



Raphaëlle Laframboise-Carignan
 Avocate
 RAVEN, CAMERON,
 BALLANTYNE & YAZBECK s.r.l.
 Avocats et Notaires

Comment répondre aux changements dans le milieu du travail

Le portrait du milieu du travail au Canada a changé de façon importante depuis quelques années, surtout à la lumière de nouveaux standards au travail, l'âge plus tardif de la retraite ainsi que les changements organisationnels implantés dans plusieurs lieux de travail à travers la province sous la pression des compressions budgétaires. Les collèges en Ontario sont directement affectés par les limites financières imposées par le gouvernement provincial.

Ces changements dans un milieu de travail sont souvent inévitables. Certains peuvent être positifs. Il y a néanmoins des changements qui sont imposés de façon unilatérale par un employeur et qui peuvent changer les conditions de travail d'un employé. Cela peut constituer un moyen pour un employeur de tranquillement inciter un employé à quitter son emploi sans devoir lui remettre un préavis raisonnable auquel il aurait droit s'il était congédié.

De façon générale, un employeur peut, de manière raisonnable, faire des modifications à un contrat emploi. Par contre, cela doit être fait dans des limites raisonnables en fonction du type d'emploi et ne peut dépasser un certain seuil de paramètres.

Il est maintenant accepté que des changements fondamentaux à un contrat d'emploi puissent constituer un congédiement déguisé. Une rétrogradation importante des responsabilités, la modification aux heures de travail, un transfert géographique, voir même la modification de la rémunération, peuvent tous constituer des exemples de congédiement déguisé.

Comme l'a indiqué la Cour Suprême dans l'affaire *Farber c. Compagnie Trust Royal*, [1997] 1 RCS 846, le ou

les changements au contrat d'emploi doivent être considérés comme une dérogation importante aux termes de l'emploi précédent de l'employé, comme des modifications visant les responsabilités de l'employé, son statut, son lieu de travail, ou sa compensation, pour établir le seuil requis pour un congédiement déguisé.

L'employeur a deux options quand il modifie substantiellement les termes et conditions de l'emploi d'un employé. Il peut soit:

- I. donner un préavis raisonnable par écrit précisant les changements qui seront imposés au contrat d'emploi et inviter l'employé à accepter les changements une fois qu'ils entreront en vigueur; ou
- II. apporter les modifications immédiatement et fournir à l'employé un préavis raisonnable. Par la suite, l'employeur peut réembaucher l'employé aux termes des nouvelles conditions.

Un employé possède quelques options pour faire face à des changements de cette nature, tel qu'identifiées dans *Russo c. Kerr Bros. Ltd.*, 2010 ONSC 6053.

- Premièrement, l'employé peut accepter le changement aux conditions d'emploi soit de façon explicite ou implicite par acquiescement, auquel cas l'emploi se poursuivra sous les conditions modifiées.

- Deuxièmement, l'employé peut refuser les changements au contrat d'emploi. Si l'employeur insiste pour que l'employé accepte ce changement, ce dernier peut tenter un recours pour congédiement déguisé contre son employeur.
- Troisièmement, un employé peut clairement indiquer à son employeur qu'il ou elle rejette le changement. Comme le juge Mackay a si bien dit [à la Cour d'appel dans l'arrêt *Hill c. Peter Gorman Ltd.*, [1957] 9 DLR (2d) 124 (CA)]: «Je ne peux pas accepter que l'employeur a tout droit unilatéral de modifier un contrat ou qu'en essayant de faire un tel changement, il peut contraindre un employé à l'accepter ou démissionner.»

Si un employé ne s'oppose pas à un changement et qu'il ou elle continue à travailler avec le nouveau changement en place, il pourrait être implicitement entendu que l'employé ait accepté la modification à son contrat d'emploi. Il est donc important pour tout employé de s'opposer au changement dans un temps raisonnable s'il ou elle n'accepte pas les modifications de son travail.

Cela étant dit, une quatrième option pour un employé qui fait face à cette situation, est de considérer une période d'essai avant d'accepter ou non le ou les



Il est maintenant accepté que des changements fondamentaux à un contrat d'emploi puissent constituer un congédiement déguisé.



changement(s) au contrat d'emploi de façon formelle. Une période de six mois ou plus pourrait permettre à l'employé de voir si le nouveau poste lui convient.

Si un employé pense accepter ce genre d'entente, il est important que cette entente soit explicite et que les termes soient mis par écrit. Il est important de noter qu'une telle entente devrait prévoir une clause quant à une période de préavis raisonnable dans le

cas où le nouvel emploi ne fonctionnerait pas.

Dans un cas comme dans l'autre, si votre employeur modifie les conditions de votre contrat d'emploi, qu'elles soient positives ou négatives, il est impératif que l'intention des parties soit bien décrite par écrit pour éviter toute confusion. Si vous pensez qu'une telle situation vous soit arrivée, il est important de consulter un avocat spécialisé en droit de l'emploi dès

que possible pour évaluer le bien-fondé de votre cas. Notons qu'en cette matière, il vaut toujours mieux prévenir que guérir.

Si vous avez des questions à ce sujet ou d'autres questions par rapport à votre situation d'emploi, s'il vous plaît n'hésitez pas à vous mettre en contact avec Raphaëlle Laframboise-Carignan ou l'un(e) des autres avocat(e)s au cabinet recommandé par APACO, Raven, Cameron, Ballantyne & Yazbeck LLP/s.r.l. CIA

CAAT Colleges of Applied Arts and Technology (CAAT) Retiree Benefits Program

ALGONQUIN BORÉAL CAMBRIAN CANADORE LACITÉ CONESTOGA
CENTENNIAL CONFEDERATION DURHAM FANSHAW FLEMING
GEORGE BROWN GEORGIAN HUMBER LAMPTON LOYALIST MOHAWK
NIAGARA NORTHERN SAULT SENECA SHERIDAN ST. CLAIR ST. LAWRENCE



Think about how long you will be retired
Think about your health care expenses in retirement

31 DAYS - ACT NOW!

College Employer
Council / Conseil
des employeurs des collèges

For the full brochure visit us at
<http://www.thecouncil.on.ca/articles/139>

Important facts about your retirement:

- You may be retired longer than you were actively working. If you retire at 60 and live to 93, you will be retired for 33 years.
- The government only covers a limited number of healthcare expenses. There are many healthcare expenses that you will have to cover yourself.
- The biggest potential financial drain to your retirement income is your health expenses. These expenses increase significantly with age.
- Many individuals make the selection of healthcare plans when they retire based on their current health and anticipated activities over the short term. How many friends have had their lives shaken up by unexpected healthcare challenges? Will you be able to travel when you are 70? 80? 90?
- What portion of your retirement years will you actually spend travelling outside Canada? 20%? 30%? 50%? Based on retirement at 60 and living to 93, you will be retired for 396 months. If you are out of the country 30% of the time, you will be home for 277 of those 396 months – i.e., 23 of those retirement years.
- Travel Insurance is available on an individual basis and can be obtained even if you have a health issue provided the condition is stable.