

---

**APPEL EN MATIÈRE DE RECOUVREMENT DU SALAIRE  
EN VERTU DE LA SECTION XVI DE LA PARTIE III DU *CODE CANADIEN DU  
TRAVAIL*, (L.R. (1985), ch. L-2)**

---

ENTRE :  
TRANSPORT TFI 15 S.E.C.  
(EMPLOYEUR - APPELANT)

ET :  
DANIEL JACQUES  
(INTIMÉ)

DOSSIER : YM2727-2857

FERMETURE D'UN TERMINAL – TRANSFERT – CONGÉDIEMENT DÉGUISÉ –  
MODIFICATION SUBSTANTIELLE

---

**SENTENCE ARBITRALE**

---

Tribunal : M<sup>e</sup> Johanne Despatis, arbitre

Comparution pour l'Employeur : M<sup>e</sup> Patrick Blaine, (Transforce inc.), procureur

Comparution pour l'intimé : M. Daniel Jacques, pour lui-même

Lieu d'audience : Montréal

Date d'audience : 26 juillet 2010

Date de la sentence : 30 août 2010

## I

**INTRODUCTION**

[1] Cette sentence décide d'un appel en matière de recouvrement du salaire présenté en vertu de l'article 251.11 de la Partie III du *Code canadien du travail*, le *Code*, par Transport TFI S.E.C., l'Employeur, à l'encontre de la décision rendue par monsieur Marvin K. York, inspecteur. Le 14 janvier 2010, ce dernier ordonnait dans les termes suivants à l'Employeur de verser à monsieur Daniel Jacques, un camionneur qui avait démissionné de son poste chez l'Employeur, l'indemnité tenant lieu de préavis de fin d'emploi ainsi que l'indemnité de départ prévues aux articles 230 et 235 du *Code* :

*Conformément au paragraphe 251.1 (1) du Code canadien du travail, vous êtes tenu par la présente de payer dans un délai de 15 jours de la date de réception de cet ordre de paiement au Receveur général du Canada, au compte de Daniel Jacques, la somme totale de 2,140.89 \$, moins les retenues autorisées en vertu des alinéas 254.1 (2) a), b et e) du Code.*

*Ce montant représente les sommes impayées à l'égard de ce que prescrit les articles 230 et 235 de la Partie III du Code canadien du travail, soit : deux semaines de salaire tenant lieu de préavis (1,427.26\$) et l'indemnité de départ (713.63\$).*

[...]

[2] En substance, l'Employeur prétend que monsieur Jacques a démissionné alors que celui-ci soutient plutôt avoir été l'objet d'un congédiement déguisé en raison d'une modification substantielle à ses conditions de travail.

[3] L'inspecteur décrit bien la nature de la plainte :

*Nine drivers of the employer quit their jobs, after an alleged major change in working conditions. Their terminal (point of departure) was unilaterally moved from Joliette to Drummondville. They considered this to be a constructive dismissal and consequently made complaints for the sums due as per sections 230 and 235 of the Code. None of the complainants wished to embark upon the process of a complaint for undue dismissal as per section 240 of the Code.*

[4] Après avoir résumé la position de chaque partie, l'inspecteur écrit:

*The inspector reviewed the complaints of the nine drivers in question. [...] The distances of each driver from his residence to work was reviewed, as*

*regards the before and after situation, using google map as a reference. It is quite clear that there was an appreciable difference in travel time for anyone living in the Joliette region and then having to go to Drummondville for each trip. Without being unduly specific for the majority of drivers it added approximately an hour and a quarter to an hour and a half travel time to get to work. This is the factual basis for the complaint. The inspector did determine, in consideration of the existing and established jurisprudence on the matter that such an action on the part of the employer could and was a major unilateral change in working conditions. (See Communiqué Droit Du Travail, De Billy, David Farber c. Compagnie Royal Trust, Sentence Arbitrale – Instech Communications Inc. et Yves Tessier # 1713). As per Farber v. Royal Trust it was established that 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 “obligation and is therefore terminating the contract.”*

*In the “Sentence Arbitrale – Instech Communications c. Yves Tessier”, the same situation was reviewed. The employer unilaterally changed the place of work. It was determined that the additional travel time constituted a repudiation of the work contract, thus a constructive dismissal and that the complainant was entitled to an indemnity for his unjust dismissal. While the facts may not be exactly the same, the principle as regards a substantial change in travel time to the place of work is clearly established. The rest is simply an appreciation of the facts which led to the finding for the complainants.*

*In the case before us, the employer, after being consulted agreed to pay the amounts claimed as per section 230 and 235 for five of the drivers. Three were however in the employer’s opinion not far away enough from the new place of work for him to consider the situation a major change in the work contract and thus the appeal. The inspector, in consideration of the facts and existing jurisprudence could only conclude that the three drivers in question were also entitled to the indemnities of sections 230 and 235 of the Canada Labour Code.*

## II

### PREUVE

[5] L’Employeur exploite une entreprise de transport général. Jusqu’en mars 2009, il compte trois terminaux : un à Plessiville, l’autre à Joliette et le troisième à Drummondville.

[6] Le terminal de Joliette où travaille monsieur Jacques dessert majoritairement le fabricant de pneus Bridgestone dont la marchandise est livrée au Tennessee. Pour s'y rendre depuis Joliette, il faut normalement 48 heures au chauffeur et le même temps pour en revenir.

[7] Monsieur Jonathan J. Grégoire, directeur de l'entreprise, explique qu'à l'époque, un chauffeur effectue typiquement un ou peut-être deux voyages par semaine. Ainsi, dit-il, en règle générale, il se rend donc au terminal à partir de sa résidence une seule fois par semaine; des fois deux.

[8] Les horaires de travail sont flexibles : le chauffeur appelle le répartiteur pour connaître la date de la prochaine livraison et, la plupart du temps, il a le choix d'accepter ou de refuser.

[9] Or, explique monsieur Grégoire, l'entreprise perd son client Bridgestone en 2009. Elle doit conséquemment fermer son terminal de Joliette et entreprendre de relocaliser son personnel de quelque 25 personnes à Drummondville.

[10] Les chauffeurs dont monsieur Jacques sont donc avisés de leur transfert à Drummondville dans une lettre datée du 23 mars 2009 qui leur est transmise :

*Suite au non renouvellement de notre bail pour le terminal de Joliette ainsi qu'à la perte de notre partenariat d'affaires avec Bridgestone, nous souhaitons par cette lettre vous informer qu'à partir de la fin de semaine du 28 mars 2009, les opérations de Joliette seront transférées à Drummondville. Dorénavant, votre camion sera basé au terminal de Drummondville. Vous conserverez le même salaire et les mêmes conditions en vigueur.*

*Cette mesure a pour but de faciliter les entretiens des camions et de minimiser les coûts tant au niveau de la maintenance qu'au niveau opérationnel.*

*Nous sommes désolés des inconvénients que cela vous cause, mais dans le contexte économique actuel, nous devons prendre des mesures de ce genre afin de traverser cette période difficile. Il n'y a donc aucune raison de baser des camions à Joliette et aux alentours étant donné qu'aucun de nos voyages ne part de cette ville.*

*Un refus de transférer de votre part sera considéré comme un départ volontaire.*

[11] Monsieur Grégoire réitère ce que disait l'avis, à savoir que les conditions de travail des chauffeurs mutés à Drummondville n'allaient pas changer en ce que les horaires de travail, le

salaires et les avantages restent les mêmes. La seule différence étant les trajets pour les livraisons de marchandises puisque les destinations ne seraient pas les mêmes que celles de Bridgestone. Le plus gros client du terminal de Drummondville est en effet Domtar qui expédie sa marchandise dans le nord est et le *Midwest* américain.

[12] Neuf chauffeurs ont refusé de suivre et démissionné n'ayant pas accepté le transfert à Drummondville. Ces neuf, dont monsieur Jacques, ont porté plainte. Au cours de l'enquête qui a suivi, l'Employeur a reconnu que cinq d'entre eux avaient été l'objet de modification à leur contrat de travail en étant mutés. Il s'agissait de chauffeurs qui devaient parcourir plus de 150 kilomètres supplémentaires pour se rendre à leur nouveau port d'attache à partir de leur domicile. En effet, l'Employeur a considéré non pas la distance entre la résidence et le port d'attache mais bien la distance supplémentaire que devrait parcourir le chauffeur pour se rendre à son nouveau port d'attache.

[13] Monsieur Jacques demeure dans la région de Laval, à environ 75 kilomètres de Joliette. Il est admis que son transfert à Drummondville aurait exigé qu'il fasse 31 kilomètres de plus pour se rendre à son nouveau terminal à partir de sa résidence. Monsieur Jacques explique que bien qu'il a tout fait pour garder son travail, pour lui parcourir plus de 100 kilomètres pour s'y rendre était inacceptable notamment en raison du prix de l'essence. Aussi dit-il, le répartiteur de Drummondville a été très arrogant avec lui.

[14] De plus, ajoute monsieur Jacques, on lui avait, semble-t-il, dit à l'origine qu'il serait transféré à Montréal et non à Drummondville. Par la suite, ce fut à Drummondville qu'il n'avait pas le choix d'accepter. Il a donc quitté.

### III

#### PLAIDOIRIES

##### Employeur

[15] Pour le procureur, les faits sont simples et la question est de savoir s'il y a eu modification substantielle aux conditions essentielles de travail de monsieur Jacques.

[16] Pour le procureur, le transfert de monsieur Jacques à Drummondville, contrairement à celui d'autres chauffeurs, ne constituait pas une telle modification. En effet, poursuit le procureur, l'Employeur a eu raison d'estimer qu'une différence de moins de 150 kilomètres

supplémentaires à parcourir pour se rendre au nouveau lieu de travail ne constituait pas une modification substantielle de ses conditions de travail et ce, compte tenu de la nature du travail de camionneur de longue distance.

[17] En effet, poursuit en substance le procureur, ce seuil de 150 kilomètres est également raisonnable lorsqu'on a égard à la nature du travail et de l'entreprise. Ainsi, ajoute le procureur, les chauffeurs ne se rendent pas au terminal sur une base quotidienne mais tout au plus à raison d'une, peut-être deux fois par semaine. En outre, les horaires des chauffeurs sont flexibles de sorte qu'ils ne sont pas obligés de se rendre à leur port d'attache aux heures de pointe.

[18] Ainsi, poursuit le procureur, si l'on songe au cas de monsieur Jacques et qu'on ramène sur un équivalent quotidien les 31 kilomètres supplémentaires qu'il aurait parcourus, cela représente moins de 6 kilomètres supplémentaires par jour. L'Employeur, soutient son procureur, n'a donc pas été déraisonnable en estimant que de lui imposer cette modification à sa routine n'était pas une modification substantielle à ses conditions de travail.

[19] Le procureur a invoqué les autorités suivantes : *Farber c. Cie Trust Royal*, 1997 CanLII 387 (C.S.C.), [1997] 1 R.C.S. 846; *Bleau c. Banque Nationale du Canada*, 2005 CanLII 48330 (QC C.Q.); Jean-Marc Fortin, *Tendances en matière de congédiement déguisé*, Barreau du Québec, *L'A-B-C des cessations d'emploi et des indemnités de départ*, 2008, Cowansville, Yvon Blais.

#### Monsieur Jacques

[20] Monsieur Jacques explique avoir refusé le transfert à Drummondville, d'une part, parce que le répartiteur avait été arrogant et, d'autre part, parce que la distance à parcourir pour se rendre à son nouveau port d'attache était trop grande.

### IV

#### ANALYSE ET DÉCISION

[21] Monsieur Jacques a-t-il droit aux indemnités de fin d'emploi et de départ prévues aux articles 230 et 235 du *Code*? Non, selon l'Employeur, puisqu'il a démissionné et oui, selon

monsieur Jacques qui dit avoir bel et bien été licencié au sens de ces dispositions en raison d'une modification substantielle d'une condition essentielle de son contrat de travail.

[22] En droit du 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 refuse ces modifications et quitte son emploi, son départ constitue non pas une démission mais plutôt un congédiement déguisé. Ainsi en a décidé la Cour suprême dans l'arrêt *Farber c. Cie Trust Royal*, (précité) :

*24 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.*

[...]

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

*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. [...]*

*26 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. [...]*

[23] En l'espèce, l'Employeur a modifié le lieu de travail de monsieur Jacques comme celui de tout le personnel employé à Joliette. Cependant, selon la preuve prépondérante, celui-ci devait continuer de travailler comme chauffeur de longue distance et ses conditions de travail n'allaient pas être autrement modifiées.

[24] Dans l'affaire *Lucie Bleau* (précitée), la Cour du Québec fait une revue jurisprudentielle de la question de savoir si le transfert géographique d'un poste peut être considéré comme une modification substantielle aux conditions de travail d'un salarié. Elle écrit :

*[55] Dans Commission des normes du travail c. Centre de loisirs métropolitain pour handicapés visuels, l'employeur décrète le transfert d'un poste de vente de billets de Loto-Québec du Centre Normandie (à 5 minutes à pied de la résidence de la plaignante) à la Place Langelier (déplacement en automobile obligatoire).*

*[56] Monsieur le juge Poirier souligne que la plaignante « ne change pas de travail mais de lieu de travail ». L'éloignement n'était pas problématique malgré l'obligation d'utiliser son automobile.*

*[57] Il écrit (à la page 7):*

*« On peut comprendre que celle-ci préfère rester à son ancien poste mais il est difficile de conclure que le transfert décrété constitue un changement substantiel de ses conditions de travail et puisse être assimilé à un congédiement déguisé. »*

*[58] À titre d'exemple d'un « changement substantiel dans les conditions de travail essentielles », le Tribunal réfère à un « barman » rétrogradé à un poste de serveur dans un comptoir-déli ou de « plongeur » dans un restaurant, à un travail sur appel plutôt qu'un travail régulier, à un employé de ferme qui accomplissait des semaines régulières de travail qui fut obligé de travailler des périodes de 12 jours consécutifs.*

*[59] Dans Association des ingénieurs et scientifiques des télécommunications et système d'énergie évolués Astec inc., il était question de la mutation d'un ingénieur dans un poste équivalent qui fut refusée par ce dernier. L'arbitre s'exprime ainsi (à la page 26):*



« [...] les règles d'interprétation se conjuguent pour reconnaître à l'employeur son droit de gérer son entreprise comme il l'entend, les seules limitations étant que ses décisions ne doivent pas être illégales, injustes, abusives ou discriminatoires.

C'est ce cadre juridique qui gouvernait l'entreprise quand, à l'automne 1999, l'employeur a procédé à une double réorganisation.

Si donc l'employeur avait le droit de gérer son entreprise, cela inclut l'affectation de ses employés. Sous réserve des mêmes limitations que celles exprimées dans les lignes précédentes, l'exercice de ce droit de direction amène, en corollaire, l'obligation pour l'employé d'occuper le poste qui lui est assigné et d'en remplir les fonctions.

À défaut de ce faire, on doit parler d'insubordination, ce qui justifie alors l'employeur de prendre des mesures disciplinaires contre un employé dans cette situation. Reste alors, pour l'employé concerné, un double choix: se plier à la décision de l'employeur, quitte à la contester si la chose est possible (c'est la règle "obey now, grieve later"), ou alors passer outre à la décision de l'employeur en soutenant que la règle "obey now, grieve later" était inappropriée parce que la décision de l'employeur serait illégale, injuste, abusive ou discriminatoire. »

[60] Plus loin, l'arbitre ajoute qu'un employé qu'on veut muter de poste peut l'occuper quitte à contester par la suite ou refuser de l'occuper. Il résume les conséquences du second choix ainsi (à la page 30):

« Le plaignant a opté pour cette seconde avenue. Mais il ne peut, en ce faisant, se mettre "en réserve de la république" et attendre que l'employeur lui présente d'autres offres; s'il refuse d'occuper ce poste, cela signifie une rupture du lien d'emploi. Le vieux dicton à l'effet qu'une porte est ouverte ou fermée trouve ici application. Le plaignant a, en toute connaissance de cause, opté pour refuser le poste. Il doit accepter les conséquences de ce choix. »

[61] Dans *Rochefort c. Supermarchés A. Gagnon inc.*, une gérante de boulangerie avec 10 ans d'ancienneté a refusé son transfert de Donnacona à un autre magasin de l'employeur situé à St-Augustin au motif qu'elle n'avait pas d'automobile ni de permis de conduire. Le commissaire estime que l'employeur avait le droit de procéder à des déplacements dans divers magasins et que cela fait partie du mode d'opération de l'entreprise. Par son refus, l'employée a été « l'artisane de son propre malheur » et, en ne se présentant pas au travail à la date fixée, « elle a bel et bien abandonné volontairement son emploi ». Il conclut (page 69):

« Cette façon d'agir doit être assimilée à une démission... »

[62] Dans *Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier, section locale 720 (S.C.E.P.) c. Gestion la Souvenance inc.*, une secrétaire responsable des préarrangements funéraires œuvrant depuis 10 ans à Ste-Foy apprend que son poste est transféré au siège social de la maison-mère à Québec dans le cadre d'une réorganisation du service des ventes. Elle refuse le transfert pour une question familiale (elle avait un fils de 10 ans) et de distance de déplacement.

[63] Notant que la modification apportée par l'employeur n'apportait aucun changement autre que celui du lieu de travail de l'employée et qu'il ne s'agissait pas d'une manière détournée pour se départir de ses services, l'arbitre conclut (à la page 10):

« La décision de restructurer ses opérations en rapprochant son service des ventes de préarrangements du centre de décision étant par surcroît inattaquable au plan des intentions, il n'y a donc pas lieu d'y voir un "congédiement déguisé" ou une "démission forcée". »

[64] Et, à la page 11, au moment de rejeter le grief, il écrit:

« Cela dit, il reste que l'Employeur était le seul à pouvoir faire le choix entre les options qui se présentaient à lui et que l'arbitre ne peut faire plus que de déplorer qu'on n'ait pas pu trouver une solution qui aurait été mieux adaptée aux attentes des principaux intéressés, à savoir à l'intention qu'avait l'Employeur de garder à son service une employée dont il était satisfait et à la volonté qu'avait cette dernière de protéger le plus possible sa vie familiale. »

[25] Dans l'affaire *Instech Communications Inc. et Yves Tessier, SA*, 26 mars 2003, l'arbitre André Dugas examine cette question du transfert géographique en regard de la notion de congédiement déguisé. Pour lui, à moins qu'il ne cause un fardeau indu au salarié, notamment dans son incidence sur sa vie personnelle, un transfert géographique refusé n'est pas considéré comme un congédiement déguisé. L'arbitre Dugas écrit :

[...] le nombre d'heure que l'intimé doit consacrer à son ouvrage est important et va bien au-delà de ce qui est une journée normale de travail d'environ 8 heures. Travailler 12 heures par jour sur une base régulière et 6 jours par semaine par surcroît pendant près de 6 mois est un fardeau que l'intimé a accepté pendant 13 ans. Dans le contexte où il pouvait voir sa famille et avoir du temps de loisir à lui immédiatement après son assignation, il acceptait ces conditions exigeantes de travail. A partir du moment où il devait ajouter à cette lourde charge deux autres heures pour voyager, nous pensons que cet effort, vu dans une perspective à long terme, à de quoi décourager toute personne qui a la légitime ambition d'avoir des

*contacts réguliers avec sa famille ou tout simplement avoir du temps pour soi.*

[...]

***Que l'on me comprenne bien, si la charge de travail habituelle de l'employé avait été de 40 heures par semaine et qu'il avait transféré au territoire de St-Jean les deux heures quotidiennes de voyage n'aurait certes pas justifié de considérer que le transfert équivaut à un congédiement déguisé. Ce qui fait pencher la balance, selon moi, est l'importance du nombre d'heures (travail et voyage) et de journées que l'employé aurait dû consacrer à son travail. Arrive à un moment où un peu plus c'est trop et le cas de Monsieur Tessier en est une illustration.***

*La doctrine et la jurisprudence reconnaissent qu'un transfert géographique peut dans certains cas équivaloir à un congédiement déguisé. Nous citerons à titre de référence David Harris dans son volume Wrongful dismissal, volume 1, Thomson Carswell, p. 9-44.5 l'extrait suivant :*

*Requiring an employee to transfer to a new location may amount to constructive dismissal if acceptance of such transfers is not a term, or cannot be implied as a term of the employment contract. The court will consider inter alia the terms of hire, the plaintiff's history of service and the disruptive effect of a move on his or her personal life in assessing whether a compulsory change of locale amounts to constructive dismissal.*

*Citant la jurisprudence anglaise, Harris comment comme suit à la page 3-45:*

[...]

*It will depend upon the terms of the contract of service, whether or not the servant must continue to serve although the master changes his place of business. It would seem that where the change is to another town, or to a place an appreciable distance from the former place that the servant cannot be compelled to follow the master, who does, in fact, thereby commit a breach of contract; but where the change does not place any undue burden on the servant because the distance between the two place is not great. It would seem that the servant must serve at the new place. [...]*

*J'assimile donc les nouvelles conditions de travail de l'intimé à un fardeau indu comme la qualifié l'auteur Batt dans l'extrait mentionné ci-haut.*

*Enfin, une certaine jurisprudence, à laquelle je me rallie a retenu comme critères d'étude sur les transferts géographiques l'effet direct sur la vie de l'employé. Ainsi en traite Harris dans le livre précité :*

*Moreover, it will consider the indirect effects of relocation on the employee's personal life, including his or her family. The importance of this factor is clear in the following passage (obiter,*

*per Madam Justice Mckinlay) fro Reynolds v. Innopec Inc. (1998), 34 C.C.E.L. (2d) 131, ... leave to appeal to Supreme Court of Canada refused [...]*

*Had the only change in Mr. Reynolds' position been the required move to Vancouver, this case would be an entirely different one. Constructive dismissal cases based on physical moves alone involve much narrower factual considerations than those existing in this case [...] (the required relocation) removed Mr. Reynolds and his family from an area in which he had lived all his life. It was a move which was not anticipated either by him or by the person who hired him. It could not have been anticipated by Mr. Reynolds at the time he was hired, because he was aware then of the fact that all of the operations of the company were in the east, within reasonable travelling distance from his home. By contrast, a transfer of employment to Vancouver would have required frequent travelling from his new headquarters on the west coast of Canada to plants in the eastern portions of the United States and Canada. This would have constituted a substantial change in the way he carried out his job, and also in the amount of time he could spend with his family [...]. [Caractères gras ajoutés]*

[26] Cette théorie du congédiement déguisé tire ses origines principalement de situations où il y a modification à la baisse des responsabilités, avantages ou heures de travail d'une personne à un degré tel qu'il est pratiquement illusoire de penser que ce salarié aurait pu les accepter et rester chez son employeur. L'application de cette notion suppose la présence d'un changement significatif substantiel d'une condition essentielle du contrat de travail de quelqu'un à un point tel qu'on peut se demander si la soi-disant modification n'était pas en vérité un faux prétexte pour se débarrasser d'un employé en le forçant à toute fins utiles à démissionner d'où le nom de congédiement déguisé.

[27] Ce type de congédiement déguisé a également été associé à des situations où cette fois sans nécessairement qu'il y ait mauvaise foi ni recherche déguisée d'une démission, un employeur sera considéré comme ayant à toutes fins utiles résilié le contrat d'emploi d'un employé en raison de la dimension et de l'importance des changements apportés unilatéralement à celui-ci.

[28] Ici, tous reconnaissent que la fermeture de Joliette a été faite de bonne foi et qu'il ne s'agissait pas d'un prétexte. Se trouve-t-on dans la deuxième situation décrite plus haut?

[29] En l'espèce, il n'est pas nécessaire de se pencher longtemps sur la question de savoir si le transfert géographique du port d'attache des chauffeurs de Joliette à Drummondville pouvait constituer une modification substantielle de leur condition d'emploi au sens de la jurisprudence. En effet, l'Employeur lui-même l'a reconnu du moins à l'égard de cinq de ses chauffeurs démissionnaires. En revanche, pour qu'elle soit substantielle, il fallait compte tenu de la nature du travail et de l'entreprise, que la différence à parcourir dépasse les 150 kilomètres. Tout en sachant que chaque cas est un cas d'espèce et, sans en faire une règle, ce critère n'est pas déraisonnable et on ne m'a pas donné de raison de l'écarter.

[30] Selon la preuve monsieur Jacques aurait dû parcourir 31 kilomètres de plus pour se rendre à son nouveau port d'attache.

[31] En raison de la nature de son travail, il n'est pas nié qu'il n'aurait à se rendre de sa résidence au terminal qu'une ou parfois deux fois par semaine. Contrairement à la situation évoquée par l'arbitre dans l'affaire *Tessier*, aucune preuve n'a été faite démontrant que pareille circonstance allait avoir une incidence négative significative sur sa vie personnelle. On se souvient que dans cette affaire l'employé travaillait un nombre très important d'heures par semaine ce qui ne lui laissait pratiquement plus de temps pour les siens ou ses loisirs. Il n'y a pas de telle preuve ici. Peut-être un désagrément mais somme toute marginal.

[32] Pour tous ces motifs, le recours de l'Employeur est accueilli et la décision de l'inspecteur mise de côté. La plainte de monsieur Jacques est en conséquence rejetée.

MONTRÉAL, le 30 août 2010

---

Johanne Despatis, avocate  
Arbitre