learning, incredible networking.

June 23 & 24, 2014
Kingbridge Conference Centre & Institute
King City (20 minutes north of Pearson Airport)

*Mark your calendars now...
details coming soon.*



Considérations importantes lors d'un changement de carrière



Par Ella Forbes-Chilibeck,
Avocate,
Nelligan, O'Brien
Payne, LLP

Le personnel du secteur collégial se déplace fréquemment d'un poste à l'autre et d'un collège à l'autre. Que vous envisagiez un changement de poste à l'interne ou dans un autre collège, vous devez tenir compte de certaines questions juridiques alors que vous détenez votre poste actuel.

Accès continu aux prestations actuelles de votre régime d'avantages sociaux

Avant d'accepter un autre poste, il faut envisager que ce changement pourrait affecter vos garanties d'assurance au titre du régime collectif d'avantages sociaux des CAAT (ci-après « avantages sociaux CAAT »), telles que les prestations pour soins médicaux, pour l'assurance vie et/ou l'assurance maladies graves. Les administrateurs

qui acceptent un poste avec un autre collège qui offre les avantages sociaux CAAT continueront de bénéficier de ces derniers, dans la mesure où le nouveau poste avec l'autre collège débute dans les six mois suivant la cessation de leur poste actuel avec un collège CAAT. L'employeur précédent sera tenu de fournir au nouveau collège de l'administrateur, une copie du formulaire initial d'adhésion aux avantages sociaux CAAT. L'assurance vie peut être transférable à un autre collège faisant partie des CAAT, mais seulement au niveau de protection actuel. En ce qui a trait à l'assurance maladies graves, vous devez vous renseigner davantage afin d'établir si elle peut ou non être transférée, car des règles différentes pourraient s'appliquer.

Si vous souffrez d'une affection médicale pour laquelle vous avez reçu des traitements au cours de votre emploi actuel, accepter un poste avec un employeur qui n'offre pas les avantages sociaux CAAT pourrait mettre en jeu votre niveau de protection actuel. Un changement d'emploi hors du réseau collégial signifie un tout nouveau régime d'avantages sociaux qui propose des prestations différentes en fonction de ce secteur particulier. Peu importe la situation, que votre changement d'emploi implique un autre collège CAAT ou non, il importe qu'un avocat examine vos droits actuels en vue de vous offrir les meilleurs conseils possibles concernant votre changement d'emploi.

Une contrepartie est essentielle

Tout nouveau contrat de travail ou toute modification à un contrat de travail actuel devrait être examiné par un avocat avant de signer.

Si vous vous apprêtez à commencer un nouveau poste, vous devez prendre soin de bien comprendre toutes les implications de signer un nouveau contrat et être confiant que vous prenez une décision éclairée.

Un contrat exécutoire doit comporter trois éléments essentiels : une offre, une acceptation de l'offre et une contrepartie. Cette dernière constitue ce que chaque partie au contrat doit donner à l'autre afin de transiger un contrat qui est valide. La contrepartie principale dans une relation de travail est habituellement une rémunération monétaire en contrepartie de vos services.

Même si le changement de poste est au collège où vous travaillez déjà, une nouvelle contrepartie (ex. : une augmentation de salaire) est requise.

La grande majorité des tribunaux ont rejeté, de façon implicite et explicite, l'idée que le fait d'assumer un poste et/ou de maintenir une relation de travail continue constitue une contrepartie suffisante, ou ont restreint sa portée à des circonstances considérablement limitées.

Dans le cas de *Hobbs v TDI Canada Ltd*, 2004 CanLII 44783 (ON CA),

Allan Hobbs avait été recruté par TDI Canada Ltd. Les dispositions de son nouveau poste furent discutées entre les parties et Hobbs a commencé son nouvel emploi. Par la suite, TDI lui a présenté une entente « non négociable », lui précisant que s'il désirait recevoir les commissions qu'il avait jusqu'à date gagnées, il n'avait aucun choix, autre que de signer l'entente. En 2004, la décision de la Cour d'appel pour ce cas a confirmé une décision antérieure de 1994 concernant un autre cas, soit celui de *Francis v la Banque Canadienne Impériale de Commerce*, 120 DLR (4th) 393, en déclarant :

*... la loi ne permet pas aux employeurs de présenter des changements aux conditions d'emploi de ses employés et de les menacer de congédiement s'ils ne les acceptent pas, pour ensuite se fier sur une relation de travail continue à titre de contrepartie des dites nouvelles conditions d'emploi.**

Tout nouveau contrat de travail ou toute modification à un contrat de travail actuel devrait être examiné par un avocat avant de signer.

Une décision de la Cour d'appel de l'Ontario en 2008, dans le cas de *Clarke v. Insight Components (Canada) Inc.* 2008 (O.C.A.) 207, s'avère également pertinente pour le personnel des collèges. Clarke fut engagé en juillet 1995. L'employeur a introduit une nouvelle politique pour l'ensemble du personnel en décembre 2000, laquelle stipulait que les postes de tous les niveaux de cadres supérieurs feraient maintenant l'objet d'une clause de cessation

d'emploi qui ne précisait aucune compensation autre que leurs droits aux prestations de cessation d'emploi minimales requises par la loi.

Toutefois, le changement ayant été effectué sans contrepartie supplémentaire, l'employeur ne pouvait se fier sur sa nouvelle politique. En 2001, Clarke a accepté une promotion avec une rémunération globale rehaussée et a signé un contrat de travail portant sur les nouvelles conditions d'emploi, y compris la clause de cessation d'emploi restreinte. Le juge de première instance a conclu que la promotion et la rémunération améliorée constituaient une nouvelle contrepartie valide pour le contrat signé.

Préavis raisonnable

Après avoir accepté un nouveau poste, vous devez fournir un préavis raisonnable de votre démission à votre employeur. Bien qu'aucun délai légal ne soit prescrit à cet effet pour les employés de l'Ontario, certains contrats de travail contiennent des dispositions précises qui stipulent l'exigence d'un préavis de démission.

En l'absence de telles dispositions, vous pourriez être tenu responsable de certains dommages si votre employeur peut prouver qu'il a subi des pertes financières en raison de votre défaut de fournir un préavis raisonnable.

On entend par préavis raisonnable, le temps qu'un employeur nécessite pour le recrutement et la formation du nouvel employé qui vous remplacera. Les postes de direction touchant les marchés hautement qualifiés, compétitifs et spécialisés exigent souvent un délai de préavis plus long.

Comme pour tout autre document officiel, il n'est que sage d'examiner les détails de toute offre d'emploi avec un avocat dans le domaine du droit du travail et de l'emploi.

* Traduction non officielle de l'extrait – reportez-vous à la version anglaise au besoin. [C/A](#)