

**David Farber** *Appellant*

v.

**Royal Trust Company** *Respondent*

INDEXED AS: FARBER v. ROYAL TRUST CO.

File No.: 24885.

Hearing and judgment: November 28, 1996.

Reasons delivered: March 27, 1997.

Present: Lamer C.J. and La Forest, L'Heureux-Dubé, Sopinka and Gonthier JJ.

ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR QUEBEC

*Labour law — Constructive dismissal — Changes by employer to terms of employee's contract of employment as part of company restructuring — Employer offering regional manager the position of manager of single branch, with no guaranteed base salary — Whether unilateral changes made by employer to employment contract amounted to constructive dismissal — Admissibility of evidence of events subsequent to employer's offer.*

In June 1984, as part of a major restructuring, the respondent company decided to eliminate its regional manager positions. As regional manager for Western Quebec, the appellant had supervised 400 real estate agents and administered 21 offices whose sales had amounted to more than \$16,000,000 in 1983. With commissions, benefits and his base salary of \$48,800, his income that year had been \$150,000. To replace his eliminated position, the respondent offered him the manager's position at the Dollard branch, a position he had held eight years earlier, but did not offer any guaranteed base salary. That branch, one of the least profitable in the province, had about 20 real estate agents whose sales had amounted to only \$616,000 in 1983. The respondent also offered him financial compensation, including a \$40,000 reorientation allowance and a branch manager's commission at a rate higher than the usual one for the remainder of 1984 and 1985. The offer also provided that the appellant would receive \$48,000 for the commissions he had earned as regional manager in the first six months of 1984. The appellant estimated that his income would be cut in half if he accepted the offer, and he initiated discussions with the respondent seeking either to be appointed manager of a more profit-

**David Farber** *Appellant*

c.

**Compagnie Trust Royal** *Intimée*

RÉPERTORIÉ: FARBER c. CIE TRUST ROYAL

N° du greffe: 24885.

Audition et jugement: 28 novembre 1996.

Motifs déposés: 27 mars 1997.

Présents: Le juge en chef Lamer et les juges La Forest, L'Heureux-Dubé, Sopinka et Gonthier.

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL DU QUÉBEC

*Droit du travail — Congédiement déguisé — Modification par l'employeur des conditions du contrat d'emploi de l'employé lors de la restructuration de l'entreprise — Employeur offrant à un gérant régional la gérance d'une simple succursale sans salaire de base garanti — Les modifications unilatérales apportées par l'employeur au contrat d'emploi constituent-elles un congédiement déguisé? — Admissibilité de la preuve de faits subséquents à l'offre de l'employeur.*

En raison d'une restructuration majeure, l'entreprise intimée a décidé en juin 1984 d'abolir ses postes de gérants régionaux. L'appellant, à titre de gérant régional pour l'ouest du Québec, supervisait 400 agents immobiliers et administrait 21 bureaux qui en 1983 ont généré des ventes dépassant les 16 000 000 \$. Avec les commissions, les avantages marginaux et son salaire de base de 48 800 \$, il avait bénéficié cette année-là d'un revenu de 150 000 \$. En remplacement de son poste perdu, l'intimée lui a offert la gérance du bureau de Dollard, un poste qu'il avait déjà occupé huit ans auparavant, mais sans salaire de base garanti. Ce bureau, l'un des moins rentables de la province, comptait une vingtaine d'agents immobiliers qui en 1983 avaient réalisé des ventes ne totalisant que 616 000 \$. L'intimée lui a également offert une compensation financière qui comprenait 40 000 \$ à titre d'indemnité de relocalisation et une commission de gérant de bureau supérieure au taux régulier pour le reste de 1984 et pour 1985. L'offre prévoyait aussi que l'appellant recevrait 48 000 \$, soit les commissions gagnées en tant que gérant régional lors des six premiers mois de 1984. L'appellant a estimé que ses revenus chuteraient de moitié s'il acceptait cette offre et a entrepris des discussions avec l'intimée afin

able branch or to obtain a guaranteed base salary for the following three years. The respondent refused to change its offer and the appellant sued the respondent for damages on the ground that he had been constructively dismissed. The Superior Court dismissed his action. Based on a comparative analysis of the appellant's former position and the one offered to him, including the actual sales figures of the Dollard branch and the Western Quebec region after June 1984, the trial judge concluded that the respondent's offer was reasonable and adequate in terms of both remuneration and the prestige associated with the position offered. The majority of the Court of Appeal affirmed the Superior Court's judgment.

*Held:* The appeal should be allowed.

According to art. 1670 *C.C.L.C.*, general contractual principles are applicable to employment contracts. Where an employer decides unilaterally to make substantial changes to the essential terms of an employee's contract of employment and the employee does not agree to the changes and leaves his or her job, the employee has not resigned, but has been constructively dismissed. By unilaterally seeking to make substantial changes to the essential terms of the employment contract, the employer is ceasing to meet its obligations and the employee can treat the contract as resiliated for breach and can leave. In such circumstances, the employee is entitled to compensation in lieu of notice and, where appropriate, damages. To reach the conclusion that an employee has been constructively dismissed, the court must therefore determine whether the unilateral changes imposed by the employer substantially altered the essential terms of the employee's contract of employment. For this purpose, the judge must ask whether, at the time the offer was made, a reasonable person in the same situation as the employee would have felt that the essential terms of the employment contract were being substantially changed. The fact that the employee may have been prepared to accept some of the changes is not conclusive, because there might be other reasons for the employee's willingness to accept less than what he or she was entitled to have. For the employment contract to be resiliated, it is not necessary for the employer to have intended to force the employee to leave his or her employment or to have been acting in bad faith when making substantial changes to the contract's essential terms. These principles derive from the civil law of Quebec, the only law applicable here. However, since the common law rule is similar to that applicable in Quebec civil law when it comes to the concept of constructive dismissal, common law decisions may

d'obtenir soit la gérance d'un bureau plus rentable, soit un salaire de base garanti pour les trois prochaines années. L'intimée a refusé de modifier son offre et l'appelant a intenté une action en dommages-intérêts contre l'intimée pour le motif qu'il avait fait l'objet d'un congédiement déguisé. La Cour supérieure a rejeté son action. Se fondant sur une analyse comparative entre l'ancien emploi de l'appelant et celui qui lui était offert, y compris les chiffres des ventes réellement effectuées au bureau de Dollard et dans la région de l'ouest du Québec après juin 1984, le juge de première instance a conclu que l'offre de l'intimée était raisonnable et suffisante, tant au niveau de la rémunération, qu'au niveau du prestige associé au poste offert. La Cour d'appel, à la majorité, a confirmé le jugement de la Cour supérieure.

*Arrêt:* Le pourvoi est accueilli.

En vertu de l'art. 1670 *C.c.B.C.*, les principes généraux des contrats s'appliquent au contrat de travail. Lorsqu'un employeur décide unilatéralement de modifier de façon substantielle les conditions essentielles du contrat de travail de son employé et que celui-ci n'accepte pas ces modifications et quitte son emploi, son départ constitue non pas une démission, mais un congédiement déguisé. En voulant de manière unilatérale modifier substantiellement les conditions essentielles du contrat d'emploi, l'employeur cesse de respecter ses obligations et l'employé peut invoquer la résiliation pour bris de contrat et quitter. L'employé a alors droit à une indemnité qui tient lieu de délai-congé et, s'il y a lieu, à des dommages-intérêts. Pour arriver à la conclusion qu'un employé a fait l'objet d'un congédiement déguisé, le tribunal doit donc déterminer si la modification unilatérale imposée par l'employeur constituait une modification substantielle des conditions essentielles du contrat de travail de l'employé. Pour ce faire, le juge doit se demander si, au moment où l'offre a été faite, une personne raisonnable, se trouvant dans la même situation que l'employé, aurait considéré qu'il s'agissait d'une modification substantielle des conditions essentielles du contrat de travail. Le fait que l'employé ait été prêt à accepter en partie la modification n'est pas déterminant puisque d'autres raisons peuvent inciter l'employé à accepter moins que ce à quoi il a droit. Par ailleurs, pour que le contrat de travail soit résilié, il n'est pas nécessaire que l'employeur ait eu l'intention de forcer son employé à quitter son emploi ou qu'il ait été de mauvaise foi en modifiant de façon substantielle les conditions essentielles de ce contrat. Ces principes ressortent du droit civil du Québec, seul applicable en l'espèce. Cependant, la règle de common law étant similaire à celle applicable en droit civil québécois en ce qui a trait à la notion de congédiement déguisé, les décisions

provide illustrations that are helpful in applying the civil law rule.

In this case, the respondent's offer amounted to constructive dismissal, since it is clear that it substantially altered the essential terms of the employment contract. At the time the offer was made, any reasonable person in the same situation as the appellant would have come to that conclusion. The manager's position at the Dollard branch, which was experiencing problems, was a significant demotion for the appellant. His responsibilities were being drastically cut, resulting in a considerable loss of status and prestige. As well, the offer considerably altered his salary terms, since as manager of that branch his income would have been limited to commissions. He would have received no guaranteed base salary. The unilateral change was extremely detrimental to the appellant's financial security. Neither the \$40,000 reorientation allowance nor the \$48,000 for commissions the appellant had already earned as regional manager could take the place of a guaranteed salary.

The trial judge erred in admitting in evidence the Dollard branch's sales figures after June 1984. Subsequent event evidence is admissible only if relevant to the case. The sales figures subsequent to the offer could not reasonably have been foreseen at the time the offer was made. The Dollard branch was in a precarious financial position at that time and the respondent itself did not anticipate that the branch's sales would increase in 1984. The appellant therefore did not make a mistake by not foreseeing a substantial increase in sales at the branch. The subsequent event evidence distorted the trial judge's analysis. Although he in fact acknowledged all the differences between the regional manager position and the respondent's offer, he said nothing about or disregarded such significant changes as the loss of a guaranteed base salary and the demotion, which are in themselves sufficient to support a finding of constructive dismissal.

Remuneration in lieu of notice, the purpose of which is primarily compensatory, must be fair and reasonable in light of all the circumstances, while being based on the value of the former employee's previous remuneration. Here, the trial judge stated that if he had found that the appellant had been constructively dismissed, he would have awarded the equivalent of one year's remuneration in lieu of notice, and the term of that award was

rendues en vertu de la common law peuvent fournir des illustrations utiles à l'application de la règle de droit civil.

En l'espèce, l'offre de l'intimée constituait un congédiement déguisé puisqu'elle comportait clairement une modification substantielle des conditions essentielles du contrat d'emploi. Au moment où l'offre a été faite, toute personne raisonnable, dans la même situation que l'appelant, serait arrivée à cette conclusion. Le poste de gérant du bureau de Dollard, un bureau en difficulté, imposait à l'appelant une rétrogradation importante. La diminution de ses responsabilités était drastique et entraînait une baisse considérable de son statut et de son prestige. L'offre altérait aussi sérieusement ses conditions salariales puisqu'en tant que gérant de ce bureau, son revenu n'aurait été composé que de commissions. Il n'aurait reçu aucun salaire de base garanti. Cette modification unilatérale constituait une atteinte grave à la sécurité financière de l'appelant. L'indemnité de relocalisation de 40 000 \$ et la somme de 48 000 \$, qui représentaient les commissions que l'appelant avait déjà gagnées en tant que gérant régional, ne pouvaient tenir lieu de salaire garanti.

Le juge de première instance a commis une erreur en admettant en preuve les résultats des ventes réalisées au bureau de Dollard après juin 1984. Une preuve de faits subséquents n'est admissible que si elle est pertinente au litige. Or, les résultats des ventes obtenues subséquemment à l'offre ne faisaient pas partie de l'expectative raisonnable au moment où l'offre a été faite. À cette époque, le bureau de Dollard était dans une position financière précaire et l'intimée elle-même ne prévoyait pas que les ventes de ce bureau augmenteraient pour l'année 1984. L'appelant n'a donc commis aucune faute en ne prévoyant pas une augmentation substantielle des ventes de ce bureau. La preuve de faits subséquents a faussé l'analyse du juge de première instance. Bien qu'il ait reconnu dans les faits l'ensemble des différences existant entre le poste de gérant régional et l'offre de l'intimée, il a passé sous silence ou écarté des modifications aussi importantes que la perte du salaire de base garanti et la rétrogradation, lesquelles suffisent pour conclure qu'il y a eu congédiement déguisé.

Le délai-congé, qui a avant tout un rôle indemnitaire, doit être juste et raisonnable, eu égard à l'ensemble des circonstances, tout en se fondant sur la valeur de la rémunération antérieure de l'ex-employé. En l'espèce, le juge de première instance a affirmé que, s'il avait conclu à un congédiement déguisé, il aurait accordé une indemnité équivalant à un délai-congé d'un an, un terme qui a été accepté par le juge dissident en Cour d'appel. Le

accepted by the dissenting judge in the Court of Appeal. The only real, representative figure available to determine the value of the remuneration in lieu of notice is the appellant's 1983 income. Since the method used to calculate his salary was changed that year, previous years cannot be used. The appellant is therefore entitled to \$150,000 as one year's remuneration in lieu of notice.

### Cases Cited

**Referred to:** *Asbestos Corporation Ltd. v. Cook*, [1933] S.C.R. 86; *Columbia Builders Supplies Co. v. Bartlett*, [1967] Que. Q.B. 111; *Soupes Campbell Ltée v. Cantin*, D.T.E. 91T-741; *Standard Broadcasting Corporation Ltd. v. Stewart*, [1994] R.J.Q. 1751; Cass. soc., February 4, 1988, *Bull. civ. V*, No. 96, p. 65; Cass. soc., January 21, 1988, *Bull. civ. V*, No. 58, p. 39; Cass. soc., February 25, 1988, *Bull. civ. V*, No. 140, p. 93; Cass. soc., November 15, 1988, *Bull. civ. V*, No. 594, p. 382; *Lavigne v. Sidbec-Dosco Inc.*, [1985] C.S. 26, aff'd C.A. Mtl., No. 500-09-001556-844, May 4, 1988; *Montreal Public Service Co. v. Champagne* (1916), 33 D.L.R. 49; *Rubis v. Gray Rocks Inn Ltd.*, [1982] 1 S.C.R. 452; *Driver v. Coca-Cola Ltd.*, [1961] S.C.R. 201; *Hallé v. Canadian Indemnity Co.*, [1937] S.C.R. 368; *Desrosiers v. The King* (1920), 60 S.C.R. 105; *Royal Trust Co. v. Tucker*, [1982] 1 S.C.R. 250; *Pauze v. Gauvin*, [1954] S.C.R. 15; *In re Rubel Bronze and Metal Co. and Vos*, [1918] 1 K.B. 315; *Stewart v. MacMillan Bloedel Ltd.* (1992), 42 C.C.E.L. 225, aff'g (1991), 37 C.C.E.L. 292; *Cox v. Royal Trust Corp. of Canada* (1989), 26 C.C.E.L. 203, leave to appeal refused, [1989] 2 S.C.R. x; *Mifsud v. MacMillan Bathurst Inc.* (1987), 60 O.R. (2d) 58; *Schwann v. Husky Oil Operations Ltd.* (1989), 27 C.C.E.L. 103; *Saint John Shipbuilding Ltd v. Snyders* (1989), 29 C.C.E.L. 26; *Farquhar v. Butler Bros. Supplies Ltd.* (1988), 23 B.C.L.R. (2d) 89; *Baker v. Burns Foods Ltd.* (1977), 74 D.L.R. (3d) 762; *Cayen v. Woodwards Stores Ltd.* (1993), 45 C.C.E.L. 264; *Poole v. Tomenson Saunders Whitehead Ltd.* (1987), 16 B.C.L.R. (2d) 349; *Orth v. MacDonald Dettwiler & Assoc. Ltd.* (1986), 8 B.C.L.R. (2d) 1; *Reber v. Lloyds Bank International Canada* (1985), 61 B.C.L.R. 361; *Chouinard v. Groupe Commerce, compagnie d'assurances* (1995), 67 Q.A.C. 83; *Daigneault v. Coopexcel, coopérative agricole* (1991), 42 C.C.E.L. 128; *Roy v. Caisse populaire de Thetford Mines*, [1991] R.J.Q. 2693; *Nyveen v. Russell Food Equipment Ltd.* (1987), 19 C.C.E.L. 227; *Vigeant v. Canadian Thermos Products Ltd.*, D.T.E. 88T-295; *Désormeaux v. Banque de Montréal*, D.T.E. 87T-210; *Reilly v. Hotels of Distinction (Canada) Inc.*, [1987] R.J.Q. 1606; *Rémi Carrier Inc.*

seul montant réel et représentatif disponible pour déterminer la valeur du délai-congé est le salaire gagné par l'appelant en 1983. Le mode de calcul de son salaire ayant été modifié cette année-là, les années précédentes ne peuvent être utilisées. L'appelant a donc droit à 150 000 \$ à titre de délai-congé d'un an.

### Jurisprudence

**Arrêts mentionnés:** *Asbestos Corporation Ltd. c. Cook*, [1933] R.C.S. 86; *Columbia Builders Supplies Co. c. Bartlett*, [1967] B.R. 111; *Soupes Campbell Ltée c. Cantin*, D.T.E. 91T-741; *Standard Broadcasting Corporation Ltd. c. Stewart*, [1994] R.J.Q. 1751; Cass. soc., 4 février 1988, *Bull. civ. V*, n° 96, p. 65; Cass. soc., 21 janvier 1988, *Bull. civ. V*, n° 58, p. 39; Cass. soc., 25 février 1988, *Bull. civ. V*, n° 140, p. 93; Cass. soc., 15 novembre 1988, *Bull. civ. V*, n° 594, p. 382; *Lavigne c. Sidbec-Dosco Inc.*, [1985] C.S. 26, conf. C.A. Mtl., n° 500-09-001556-844, 4 mai 1988; *Montreal Public Service Co. c. Champagne* (1916), 33 D.L.R. 49; *Rubis c. Gray Rocks Inn Ltd.*, [1982] 1 R.C.S. 452; *Driver c. Coca-Cola Ltd.*, [1961] R.C.S. 201; *Hallé c. Canadian Indemnity Co.*, [1937] R.C.S. 368; *Desrosiers c. The King* (1920), 60 R.C.S. 105; *Royal Trust Co. c. Tucker*, [1982] 1 R.C.S. 250; *Pauze c. Gauvin*, [1954] R.C.S. 15; *In re Rubel Bronze and Metal Co. and Vos*, [1918] 1 K.B. 315; *Stewart c. MacMillan Bloedel Ltd.* (1992), 42 C.C.E.L. 225, conf. (1991), 37 C.C.E.L. 292; *Cox c. Royal Trust Corp. of Canada* (1989), 26 C.C.E.L. 203, autorisation de pourvoi refusée, [1989] 2 R.C.S. x; *Mifsud c. MacMillan Bathurst Inc.* (1987), 60 O.R. (2d) 58; *Schwann c. Husky Oil Operations Ltd.* (1989), 27 C.C.E.L. 103; *Saint John Shipbuilding Ltd. c. Snyders* (1989), 29 C.C.E.L. 26; *Farquhar c. Butler Bros. Supplies Ltd.* (1988), 23 B.C.L.R. (2d) 89; *Baker c. Burns Foods Ltd.* (1977), 74 D.L.R. (3d) 762; *Cayen c. Woodwards Stores Ltd.* (1993), 45 C.C.E.L. 264; *Poole c. Tomenson Saunders Whitehead Ltd.* (1987), 16 B.C.L.R. (2d) 349; *Orth c. MacDonald Dettwiler & Assoc. Ltd.* (1986), 8 B.C.L.R. (2d) 1; *Reber c. Lloyds Bank International Canada* (1985), 61 B.C.L.R. 361; *Chouinard c. Groupe Commerce, compagnie d'assurances* (1995), 67 Q.A.C. 83; *Daigneault c. Coopexcel, coopérative agricole* (1991), 42 C.C.E.L. 128; *Roy c. Caisse populaire de Thetford Mines*, [1991] R.J.Q. 2693; *Nyveen c. Russell Food Equipment Ltd.* (1987), 19 C.C.E.L. 227; *Vigeant c. Canadian Thermos Products Ltd.*, D.T.E. 88T-295; *Désormeaux c. Banque de Montréal*, D.T.E. 87T-210; *Reilly c. Hotels of Distinction (Canada) Inc.*, [1987] R.J.Q. 1606; *Rémi Carrier*

v. *Nolan*, D.T.E. 86T-370; *Lynch v. Mac Carter Ltd.* (1995), 17 C.C.E.L. (2d) 292; *Pulak v. Algoma Publishers Ltd.* (1995), 10 C.C.E.L. (2d) 111; *McNeil v. Press-tran Industries* (1992), 45 C.C.E.L. 78; *Johnson v. Moncton Chrysler Dodge (1980) Ltd.* (1991), 34 C.C.E.L. 164; *Sherrard v. Moncton Chrysler Dodge (1980) Ltd.* (1990), 33 C.C.E.L. 72; *Cook v. Royal Trust* (1990), 31 C.C.E.L. 6; *Rebitt v. Pacific Motor Sales & Service Ltd.* (1988), 20 C.C.E.L. 239; *Jobber v. Addressograph Multigraph of Canada Ltd.* (1980), 1 C.C.E.L. 87; *Cie minière Québec Cartier v. Québec (Grievances Arbitrator)*, [1995] 2 S.C.R. 1095; *Bertucci v. Banque Toronto-Dominion* (1994), 65 Q.A.C. 17; *Desgagné v. Fabrique de St-Philippe d'Arvida*, [1984] 1 S.C.R. 19.

### Statutes and Regulations Cited

*Act respecting the implementation of the reform of the Civil Code*, S.Q. 1992, c. 57, s. 2.  
*Civil Code of Lower Canada*, arts. 1022, 1668, 1670.  
*Civil Code of Québec*, S.Q. 1991, c. 64.

### Authors Cited

Baudouin, Jean-Louis. "L'interprétation du Code civil québécois par la Cour suprême du Canada" (1975), 53 *Can. Bar Rev.* 715.  
 Baudouin, Jean-Louis. *Les Obligations*, 4<sup>e</sup> éd. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 1993.  
 Gagnon, Robert P. *Le droit du travail du Québec: pratiques et théories*, 3<sup>e</sup> éd. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 1996.  
 Lyon-Caen, Gérard, Jean Pélissier et Alain Supiot. *Droit du travail*, 17<sup>e</sup> éd. Paris: Dalloz, 1994.  
 Rivero, Jean, et Jean Savatier. *Droit du travail*, 12<sup>e</sup> éd. Paris: P.U.F., 1991.  
 Sherstobitoff, Nicholas W. "Constructive Dismissal". In Brian D. Bruce, ed., *Work, Unemployment and Justice*. Montréal: Thémis, 1994, 127.  
 Teyssié, Bernard. *Droit du travail*, vol. 1, *Relations individuelles de travail*, 2<sup>e</sup> éd. Paris: Litec, 1992.

APPEAL from a judgment of the Quebec Court of Appeal, [1995] Q.J. No. 466, J.E. 95-1307, D.T.E. 95T-737, 55 A.C.W.S. (3d) 1190, affirming a judgment of the Superior Court rendered on August 11, 1989 dismissing the appellant's action in damages. Appeal allowed.

*Brahm L. Campbell and Leonard E. Seidman*, for the appellant.

*Inc. c. Nolan*, D.T.E. 86T-370; *Lynch c. Mac Carter Ltd.* (1995), 17 C.C.E.L. (2d) 292; *Pulak c. Algoma Publishers Ltd.* (1995), 10 C.C.E.L. (2d) 111; *McNeil c. Press-tran Industries* (1992), 45 C.C.E.L. 78; *Johnson c. Moncton Chrysler Dodge (1980) Ltd.* (1991), 34 C.C.E.L. 164; *Sherrard c. Moncton Chrysler Dodge (1980) Ltd.* (1990), 33 C.C.E.L. 72; *Cook c. Royal Trust* (1990), 31 C.C.E.L. 6; *Rebitt c. Pacific Motor Sales & Service Ltd.* (1988), 20 C.C.E.L. 239; *Jobber c. Addressograph Multigraph of Canada Ltd.* (1980), 1 C.C.E.L. 87; *Cie minière Québec Cartier c. Québec (Arbitre des griefs)*, [1995] 2 R.C.S. 1095; *Bertucci c. Banque Toronto-Dominion* (1994), 65 Q.A.C. 17; *Desgagné c. Fabrique de St-Philippe d'Arvida*, [1984] 1 R.C.S. 19.

### Lois et règlements cités

*Code civil du Bas Canada*, art. 1022, 1668, 1670.  
*Code civil du Québec*, L.Q. 1991, ch. 64.  
*Loi sur l'application de la réforme du Code civil*, L.Q. 1992, ch. 57, art. 2.

### Doctrine citée

Baudouin, Jean-Louis. «L'interprétation du Code civil québécois par la Cour suprême du Canada» (1975), 53 *R. du B. can.* 715.  
 Baudouin, Jean-Louis. *Les Obligations*, 4<sup>e</sup> éd. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 1993.  
 Gagnon, Robert P. *Le droit du travail du Québec: pratiques et théories*, 3<sup>e</sup> éd. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 1996.  
 Lyon-Caen, Gérard, Jean Pélissier et Alain Supiot. *Droit du travail*, 17<sup>e</sup> éd. Paris: Dalloz, 1994.  
 Rivero, Jean, et Jean Savatier. *Droit du travail*, 12<sup>e</sup> éd. Paris: P.U.F., 1991.  
 Sherstobitoff, Nicholas W. «Constructive Dismissal». Dans Brian D. Bruce, dir., *Le travail, le chômage et la justice*. Montréal: Thémis, 1994, 127.  
 Teyssié, Bernard. *Droit du travail*, vol. 1, *Relations individuelles de travail*, 2<sup>e</sup> éd. Paris: Litec, 1992.

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel du Québec, [1995] A.Q. n° 466, J.E. 95-1307, D.T.E. 95T-737, 55 A.C.W.S. (3d) 1190, qui a confirmé un jugement de la Cour supérieure rendu le 11 août 1989 qui avait rejeté l'action en dommages-intérêts de l'appelant. Pourvoi accueilli.

*Brahm L. Campbell et Leonard E. Seidman*, pour l'appelant.

*Guy Dion and Benoit Mailloux*, for the respondent.

*Guy Dion et Benoit Mailloux*, pour l'intimée.

English version of the judgment of the Court delivered by

Le jugement de la Cour a été rendu par

GONTHIER J. — Following the hearing of this case, the appeal was allowed from the bench with reasons to follow. These are those reasons. This appeal concerns constructive dismissal and the consequent damages. More specifically, the issue is whether the unilateral changes made by the respondent to the appellant's employment contract amounted to constructive dismissal. A collateral issue is whether subsequent events were relevant and admissible in evidence.

LE JUGE GONTHIER — Suite à l'audition de cette affaire, l'appel a été accueilli séance tenante avec motifs à suivre. Voici ces motifs. Le présent pourvoi porte sur le congédiement déguisé et les dommages auxquels il peut donner droit. Plus précisément, il s'agit de décider si les modifications unilatérales apportées au contrat de travail de l'appelant par l'intimée constituent un congédiement déguisé. Accessoirement, se soulève la question de la pertinence et de la recevabilité en preuve de faits subséquents.

#### I — Facts

The appellant began working for the respondent Royal Trust Company in November 1966 as a real estate agent. Because of his excellent work for the respondent, he was promoted a number of times over the years: real estate sales manager at the Chomedey branch (1972); transfer to the branch in Dollard-des-Ormeaux (hereinafter referred to as "Dollard" formerly called the Roxboro branch) (1973); residential sales manager for the Montreal region, then assistant regional sales manager (1976); regional sales manager for Metro-Montreal West (1979); and regional manager for Western Quebec (1982). The appellant was an excellent employee who was respected and appreciated by both his employer and the business community in which he worked.

As regional manager for Western Quebec, the appellant supervised and administered 21 offices employing some 400 real estate agents and 35 secretaries. In 1983, the appellant's region generated a gross income of more than \$16,000,000. The appellant's remuneration as regional manager was made up of a guaranteed base salary, commissions and benefits. In 1983, the appellant received \$48,802.20 as his base salary and \$88,405 in com-

#### I — Les faits

L'appelant débute sa carrière chez l'intimée, la compagnie Trust Royal, en novembre 1966, à titre d'agent d'immeubles. Son excellent travail au sein de l'intimée lui vaut de nombreuses promotions au fil des ans: gérant des ventes immobilières du bureau de Chomedey (1972); transfert au bureau de Dollard-des-Ormeaux (ci-après nommé «Dollard» anciennement appelé bureau de Roxboro) (1973); gérant des ventes résidentielles pour la région de Montréal, puis adjoint du gérant régional des ventes (1976); gérant régional des ventes pour la région métropolitaine de Montréal-Ouest (1979); et gérant régional pour la région de l'ouest du Québec (1982). L'appelant est un excellent employé, respecté et apprécié tant par son employeur qu'au sein de son milieu d'affaires.

À titre de gérant régional pour l'ouest du Québec, l'appelant supervise et administre 21 bureaux, lesquels emploient environ 400 agents d'immeubles et 35 secrétaires. En 1983, les revenus bruts générés par la région de l'appelant dépassent les 16 000 000 \$. La rémunération de l'appelant en tant que gérant régional se compose d'un salaire de base garanti, de commissions et de bénéfices marginaux. En 1983, l'appelant reçoit 48 802,20 \$ à titre de salaire de base et il obtient 88 405 \$ en commissions, pour un total de 137 207,20 \$. Avec

missions, for a total of \$137,207.20. With benefits, the appellant earned \$150,000 that year.

4 On June 4, 1984, the appellant was informed by his immediate supervisor that as part of a major restructuring, the company had decided to eliminate 11 of the 12 regional manager positions across the country, including the appellant's. To replace his eliminated position, the respondent offered the appellant financial compensation and the manager's position at the Dollard branch.

5 The financial compensation being offered included the following: first, \$40,000 as a reorientation allowance payable within two years; and second, an 8.75 percent override commission on the net commissions of the real estate agents at the Dollard branch — by comparison, the respondent's branch managers usually received an override commission of 5.75 percent. However, that rate was to apply only for the remainder of 1984 and 1985. Starting in 1986, the appellant's override commission was to decrease to the usual rate of 5.75 percent. The offer also provided that starting in 1985, the commissions of real estate agents who were below the minimum standard set by the respondent would not be included in the calculation. The appellant was not offered any guaranteed base salary as manager of the Dollard branch; his income was to be made up only of commissions. Finally, the offer provided that the appellant would receive a lump sum of \$48,000, which represented the commissions he had earned as regional manager for Western Quebec in the first six months of 1984, the exact value of which was not yet known at the time.

6 The Dollard branch was one of the most problematic and least profitable in the province. It was not meeting the sales targets set by the respondent and there was even some question of closing it. In 1983, the branch had 22 real estate agents, whose sales amounted to only \$616,532. Moreover, four of those agents were new recruits, which suggested that they were unlikely to reach the minimum sales standard set by the respondent for another three years. The appellant was aware of this, since the

les avantages marginaux, l'appelant bénéficie, cette année-là, d'un salaire de 150 000 \$.

Le 4 juin 1984, l'appelant est informé, par son patron immédiat, qu'en raison d'une restructuration majeure de l'entreprise, la direction a décidé d'abolir 11 des 12 postes de gérants régionaux à travers le pays, y compris le sien. En remplacement de son poste perdu, l'intimée lui offre, d'une part, une compensation financière et, d'autre part, le poste de gérant du bureau de Dollard.

La compensation financière offerte comprend: premièrement, 40 000 \$ à titre d'indemnité de relocalisation, payable dans les deux ans et, deuxièmement, une commission de 8,75 p. 100 des commissions nettes produites par les ventes des agents d'immeubles du bureau de Dollard, alors que le pourcentage normal des commissions des gérants de bureau chez l'intimée est de 5,75 p. 100. Toutefois, ce pourcentage ne s'appliquerait qu'au reste de l'année 1984 et à l'année 1985. Dès 1986, le pourcentage des commissions de l'appelant serait réduit au taux régulier de 5,75 p. 100. En outre, l'offre précise qu'à partir de 1985, serait exclu du calcul le montant des commissions des agents d'immeubles n'ayant pas atteint le seuil minimal fixé par l'intimée. L'appelant ne se voit offrir aucun salaire de base garanti pour le poste de gérant du bureau de Dollard; son salaire serait désormais constitué uniquement de commissions. Finalement, l'offre prévoit que l'appelant recevrait un montant forfaitaire de 48 000 \$ représentant les commissions gagnées en tant que gérant régional de l'ouest du Québec lors des six premiers mois de 1984, la valeur exacte de ces commissions n'étant pas encore connue à l'époque.

Le bureau de Dollard est l'un des plus problématiques et des moins rentables de la province. Il n'atteint pas les objectifs de ventes fixés par l'intimée; il est même question de sa fermeture éventuelle. En 1983, le bureau de Dollard compte 22 agents d'immeubles, lesquels ont réalisé des ventes ne totalisant que 616 532 \$. En outre, quatre de ces agents d'immeubles sont de nouvelles recrues, ce qui laisse prévoir qu'ils n'atteindront pas le seuil minimal de ventes fixé par l'intimée avant trois

branch was part of the Western Quebec region he was managing at the time.

The appellant considered the respondent's offer unacceptable. To begin with, the position was one he had held eight years earlier and from which he had been promoted. As well, he was insulted by the fact that he was being asked to manage a branch experiencing problems. Finally, he estimated that his income would be cut in half if he accepted the respondent's offer. He therefore initiated discussions with the respondent seeking either to be appointed manager of a more profitable branch or to obtain a guaranteed base salary for the following three years. The respondent refused to change its offer in any way. It told the appellant that he had to assume his new duties on July 6, 1984 or it would consider that he had resigned. The appellant did not go to the Dollard branch on the date in question.

The appellant sued the respondent for damages on the ground that he had been constructively dismissed. On August 11, 1989, the Superior Court dismissed his action. The appellant appealed the decision and, on May 29, 1995, the majority of the Court of Appeal dismissed the appeal: [1995] Q.J. No. 466 (QL), J.E. 95-1307, D.T.E. 95T-737, 55 A.C.W.S. (3d) 1190. Fish J.A., in dissent, would have allowed the appeal.

## II — Judgments Below

*Superior Court* (District of Montreal, No. 500-05-004698-856, August 11, 1989)

Based on a comparative analysis of the appellant's former position and the one offered to him, Flynn J. concluded that the respondent's offer was reasonable and adequate in terms of both remuneration and the prestige associated with the position offered.

Flynn J. compared the income the appellant would have earned if he had remained regional manager with the income he would have earned if he had accepted the offer. For this purpose, he decided to admit in evidence the actual sales

autres années. L'appelant est au courant de cette situation, puisque ce bureau relève de la région de l'ouest du Québec dont il est alors le gérant.

L'appelant considère l'offre de l'intimée inacceptable. D'une part, il s'agit d'un poste qu'il a occupé huit ans auparavant et d'où il a été promu. D'autre part, il considère comme un affront le fait qu'on lui offre la gérance d'un bureau en difficulté. Enfin, il estime que ses revenus chuteraient de moitié s'il acceptait l'offre de l'intimée. Il entreprend donc des discussions avec l'intimée afin d'obtenir soit la gérance d'un bureau plus rentable, soit un salaire de base garanti pour les trois prochaines années. L'intimée refuse de modifier son offre de quelque façon que ce soit. Elle informe l'appelant qu'il doit assumer ses nouvelles fonctions à compter du 6 juillet 1984, sinon elle considérera qu'il a démissionné. L'appelant ne se présente pas au bureau de Dollard à la date en question.

L'appelant intente une action en dommages-intérêts contre l'intimée au motif qu'il a fait l'objet d'un congédiement déguisé. Le 11 août 1989, la Cour supérieure rejette l'action. L'appelant porte cette décision en appel et, le 29 mai 1995, la Cour d'appel, à la majorité, rejette le pourvoi: [1995] A.Q. n° 466 (QL), J.E. 95-1307, D.T.E. 95T-737, 55 A.C.W.S. (3d) 1190. Le juge Fish, dissident, aurait accueilli l'appel.

## II — Les jugements dont appel

*Cour supérieure* (district de Montréal, n° 500-05-004698-856, 11 août 1989)

Le juge Flynn se fonde sur une analyse comparative entre l'ancien emploi de l'appelant et celui qui lui était offert pour conclure que l'offre de l'intimée était raisonnable et suffisante, tant au niveau de la rémunération, qu'au niveau du prestige associé au poste offert.

En ce qui a trait au salaire, le juge Flynn compare le salaire qu'aurait reçu l'appelant s'il avait gardé son poste de gérant régional et celui qu'il aurait gagné s'il avait accepté l'offre. Pour ce faire, il décide d'admettre en preuve les chiffres des



figures of the Dollard branch and the Western Quebec region after June 1984. The purpose of that evidence was to show what the appellant would actually have earned had he accepted the position in Dollard and what he would actually have earned had he remained regional manager. Of course, the figures that the respondent adduced in evidence were not known at the time of the offer. Flynn J. dismissed the appellant's objection to the admissibility of the evidence on the ground that it was relevant in assessing the reasonableness of the offer. He added that it was for the appellant to prove that [TRANSLATION] "any projections made by the employer when preparing its offer were based on unrealistic or even unreasonable assumptions that could have been confirmed only by circumstances that could not reasonably be anticipated in the market" (p. 13). After comparing the figures, he concluded that the appellant's income would not have fallen as a result of his change of position, and he stated the following at pp. 14-15:

[TRANSLATION] The plaintiff has not adduced any evidence that would suggest to the Court that exceptional circumstances he could not reasonably have foreseen accounted for the concrete results reported by his employer. Nor has he been able to convince the Court that his employer was far too optimistic when it prepared the new financial terms for the manager's position in Dollard-des-Ormeaux and that it has been proved right only by chance.

11 As regards the prestige associated with the position offered, Flynn J. acknowledged that the Dollard branch was one of the respondent's most problematic. However, he noted that the appellant was offered the position first because it was the only branch without a manager and second because the respondent felt that the appellant had the skills needed to get the branch back on its feet. He added that it could not be concluded from the evidence that the respondent had deliberately made the appellant an unacceptable offer to induce him to resign. Flynn J. noted the following at p. 19:

[TRANSLATION] The Court believes that a more objective consideration of what was being proposed to him, given the fairly long period he had for doing so, ought to have led [the appellant] to realize that his employer still

ventes réellement effectuées au bureau de Dollard et dans la région de l'ouest du Québec après juin 1984. Cette preuve a pour but de démontrer ce que l'appelant aurait réellement gagné s'il avait accepté le poste de Dollard et ce qu'il aurait réellement gagné s'il avait conservé son poste de gérant régional. Évidemment, ces chiffres, présentés en preuve par l'intimée, n'étaient pas connus au moment de l'offre. Le juge Flynn rejette l'objection de l'appelant à la recevabilité de cette preuve au motif de sa pertinence à l'appréciation du caractère raisonnable de l'offre. Il ajoute que c'est à l'appelant de faire la preuve que «les projections qu'avait pu faire l'employeur lorsqu'il avait préparé son offre étaient basées sur des hypothèses irréalistes voire déraisonnables que seules des circonstances qu'on ne pouvait pas raisonnablement prévoir dans le marché ont pu vérifiées (*sic*)» (p. 13). Après avoir comparé ces chiffres, il conclut que l'appelant n'aurait pas subi de diminution de revenus attribuable au changement de position et il affirme, aux pp. 14 et 15:

Le demandeur n'a pas apporté de preuve susceptible de laisser croire au Tribunal que ce sont des circonstances exceptionnelles qu'il ne pouvait raisonnablement prévoir qui ont apporté les résultats concrets dont fait état son employeur. Il n'a pas su convaincre le Tribunal non plus que lorsqu'il a préparé les nouvelles conditions financières relatives au poste de gérant de Dollard-des-Ormeaux, son employeur avait été beaucoup trop optimiste et que c'est le hasard seul qui lui a donné raison.

En ce qui a trait au prestige associé au poste offert, le juge Flynn reconnaît que le bureau de Dollard était l'un des plus problématiques de l'intimée. Toutefois, il souligne que ce poste a été offert à l'appelant, premièrement, parce qu'il s'agissait alors du seul bureau sans gérant et, deuxièmement, parce que l'intimée croyait que l'appelant avait les compétences requises pour renflouer ce bureau. Il ajoute que rien dans la preuve ne permet de conclure que l'intimée a fait intentionnellement une offre inacceptable à l'appelant dans le but qu'il démissionne. Le juge Flynn souligne, à la p. 19:

Le Tribunal croit qu'un examen plus objectif de ce qui lui était proposé, tenant compte de la période de réflexion assez longue qui lui a été accordée, aurait dû l'amener [l'appelant] à réaliser d'abord que son

wanted him and that the offer being made to him was reasonable.

For these reasons, he dismissed the appellant's action.

*Court of Appeal, D.T.E. 95T-737*

Mailhot J.A.

Mailhot J.A. felt that the trial judge had not erred in admitting the post-June 1984 and 1985 sales figures in evidence. In her view, it was the best way to show that the respondent was acting in good faith and that its offer was reasonable. She added that this was not unfair to the appellant because he had been given an opportunity to challenge the validity of the respondent's figures.

She concluded that the appellant had not shown that, in finding that the appellant had not been constructively dismissed, the trial judge had made a palpable error in his assessment of the facts, the testimony or the evidence. She noted that it would be contrary to the rulings of the Supreme Court to review and reconsider the evidence adduced at trial. Her view was therefore that the appeal should be dismissed.

Chamberland J.A.

Chamberland J.A. agreed with what Fish J.A. had to say about the state of Quebec law on constructive dismissal. However, he concurred with Mailhot J.A. on the outcome of the appeal. He concluded that the trial judge had not made a palpable error in deciding the offer was reasonable and that, in the absence of such an error, the Court of Appeal could not intervene.

On the question of whether the sales figures after June 1984 were admissible in evidence, he found that the trial judge had correctly admitted them.

employeur voulait encore de lui et deuxièmement que l'offre qui lui était faite était raisonnable.

Pour ces motifs, il rejette l'action de l'appelant.

*Cour d'appel, D.T.E. 95T-737*

Le juge Mailhot

Madame le juge Mailhot estime que le juge de première instance n'a commis aucune erreur en admettant en preuve les chiffres des ventes réalisées après juin 1984 et pour l'année 1985. À son avis, il s'agissait du meilleur moyen de démontrer que l'intimée était de bonne foi et que son offre était raisonnable. Elle ajoute que l'appellant n'a pas subi d'injustice puisqu'il a eu l'opportunité d'attaquer la validité des chiffres avancés par l'intimée.

Elle conclut que l'appellant n'a pas démontré que le juge de première instance avait commis une erreur manifeste dans l'appréciation des faits, des témoignages ou de la preuve en décidant que l'appellant n'avait pas fait l'objet d'un congédiement déguisé. Elle souligne qu'il serait contraire aux enseignements de la Cour suprême de réviser et de réanalyser la preuve présentée en première instance. Elle est donc d'avis de rejeter le pourvoi.

Le juge Chamberland

Le juge Chamberland souscrit à l'exposé du juge Fish quant à l'état du droit québécois en matière de congédiement déguisé. Il partage cependant l'avis du juge Mailhot quant à l'issue du pourvoi. Il conclut que le juge de première instance n'a pas commis d'erreur manifeste en décidant que l'offre faite était raisonnable et qu'en l'absence d'une telle erreur, la Cour d'appel ne doit pas intervenir.

Quant à l'admissibilité en preuve des résultats des ventes réalisées après juin 1984, il conclut que c'est à bon droit que le juge de première instance a admis cette preuve.

12

13

14

15

Fish J.A. (dissenting)

16 Fish J.A. first noted that if the Court of Appeal disagreed with the conclusions drawn by the trial judge from the evidence, it had a duty to intervene in order to substitute its own view for that of the trial judge.

17 Fish J.A. felt that the trial judge had erred in admitting *ex post facto* evidence, that is, the sales figures after June 1984, because that evidence was not relevant.

18 He then stated that the doctrine of constructive dismissal, a creature of the common law, has become part of the civil law. After reviewing the relevant cases, he concluded that constructive dismissal can take one of two forms, which he described as follows at pp. 6-7 of the full text:

The first relates to a reassignment offered in bad faith by the employer in the hope or expectation that the employee will feel bound to refuse. The second occurs where the employer, even without malice or oblique motive, reassigns the employee to new duties "involving such a disparity in status, advantages, duties and modalities as to constitute substantially new conditions of employment". [Citation omitted.]

19 Fish J.A. noted that the trial judge had analysed the offer of employment made to the appellant in light of the *ex post facto* evidence, which he considered an error. In his view, the trial judge should have asked whether, based on the information available at the time of the offer, the appellant was entitled to consider that his employment contract had been unilaterally resiliated by the respondent, not whether the offer would have turned out to be reasonable for the appellant because of what subsequently occurred.

20 On the basis of the facts accepted in evidence by the trial judge, Fish J.A. concluded that the appellant had been constructively dismissed under the second branch of that doctrine. He would therefore have allowed the appeal, set aside the judgment of the Superior Court and ordered the respondent to

Le juge Fish (dissident)

Le juge Fish souligne d'abord que si la Cour d'appel est en désaccord avec les conclusions que le juge a tirées de la preuve, il est de son devoir d'intervenir afin de substituer son opinion à celle exprimée par le juge de première instance.

Le juge Fish est d'avis que le juge de première instance a erré en admettant la preuve *ex post facto*, c'est-à-dire les résultats des ventes réalisées après juin 1984 et cela en raison de l'absence de pertinence de cette preuve.

Il déclare ensuite que la doctrine du congédiement déguisé, une création de common law, a été incorporée en droit civil. Après une revue de la jurisprudence, il conclut qu'un congédiement déguisé peut prendre deux formes qu'il décrit ainsi, aux pp. 6 et 7 du texte intégral:

[TRADUCTION] La première vise les cas où un employeur offre de mauvaise foi une réaffectation à un salarié, tout en sachant bien ou en espérant que le salarié se sentira obligé de la refuser. La deuxième concerne les cas où l'employeur, même sans agir par malice ou pour un motif inavoué, affecte le salarié à de nouvelles fonctions «marquant, du point de vue des modalités, des tâches, des avantages et du statut, un écart tel avec les fonctions antérieures qu'elles constituent essentiellement de nouvelles conditions de travail». [Citation omise.]

Le juge Fish constate que le juge du procès a analysé l'offre d'emploi faite à l'appellant à la lumière de la preuve *ex post facto*, ce qui était une erreur. Selon lui, le juge aurait dû plutôt se demander si, au regard des informations qui étaient disponibles au moment de l'offre, l'appellant avait eu raison de considérer son contrat d'emploi résilié de façon unilatérale par l'intimée et non si, suite aux événements, l'offre se serait avérée être raisonnable pour l'appellant.

Des faits retenus en preuve par le juge de première instance, le juge Fish conclut que l'appellant a fait l'objet de la deuxième forme de congédiement déguisé. Il aurait donc accueilli l'appel, infirmé le jugement de la Cour supérieure et condamné l'intimée à payer l'équivalent d'un an de

pay the equivalent of one year's remuneration in lieu of notice, the whole with interest and additional indemnities. Fish J.A. set the value of the remuneration in lieu of notice at \$109,144 (*sic*): \$50,088 for the 1984 guaranteed base salary of a regional manager, \$46,059 for commissions (based on the average of the appellant's commissions in 1982 and 1983) and \$13,000 for benefits.

### III — Issue

The issue is whether the appellant was constructively dismissed and, if so, what damages he should be awarded.

### IV — Analysis

#### A. *Constructive Dismissal*

I will begin by recalling a few principles. In Quebec, employment contracts are governed by the civil law, including the provisions of the *Civil Code*. Since all the facts of this case occurred before the new *Civil Code of Québec*, S.Q. 1991, c. 64, came into force, the situation is governed by the *Civil Code of Lower Canada* ("C.C.L.C."). (Section 2 of the *Act respecting the implementation of the reform of the Civil Code*, S.Q. 1992, c. 57.) However, the *Civil Code of Québec* does not seem to have changed the law applicable to this matter.

#### (i) Concept of Constructive Dismissal in the Civil Law

According to art. 1670 *C.C.L.C.*, general contractual principles are applicable to employment contracts. Under art. 1022 *C.C.L.C.*, contracts are binding on the parties thereto: they must fulfil their commitments. The parties cannot unilaterally change the obligations they have incurred under the contract. This was noted by Justice J.-L. Baudouin in *Les Obligations* (4th ed. 1993), at p. 243:

[TRANSLATION] Nor can the parties, absent an agreement to this effect, change the terms of their contract or the manner in which it is to be performed. The con-

délat-congé, le tout avec intérêts et indemnités additionnelles. Le juge Fish établit la valeur du délai-congé à 109 144 \$ (*sic*), soit 50 088 \$ représentant le salaire de base garanti de gérant régional pour 1984, 46 059 \$ représentant les commissions calculées selon la moyenne des commissions gagnées par l'appelant lors des années 1982 et 1983, et 13 000 \$ de bénéfices marginaux.

### III — La question en litige

La question en litige est de savoir si l'appelant a été l'objet d'un congédiement déguisé et, dans l'affirmative, établir les dommages auquel il a droit.

### IV — Analyse

#### A. *Le congédiement déguisé*

Rappelons certains principes. Au Québec, le contrat de travail est régi par le droit civil, notamment les dispositions du *Code civil*. Les faits de l'espèce s'étant entièrement produits avant l'entrée en vigueur du nouveau *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, ch. 64, la présente situation est régie par le *Code civil du Bas Canada* («C.c.B.C.»). (Article 2 de la *Loi sur l'application de la réforme du Code civil*, L.Q. 1992, ch. 57.) Toutefois, il ne semble pas que le *Code civil du Québec* ait introduit des changements en ce qui concerne le droit applicable en cette matière.

#### (i) La notion de congédiement déguisé en droit civil

L'article 1670 *C.c.B.C.* édicte que les principes généraux des contrats s'appliquent au contrat de travail. En vertu de l'art. 1022 *C.c.B.C.*, le contrat est obligatoire entre les parties; celles-ci sont tenues de respecter leur engagement. Les parties ne peuvent modifier unilatéralement les obligations auxquelles elles se sont engagées dans le contrat. C'est d'ailleurs ce que souligne le juge J.-L. Baudouin, dans son livre *Les Obligations* (4<sup>e</sup> éd. 1993), à la p. 243:

Les parties ne peuvent non plus, sauf entente, modifier les termes de leur contrat ou les modalités de son exécution. La force obligatoire du contrat emporte non

21

22

23

tract's binding force means that they are bound not only over a period of time, but also with regard to the content of what they have undertaken.

In the context of an indeterminate employment contract, one party can resiliate the contract unilaterally. The resiliation is considered a dismissal if it originates with the employer and a resignation if it originates with the employee. If an employer dismisses an employee without cause, the employer must give the employee reasonable notice that the contract is about to be terminated or compensation in lieu thereof. (Article 1668 C.C.L.C.; *Asbestos Corporation Ltd. v. Cook*, [1933] S.C.R. 86; *Columbia Builders Supplies Co. v. Bartlett*, [1967] Q.B. 111; *Soupes Campbell Ltée v. Cantin*, D.T.E. 91T-741 (C.A.); *Standard Broadcasting Corporation Ltd. v. Stewart*, [1994] R.J.Q. 1751 (C.A.).)

seulement qu'elles soient liées sur le plan du temps, mais aussi sur le plan du contenu de leur engagement.

Dans le cadre d'un contrat d'emploi à durée indéterminée, une partie peut procéder à la résiliation unilatérale du contrat. Cette résiliation est qualifiée de congédiement, si elle origine de l'employeur, ou de démission, si elle origine de l'employé. Si l'employeur congédie l'employé sans cause, il doit donner à ce dernier un préavis raisonnable (délai-congé) de la rupture prochaine du contrat ou une indemnité qui en tienne lieu. (Article 1668 C.c.B.C.; *Asbestos Corporation Ltd. c. Cook*, [1933] R.C.S. 86; *Columbia Builders Supplies Co. c. Bartlett*, [1967] B.R. 111; *Soupes Campbell Ltée c. Cantin*, D.T.E. 91T-741 (C.A.); *Standard Broadcasting Corporation Ltd. c. Stewart*, [1994] R.J.Q. 1751 (C.A.).)

24

Where an employer decides unilaterally to make substantial changes to the essential terms of an employee's contract of employment and the employee does not agree to the changes and leaves his or her job, the employee has not resigned, but has been dismissed. Since the employer has not formally dismissed the employee, this is referred to as "constructive dismissal". By unilaterally seeking to make substantial changes to the essential terms of the employment contract, the employer is ceasing to meet its obligations and is therefore terminating the contract. The employee can then treat the contract as resiliated for breach and can leave. In such circumstances, the employee is entitled to compensation in lieu of notice and, where appropriate, damages.

Lorsqu'un employeur décide unilatéralement de modifier de façon substantielle les conditions essentielles du contrat de travail de son employé et que celui-ci n'accepte pas ces modifications et quitte son emploi, son départ constitue non pas une démission, mais un congédiement. Vu l'absence de congédiement formel de la part de l'employeur, on qualifie cette situation de «congédiement déguisé». En effet, en voulant de manière unilatérale modifier substantiellement les conditions essentielles du contrat d'emploi, l'employeur cesse de respecter ses obligations; il se trouve donc à dénoncer ce contrat. Il est alors loisible à l'employé d'invoquer la résiliation pour bris de contrat et de quitter. L'employé a alors droit à une indemnité qui tient lieu de délai-congé et, s'il y a lieu, à des dommages.

25

On the other hand, an employer can make any changes to an employee's position that are allowed by the contract, *inter alia* as part of the employer's managerial authority. Such changes to the employee's position will not be changes to the employment contract, but rather applications thereof. The extent of the employer's discretion to make changes will depend on what the parties agreed when they entered into the contract. R. P. Gagnon made the following comment on this point

Par contre, l'employeur peut faire toutes les modifications à la situation de son employé qui lui sont permises par le contrat, notamment dans le cadre de son pouvoir de direction. D'ailleurs, ces modifications à la situation de l'employé ne constitueront pas des modifications du contrat de travail, mais bien des applications de ce dernier. Cette marge de manœuvre sera plus ou moins grande selon ce qui a été entendu entre les parties lors de la formation du contrat. À ce sujet, l'auteur R. P.

in *Le droit du travail du Québec: pratiques et théories* (3rd ed. 1996), at p. 66:

[TRANSLATION] Moreover, to what extent can the employer change the nature of the employee's work or the employee's duties and responsibilities? This issue is increasingly important, *inter alia* because it is often an essential consideration for employees in their employment that they be able to do the job for which they were hired, given both the satisfaction they legitimately wish to derive from it and their concern to maintain and develop their qualifications and skills in their field of work. The answer takes into account the form of and circumstances surrounding the hiring of the employee and thus how much discretion the employer explicitly or implicitly has to exercise managerial authority in this regard. [Citation omitted.]

To reach the conclusion that an employee has been constructively dismissed, the court must therefore determine whether the unilateral changes imposed by the employer substantially altered the essential terms of the employee's contract of employment. For this purpose, the judge must ask whether, at the time the offer was made, a reasonable person in the same situation as the employee would have felt that the essential terms of the employment contract were being substantially changed. The fact that the employee may have been prepared to accept some of the changes is not conclusive, because there might be other reasons for the employee's willingness to accept less than what he or she was entitled to have.

Moreover, for the employment contract to be resiliated, it is not necessary for the employer to have intended to force the employee to leave his or her employment or to have been acting in bad faith when making substantial changes to the contract's essential terms. However, if the employer was acting in bad faith, this would have an impact on the damages awarded to the employee. In the case at bar, there is no question of bad faith by the respondent, which was acting in good faith in reorganizing its hierarchical structure. Thus, the only damages in issue are those that would be awarded in lieu of notice.

Gagnon, dans son livre *Le droit du travail du Québec: pratiques et théories* (3<sup>e</sup> éd. 1996), fait le commentaire suivant, à la p. 66:

Dans quelle mesure, par ailleurs, l'employeur peut-il changer la nature du travail confié au salarié, les fonctions et responsabilités de ce dernier? Cette question est de plus en plus importante, notamment en raison du fait que pour le salarié l'exercice de l'occupation pour laquelle il a été engagé s'avère souvent une considération essentielle de l'emploi, eu égard à la fois à la satisfaction qu'il veut légitimement en tirer et à son souci de conserver et de développer ses qualités et son habileté dans son champ d'activités professionnelles. La réponse tient compte de la nature et des circonstances de l'engagement et, ainsi, de la discrétion laissée explicitement ou implicitement à l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de gérance à ce sujet. [Citation omise.]

Pour arriver à la conclusion qu'un employé a fait l'objet d'un congédiement déguisé, le tribunal doit donc déterminer si la modification unilatérale imposée par l'employeur constituait une modification substantielle des conditions essentielles du contrat de travail de l'employé. Pour ce faire, le juge doit se demander si, au moment où l'offre a été faite, une personne raisonnable, se trouvant dans la même situation que l'employé, aurait considéré qu'il s'agissait d'une modification substantielle des conditions essentielles du contrat de travail. Le fait que l'employé ait été prêt à accepter en partie la modification n'est pas déterminant puisque d'autres raisons peuvent inciter l'employé à accepter moins que ce à quoi il a droit.

Par ailleurs, il n'est pas nécessaire que l'employeur ait eu l'intention de forcer son employé à quitter son emploi ou qu'il ait été de mauvaise foi en modifiant de façon substantielle les conditions essentielles du contrat de travail, pour que celui-ci soit résilié. Toutefois, si l'employeur était de mauvaise foi, cela aurait un impact sur les dommages à accorder à l'employé. Dans la présente affaire, il n'est nullement question de mauvaise foi de la part de l'intimée, mais bien d'une réorganisation de la structure hiérarchique de l'entreprise faite en toute bonne foi. Ainsi, les seuls dommages en cause sont ceux de la nature d'un délai-congé.