

## Préavis de cessation d'emplois collective

Administration	Nombre d'employés mis à pied	Période minimale de l'avis	Personne(s) à qui on doit transmettre l'avis	Contenu de l'avis	Création d'un comité conjoint de planification	Autres dispositions
Fédéral <sup>1</sup>	50 employés ou plus dans un établissement industriel au cours d'une période de 4 semaines	16 semaines avant la date de cessation d'emploi du premier employé du groupe licencié	Ministre du Travail  Copie de l'avis doit être immédiatement donnée au/à : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ministre du Développement des ressources humaines</li> <li>• la Commission de l'assurance-emploi du Canada<sup>2</sup></li> <li>• tout syndicat représentant un employé du groupe licencié</li> <li>• l'employé licencié s'il n'est pas représenté par un syndicat ou affichage sans délai dans un endroit bien en vue dans le lieu de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le nom de l'employeur</li> <li>• L'endroit où s'effectuera le licenciement</li> <li>• Le genre d'entreprise qu'exploite l'employeur</li> <li>• La ou les dates prévues pour le ou les licenciements</li> <li>• Pour chaque catégorie professionnelle, le nombre estimatif d'employés visés par le licenciement</li> <li>• Le nom de tout syndicat accrédité ou reconnu par l'employeur comme agent négociateur des employés licenciés</li> <li>• La raison du licenciement</li> </ul>	Requête après que l'employeur a donné l'avis au ministre  Il existe des exceptions à l'égard de certains employés syndiqués.	<p><i>Autres avis :</i> Au plus tard deux semaines après la date de licenciement, un bulletin doit être remis à chaque surnuméraire indiquant les indemnités de congé, le salaire, l'indemnité de départ et les autres prestations auxquelles il a droit en raison de son emploi, à la date du bulletin.</p> <p><i>Exemption de l'application des dispositions sur les licenciements collectifs :</i> Sur demande, le ministre peut, dans des circonstances précises, soustraire de l'application d'une ou de plusieurs dispositions sur les licenciements collectifs un établissement particulier ou une catégorie particulière d'employés qui y travaillent<sup>3</sup>. En outre, sont exemptés de toutes ces dispositions les employeurs d'employés saisonniers ou d'employés occasionnels engagés en vertu d'une entente selon laquelle ces derniers sont libres d'accepter ou non de travailler lorsqu'on leur demande de le faire.</p> <p><i>Mise à pied :</i> Une mise à pied est réputée être une cessation d'emploi sauf dans certaines circonstances<sup>4</sup>.</p> <p><i>Indemnité de départ<sup>5</sup> :</i> L'employé qui travaille de façon continue depuis au moins douze mois pour un employeur a droit de recevoir, en plus de l'avis de cessation d'emploi ou de la somme en tenant lieu, le plus élevé des montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• deux jours de salaire, au taux régulier et pour le nombre d'heures de travail normal<sup>6</sup>, pour chaque année de service;</li> <li>• cinq jours de salaire, au taux régulier et pour le nombre d'heures de travail normal.</li> </ul>

Administration	Nombre d'employés mis à pied	Période minimale de l'avis	Personne(s) à qui on doit transmettre l'avis	Contenu de l'avis	Création d'un comité conjoint de planification	Autres dispositions
<b>Alberta</b> <sup>7</sup>	50 employés ou plus dans un emplacement au cours d'une période de 4 semaines	4 semaines	Ministre des Ressources humaines et de l'Emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le nombre d'employés licenciés</li> <li>La ou les dates où les licenciements prendront effet</li> </ul>	<i>Non précisé</i>	<p><i>Avis de cessation d'emploi individuelle</i> : Un avis de cessation d'emploi individuelle doit être donné ou une indemnité en tenant lieu doit être versée en conformité avec le CNE.</p> <p><i>Exemption de l'application des dispositions sur l'avis de licenciement</i> : Sont exemptés de l'obligation de donner un avis de cessation d'emplois au ministre les employeurs d'employés saisonniers ou d'employés engagés pour effectuer une tâche précise ou pour une période définie.</p> <p><i>Dérogation</i> : Le directeur des normes d'emploi peut approuver un régime d'emploi en ce qui concerne un employeur et ses employés actuels ou éventuels qui s'applique en dépit des dispositions du CNE. Cette approbation peut être révoquée ou modifiée en tout temps. Toutefois, une exemption de l'application des dispositions sur les licenciements collectifs n'a jamais été approuvée.</p> <p><i>Mise à pied</i>: Lorsqu'une mise à pied n'est plus temporaire<sup>8</sup>, elle est réputée être une cessation d'emploi et les exigences pertinentes s'appliquent.</p>
<b>Colombie-Britannique</b> <sup>9</sup>	50 employés ou plus dans un même emplacement au cours d'une période de 2 mois	De 50 à 100 employés : 8 semaines avant la date de cessation d'emploi du premier employé  De 101 à 300 employés : 12 semaines avant cette date  301 employés ou plus : 16 semaines avant cette date  <u>OU</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Chacun des employés touchés<sup>10</sup></li> <li>Le syndicat accrédité ou reconnu qui représente les employés touchés</li> <li>Le ministre du Développement des compétences et du Travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le nombre d'employés touchés</li> <li>La ou les dates prévues pour le ou les licenciements</li> <li>Les motifs du licenciement</li> </ul>	La création d'un comité peut être exigée par le ministre.	<p><i>Avis de cessation d'emploi individuelle</i> : Les exigences relatives à l'avis et à l'indemnité en tenant lieu s'ajoutent à l'avis de cessation d'emploi individuelle ou à l'indemnité en tenant lieu donné ou versée à un employé conformément à la LNE ou une convention collective applicable.</p> <p><i>Obtention d'un autre emploi</i> : Les exigences relatives à l'indemnité tenant lieu d'avis de cessation d'emplois collective s'appliquent que l'employé ait ou non obtenu un autre emploi ou ait autrement reçu ou recouvré toute somme durant la période d'avis.</p> <p><i>Maintien des conditions de travail</i> : Une fois que l'avis a été donné à un employé, son taux de salaire ou toute autre condition d'emploi ne peut être modifié sans le consentement écrit de l'employé ou du syndicat qui le représente<sup>11</sup>.</p> <p><i>Dérogation</i> : Un employeur ou un de ses employés peut demander par écrit au directeur des normes d'emploi de l'exempter des exigences relatives à l'avis de cessation d'emplois collective et à l'indemnité en tenant lieu<sup>12</sup>. Toutefois, une</p>

Administration	Nombre d'employés mis à pied	Période minimale de l'avis	Personne(s) à qui on doit transmettre l'avis	Contenu de l'avis	Création d'un comité conjoint de planification	Autres dispositions
		Une indemnité en tenant lieu ou la combinaison d'une période d'avis et d'une indemnité				<p>telle dérogation ne sera pas interprétée comme représentant une exemption aux exigences minimales de la LNE.</p> <p><i>Mise à pied</i> : Lorsqu'une mise à pied n'est plus temporaire<sup>13</sup>, elle est réputée être une cessation d'emploi et les exigences pertinentes s'appliquent.</p> <p><i>Exemption des dispositions sur la cessation d'emplois</i>: Les employeurs sont exemptés des dispositions sur la cessation d'emplois à l'égard de certains employés<sup>14</sup>.</p>
Île-du-Prince-Édouard <sup>15</sup>	Non spécifié	Non spécifié	Non spécifié	Non spécifié	Non spécifié	
Manitoba <sup>16</sup>	50 employés ou plus au cours d'une période de 4 semaines	<p>De 50 à 100 employés : 10 semaines avant la date de cessation d'emploi du premier employé</p> <p>De 101 à 300 employés : 14 semaines avant cette date</p> <p>301 employés ou plus : 18 semaines avant cette date</p> <p><u>OU</u></p> <p>Une indemnité en tenant lieu</p>	<p>Le ministre du Travail et de l'Immigration</p> <p><i>Copie de l'avis</i> au ministre doit immédiatement être envoyée à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'agent négociateur des employés touchés; et</li> <li>• à chaque employé non représenté par un agent négociateur (ou affichage dans des endroits bien en vue dans le lieu de travail)<sup>17</sup>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La ou les dates prévues pour le ou les licenciements</li> <li>• Les raisons du licenciement</li> <li>• Pour chaque catégorie professionnelle, le nombre estimatif d'employés visés par le licenciement</li> <li>• Le nom d'au moins deux représentants de l'employeur qui siégeront au comité conjoint de planification</li> </ul>	Un comité peut être créé par le ministre.	<p><i>Avis donné par un employé touché</i> : Un employé touché qui met fin à son emploi après que l'employeur ait donné un avis de cessation d'emplois collective, mais avant la fin de la période d'avis, doit donner à l'employeur un avis de cessation d'emploi individuelle tel que requis par le CNE.</p> <p><i>Maintien des conditions de travail</i> : Une fois que l'avis est donné par l'employeur, les conditions de travail ou le taux de salaire d'un employé concerné ne peuvent être modifiés sauf en conformité avec une convention collective ou avec le consentement écrit de l'agent négociateur qui le représente, ou en l'absence d'un agent négociateur, avec celui de l'employé.</p> <p><i>Collaboration de l'employeur et de l'agent négociateur</i> : L'employeur qui donne un avis de cessation d'emplois collective au ministre et l'agent négociateur qui en reçoit une copie sont tenus de collaborer avec le ministre dans le cadre de toute initiative ou de tout programme que celui-ci met en œuvre en vue de prévenir le licenciement des employés concernés ou de faciliter la réintégration de ceux qui ont été licenciés.</p> <p><i>Mise à pied</i> : Une mise à pied est réputée être une cessation d'emploi sauf dans certaines circonstances précises<sup>18</sup>.</p>

Administration	Nombre d'employés mis à pied	Période minimale de l'avis	Personne(s) à qui on doit transmettre l'avis	Contenu de l'avis	Création d'un comité conjoint de planification	Autres dispositions
						<p><i>Exemption des dispositions sur les avis de cessation d'emplois :</i> Dans certaines circonstances, l'exigence de donner un avis de cessation d'emplois collective ne s'applique pas<sup>19</sup> ou peut être levée par le ministre<sup>20</sup>.</p> <p><i>Exemption des dispositions sur la cessation d'emplois :</i> Les dispositions sur la cessation d'emplois ne s'appliquent pas à certains individus<sup>21</sup>.</p>
<b>Nouveau-Brunswick</b> <sup>22</sup>	Plus de 10 salariés représentant au moins 25 % des salariés de l'employeur (qu'il s'agisse d'une cessation d'emplois ou d'une mise à pied) au cours d'une période de 4 semaines.	6 semaines <sup>23</sup> <u>OU</u> Une indemnité en tenant lieu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les salariés touchés</li> <li>• Leur agent négociateur</li> <li>• Le ministre de la Formation et du Développement de l'emploi</li> </ul> <p>Copie de l'avis doit être affichée en vue d'informer tous les salariés.</p>	<i>Non spécifié</i>	<i>Non spécifié</i>	<p><i>Exemption des dispositions sur la cessation d'emplois :</i> Les employeurs sont exemptés de donner à certains salariés un avis de cessation d'emplois collective<sup>24</sup>.</p> <p><i>Dérogation :</i> Un employeur peut demander au directeur des normes d'emploi de l'exempter de toute disposition de la LNE<sup>25</sup>.</p>
<b>Nouvelle-Écosse</b> <sup>26</sup>	10 employés ou plus dans un établissement au cours d'une période de 4 semaines	De 10 à 99 employés : 8 semaines De 100 à 299 employés : 12 semaines 300 employés ou plus : 16 semaines <u>OU</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chaque personne licenciée<sup>28</sup></li> <li>• Ministre du Travail</li> </ul>	<i>Non spécifié</i>	<i>Non spécifié</i>	<p><i>Continuation de l'emploi après l'expiration de la période d'avis :</i> Si une personne continue d'être employée après l'expiration de la période d'avis de cessation d'emploi pendant une période dépassant celle prévue dans l'avis, l'employeur ne peut licencier l'employé sans donner un nouvel avis.</p> <p><i>Avis donné durant les vacances :</i> Toute semaine de vacances ne peut faire partie de la période prévue dans l'avis de cessation d'emploi à moins que l'employé n'y consente après avoir reçu l'avis.</p> <p><i>Avis de cessation d'emplois conditionnel :</i> Un avis de cessation d'emplois peut dépendre de la survenance d'un événement futur si sa durée est conforme aux exigences prévues par le CNT.</p>

Administration	Nombre d'employés mis à pied	Période minimale de l'avis	Personne(s) à qui on doit transmettre l'avis	Contenu de l'avis	Création d'un comité conjoint de planification	Autres dispositions
		Une indemnité en tenant lieu <sup>27</sup>				<p><i>Maintien des conditions de travail</i> : Une fois que l'avis a été donné à un employé, son taux de salaire ou toute autre condition d'emploi ne peut être modifié.</p> <p><i>Lorsqu'une mise à pied devient une cessation d'emploi</i> : Un employé mis à pied qui n'avait pas droit à un avis de cessation d'emploi, à cause de la durée de la mise à pied, et dont on met fin à l'emploi, doit recevoir de l'employeur une indemnité tenant lieu d'avis conformément aux dispositions sur la cessation d'emplois du CNT. Dans un tel cas, l'emploi est présumé avoir pris fin le jour où l'employé à été mis à pied.</p> <p><i>Exemption des dispositions sur les avis de cessation d'emplois</i> : Un employeur n'est pas tenu de donner un avis de cessation d'emplois collective ou de verser une indemnité en tenant lieu à certains employés<sup>29</sup>.</p> <p><i>Exemption des dispositions sur la cessation d'emplois</i> : Certains employés sont exclus des dispositions sur la cessation d'emplois collective<sup>30</sup>.</p>
Ontario <sup>31</sup>	50 employés ou plus licenciés à un établissement au cours d'une période de 4 semaines <sup>32</sup> : <ul style="list-style-type: none"> <li>lesquels représentent plus de 10 % des personnes dans l'établissement qui y sont employées depuis au moins 3 mois; ou</li> </ul>	De 50 à 199 employés : 8 semaines De 200 à 499 employés : 12 semaines 500 employés ou plus : 16 semaines <u>OU</u> Une indemnité en tenant lieu <sup>33</sup>	Le directeur des normes d'emploi  L'avis doit être affiché dans au moins un endroit bien en vue dans l'établissement de l'employeur durant toute sa durée, et ceci dès le commencement de cette période.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le nom de l'employeur et son adresse postale</li> <li>Lieu(x) de travail des employés licenciés</li> <li>Le nombre d'employés travaillant à chaque lieu qui reçoivent une rémunération horaire, un salaire ou autre type de rémunération, et le nombre de ces employés qui sont licenciés</li> </ul>	Non spécifié	<p><i>Avis de cessation d'emplois lorsque des droits d'ancienneté existent</i> : Lorsque les contrats de travail des employés prévoient des droits d'ancienneté permettant à des employés de supplanter d'autres employés du même employeur ayant moins d'années de service en cas de mise à pied ou de cessation d'emplois, l'employeur peut, au lieu de faire parvenir l'avis de cessation d'emplois à un tel employé licencié, afficher l'avis dans un endroit bien en vue du lieu de travail, indiquant les noms, l'ancienneté, la classe de postes de travail et la date proposée de la mise à pied ou de la cessation d'emplois. Cet avis est réputé représenter un avis de cessation d'emploi, en date du jour où il est affiché, à tout employé déplacé par une personne nommée dans l'avis<sup>35</sup>.</p> <p><i>Travail temporaire</i> : Un employeur peut fournir du travail temporaire à un employé à qui il a donné un avis de cessation d'emploi, pendant au plus 13 semaines après la date de cessation d'emploi mentionnée dans l'avis, sans être tenu de donner un autre avis de cessation d'emploi.</p>

Administration	Nombre d'employés mis à pied	Période minimale de l'avis	Personne(s) à qui on doit transmettre l'avis	Contenu de l'avis	Création d'un comité conjoint de planification	Autres dispositions
	<ul style="list-style-type: none"> <li>les cessations d'emplois résultent de la cessation permanente d'au moins une partie des activités de l'employeur à l'établissement.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>La ou les date(s) prévues pour la cessation d'emplois</li> <li>Le nom de toute section locale d'un syndicat qui représente un employé licencié; et</li> <li>Le nom, le titre et le numéro de téléphone de l'individu qui a rempli le formulaire au nom de l'employeur<sup>34</sup>.</li> </ul>		<p><i>Un avis donné durant les vacances</i> : Toute période de vacances ne peut faire partie de la période d'un avis de cessation d'emploi à moins que l'employé n'y consente après avoir reçu l'avis.</p> <p><i>L'avis d'un employé touché</i> : Un employé, à qui un avis de cessation d'emplois collective a été donné, ne peut mettre fin à son emploi à moins d'avoir donné à son employeur un avis écrit à cet effet<sup>36</sup>.</p> <p><i>Le maintien des conditions de travail</i> : Durant la période prévue dans l'avis de cessation d'emplois collective, l'employeur doit s'abstenir de réduire le taux de salaire de l'employé ou de modifier ses autres conditions d'emploi, et lui verser chaque semaine le salaire régulier auquel il a droit pour une semaine normale de travail. Il doit de plus continuer de verser les cotisations prévues par des régimes d'avantages sociaux jusqu'à la fin du délai prévu dans l'avis.</p> <p><i>Exemption des dispositions sur l'avis de cessation d'emplois</i> : Certains employés n'ont pas droit à un avis de cessation d'emploi ni à l'indemnité en tenant lieu<sup>37</sup>.</p> <p><i>L'indemnité de départ</i> : En plus d'avoir droit à un avis de cessation d'emploi ou à l'indemnité en tenant lieu, un employé qui jouit de cinq années de service ou plus (que cette période soit continue ou non et qu'il s'agisse d'un emploi effectif ou non) peut avoir également droit à une indemnité de départ s'il est licencié, subi un licenciement déguisé, est mis à pied<sup>38</sup> pendant une période de 35 semaines ou plus au cours d'une période de 52 semaines consécutives, est mis à pied en raison de l'interruption permanente de l'entreprise qu'il exploite à un établissement, ou si son employeur refuse ou est incapable de continuer à l'employer.</p> <p>L'employé est admissible à cette indemnité si l'employeur qui met fin à son emploi a une masse salariale annuelle d'au moins 2,5 millions de dollars ou l'employé fait partie d'un groupe de 50 employés ou plus dont il est mis fin à l'emploi au cours d'une période de six mois en raison d'une interruption permanente de tout ou partie de l'entreprise que l'employeur exploite à un établissement<sup>39</sup>.</p>

Administration	Nombre d'employés mis à pied	Période minimale de l'avis	Personne(s) à qui on doit transmettre l'avis	Contenu de l'avis	Création d'un comité conjoint de planification	Autres dispositions
Québec <sup>40</sup>	<p>10 salariés ou plus d'un établissement au cours d'une période de 2 mois consécutifs</p> <p>Le licenciement collectif est pour des raisons d'ordre technologique ou économique.</p>	<p>De 10 à 99 salariés : 8 semaines</p> <p>De 100 à 299 salariés : 12 semaines</p> <p>300 salariés ou plus : 16 semaines</p>	<p>Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale<sup>41</sup></p> <p><i>Copie de l'avis</i> donnée au ministre doit être donnée à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>la Commission des normes du travail et à</li> <li>un syndicat accrédité qui représente des salariés visés par le licenciement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le nom et l'adresse de l'employeur ou de l'établissement concerné</li> <li>Le secteur d'activités</li> <li>Le nom et l'adresse de tout syndicat de salariés visés</li> <li>Le motif du licenciement collectif</li> <li>La date prévue du licenciement collectif</li> <li>Le nombre de salariés possiblement visés par le licenciement collectif</li> </ul>	<p>Requis à la demande du ministre lorsque le nombre de salariés visés par le licenciement est de 50 ou plus</p>	<p><i>Avis de cessation d'emploi individuelle</i> : L'avis de cessation d'emplois collectif s'ajoute à tout avis de cessation d'emploi individuelle qui doit être donné au salarié en vertu de la LNT.</p> <p><i>Incapacité de donner un avis</i> : En cas de force majeure ou lorsqu'un événement imprévu empêche un employeur de donner l'avis de licenciement collectif prévu par la LNT, ce dernier doit donner cet avis au ministre aussitôt qu'il est en mesure de le faire<sup>42</sup>.</p> <p><i>Affichage de l'avis</i> : L'avis doit être affiché dans un endroit visible et facilement accessible dans l'établissement concerné.</p> <p><i>Mise à pied</i> : Une mise à pied pendant une période de six mois ou plus, qui touche au moins 10 salariés du même établissement, dans un période de deux mois consécutifs est réputée être une cessation d'emplois.</p> <p><i>Maintien des conditions de travail</i> : Pendant le délai prévu par l'avis, un employeur ne peut modifier le salaire d'un salarié visé par le licenciement collectif et, le cas échéant, les régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail sans le consentement écrit de ce salarié ou du syndicat accrédité qui le représente.</p> <p><i>Exemption des dispositions sur la cessation d'emplois</i> : Certains salariés sont exclus des dispositions sur l'avis de licenciement collectif<sup>43</sup>.</p>
Saskatchewan <sup>44</sup>	<p>10 employés ou plus dans un établissement au cours d'une période de 4 semaines</p>	<p>De 10 à 49 employés : 4 semaines</p> <p>De 50 à 99 employés : 8 semaines</p> <p>100 employés ou plus : 12 semaines</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ministère du travail</li> <li>Tout employé licencié</li> <li>Le syndicat qui représente un employé licencié</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le nombre d'employés licenciés</li> <li>La ou les date(s) prévue(s) du licenciement collectif</li> <li>Les motifs du licenciement</li> </ul>	<p><i>Non spécifié</i></p>	<p><i>Avis de cessation d'emploi individuelle</i> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'avis de licenciement individuel ou de mise à pied, en vertu de la LNT, doit également être donné à chaque employé touché.</li> <li>Un avis de cessation d'emplois collective peut être donné en même temps qu'un avis de cessation d'emploi individuelle ou un avis de mise à pied.</li> </ul> <p><i>Dérogation</i> : Un employeur peut demander par écrit au directeur des normes du travail d'être exempté des exigences relatives à l'avis de cessation d'emplois collective. Le directeur peut accorder l'exemption s'il est convaincu que le fait de donner un avis écrit porterait préjudice à l'employeur et aux employés.</p>

Administration	Nombre d'employés mis à pied	Période minimale de l'avis	Personne(s) à qui on doit transmettre l'avis	Contenu de l'avis	Création d'un comité conjoint de planification	Autres dispositions
						<i>Exemption des dispositions sur l'avis de cessation d'emplois : Certains salariés sont exclus des dispositions sur l'avis de licenciement collectif<sup>45</sup>.</i>
<b>Terre-Neuve-et-Labrador<sup>46</sup></b>	50 employés ou plus au cours d'une période de 4 semaines	De 50 à 199 employés : 8 semaines  De 200 à 499 employés : 12 semaines  500 employés ou plus : 16 semaines  <u>OU</u> Une indemnité en tenant lieu, incluant les heures supplémentaires que l'employé aurait effectuées <sup>47</sup> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les employés touchés</li> <li>Le ministre des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi doit être avisé immédiatement après que l'avis a été donné aux employés (aucun licenciement ne peut être effectué si l'employeur n'avise pas les employés concernés ou le ministre).</li> </ul>	<u>Avis aux employés :</u> <i>Non spécifié</i>  <u>Avis au ministre :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le nombre de personnes à qui l'avis a été envoyé</li> <li>Le délai prévu dans l'avis</li> <li>Les motifs du licenciement</li> </ul>	<i>Non spécifié</i>	<p><i>Avis de cessation d'emploi individuelle :</i> Un avis écrit de cessation d'emploi individuelle doit également être donné à chaque employé en conformité avec la LNT.</p> <p><i>Avis donné par les employés touchés :</i> Rien n'empêche un employé de donner un avis de cessation d'emploi à son employeur en vertu des dispositions pertinentes de la LNT.</p> <p><i>Exemption des dispositions sur l'avis de cessation d'emplois :</i> Certains salariés sont exclus des dispositions sur l'avis de licenciement collectif<sup>48</sup>.</p> <p><i>Employés licenciés dans des sites éloignés :</i> Un employeur doit fournir gratuitement aux employés licenciés ou mis à pied dans des sites éloignés le transport à l'endroit le plus près où existe un service de transport régulier.</p> <p><i>Mise à pied :</i> Lorsqu'une mise à pied n'est plus temporaire<sup>49</sup>, le licenciement des employés est réputé survenir au début de la mise à pied temporaire.</p>
<b>Territoires du Nord-Ouest<sup>50</sup> et Nunavut<sup>51</sup></b>	25 employés ou plus au cours d'une période de 4 semaines	De 25 à 49 employés : 4 semaines  De 50 à 99 employés : 8 semaines  De 100 à 299 employés : 12 semaines	Agent des normes du travail	<i>Non spécifié</i>	<i>Non spécifié</i>	<p><i>Avis de cessation d'emploi individuelle :</i> Un avis de cessation d'emploi individuelle doit également être donné à chaque employé touché en conformité avec la LNT.</p> <p><i>Continuation de l'emploi après l'expiration de la période d'avis :</i> Si une personne continue d'être employée après l'expiration de la période d'avis de cessation d'emploi, l'avis est sans effet.</p> <p><i>Expiration de l'avis :</i> Une cessation d'emploi ne peut prendre effet avant la fin de la période d'avis requise.</p> <p><i>Maintien des conditions d'emploi :</i> Une fois que l'avis de cessation d'emplois a été donné, l'employeur doit maintenir les conditions d'emploi<sup>52</sup>.</p>



Administration	Nombre d'employés mis à pied	Période minimale de l'avis	Personne(s) à qui on doit transmettre l'avis	Contenu de l'avis	Création d'un comité conjoint de planification	Autres dispositions
		300 employés ou plus : 16 semaines				<i>Mise à pied</i> : Si l'employeur ne donne pas à l'employé un avis de mise à pied temporaire, l'employé est réputé avoir été licencié <sup>53</sup> .
<b>Yukon</b> <sup>54</sup>	25 employés ou plus au cours d'une période de 4 semaines	De 25 à 49 employés : 4 semaines  De 50 à 99 employés : 8 semaines  De 100 à 299 employés : 12 semaines  300 employés ou plus : 16 semaines	Directeur des normes d'emploi	<i>Non spécifié</i>	<i>Non spécifié</i>	<p><i>Avis de cessation d'emploi individuelle</i> : Un avis de cessation d'emploi individuelle doit également être donné à chaque employé touché en conformité avec la LNE.</p> <p><i>Continuation de l'emploi après l'expiration de la période d'avis</i> : Si une personne continue d'être employée après l'expiration de la période d'avis de cessation d'emploi, l'avis est sans effet.</p> <p><i>Maintien des conditions d'emploi</i> : Une fois que l'avis de cessation d'emploi a été donné, l'employeur ne peut modifier le taux de salaire de l'employé ni d'autres conditions d'emploi sans son consentement.</p> <p><i>Mise à pied temporaire</i> : Avant de procéder à la mise à pied temporaire de 50 employés ou plus au cours d'une période de 4 semaines, l'employeur doit aviser le directeur des normes d'emploi de son intention au moins 4 semaines avant la date de la mise à pied temporaire<sup>55</sup>.</p> <p><i>Employés licenciés dans des sites éloignés</i> : Un employeur doit fournir gratuitement aux employés licenciés ou mis à pied dans des sites éloignés le transport à l'endroit le plus près où existe un service de transport régulier.</p> <p><i>Exemption des dispositions sur l'avis de cessation d'emplois</i> : Certains employés sont exclus des dispositions sur l'avis de licenciement collectif<sup>56</sup>.</p>

**Exclusions générales** : La plupart des administrations excluent un certain nombre d'occupations et d'industries des normes minimales d'emploi établies par la loi.

Le tableau sur les **Préavis de cessations d'emploi individuelles** devrait également être consulté en même temps que le présent document.

---

**Notes:**

<sup>1</sup> *Code canadien du travail* : articles 211 à 230 et 235 à 237; *Règlement du Canada sur les normes du travail* : articles 26 à 28 et 30 à 32.

<sup>2</sup> L'employeur qui donne l'avis au ministre et le ou les syndicats à qui une copie est transmise doivent fournir à la Commission de l'assurance-emploi tous les renseignements que celle-ci demande afin d'aider les surnuméraires et coopérer avec elle pour faciliter leur réemploi.

<sup>3</sup> Le ministre peut soustraire un établissement particulier à l'application d'une ou de plusieurs dispositions sur le licenciement collectif, s'il lui est démontré que cette application :

- soit porte — ou porterait — atteinte aux intérêts des employés ou catégories d'employés qui y travaillent;
- soit porte — ou porterait — atteinte aux intérêts de l'employeur;
- soit cause — ou causerait — un grave préjudice au fonctionnement de l'établissement;
- soit n'est pas nécessaire parce qu'aux termes d'une convention collective ou pour toute autre raison, l'établissement dispose de mécanismes d'aide aux surnuméraires qui sont essentiellement semblables à ceux prévus par le Code ou qui visent les mêmes effets.

<sup>4</sup> Une mise à pied est réputée être une cessation d'emploi sauf dans les circonstances suivantes :

- elle découle d'une grève ou d'un lockout;
- elle est d'une durée égale ou inférieure à 12 mois et est obligatoire à cause d'une garantie de durée de travail minimale prévue par la convention collective;
- elle est d'une durée de plus de trois mois et l'employé continue de recevoir des paiements de son employeur; ce dernier continue de verser, à l'égard de l'employé, des cotisations à un régime de pension enregistré ou à un régime d'assurance des employés ou d'assurance collective; l'employé touche des prestations supplémentaires de chômage; ou l'employé aurait droit à de telles prestations supplémentaires mais n'est pas admissible à des prestations sous le régime de la *Loi sur l'assurance-emploi*; ou
- la durée de la mise à pied est de trois mois ou moins;
- elle est de plus de trois mois, mais l'employeur avertit l'employé, par écrit, au moment de la mise à pied ou avant, qu'il sera rappelé au travail dans les six mois qui suivent le commencement de la mise à pied,
- la durée de la mise à pied est de plus de trois mois mais moins de 12 mois et l'employé maintient des droits de rappel en vertu d'une convention collective.

En ce qui a trait aux trois dernières situations, on ne tient pas compte, dans le calcul de la durée d'une mise à pied, d'une période de retour au travail inférieure à deux semaines.

<sup>5</sup> Un employeur n'est pas tenu de verser une indemnité de départ à un employé dont le congédiement est justifié ou dans le cas où un employé acquiert le droit dès sa cessation d'emploi — ou avait déjà droit — à une pension accordée aux termes d'un régime de pensions auquel cotise l'employeur, ou à la pension prévue par la *Loi sur la sécurité de la vieillesse* ou à une pension ou rente de retraite accordée aux termes du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec.

<sup>6</sup> Le nombre d'heures de travail normal par jour d'un employé dont les heures de travail sont calculées selon un régime de calcul de la moyenne est de huit. Le nombre d'heures de travail normal par jour d'un employé dont les heures de travail ne sont pas calculées selon un régime de calcul de la moyenne sont les heures de travail effectuées par l'employé, exclusion faite de ses heures supplémentaires, pendant les quatre semaines complètes qui ont précédé son licenciement. Une semaine complète s'entend d'une semaine au cours de laquelle ne tombe aucun jour férié; l'employé ne prend aucun jour de congé annuel; et l'employé ne s'absente pas du travail pour quelque autre motif.

<sup>7</sup> *Code des normes d'emploi (Employment Standards Code) (CNE)* : articles 56, 62, 63, 74 et 137.

<sup>8</sup> Une mise à pied temporaire est définie comme étant une mise à pied de moins de 60 jours, ou une mise à pied de 60 jours ou plus durant laquelle l'employé reçoit une rémunération dont il a convenu avec l'employeur ou ce dernier verse, à l'égard de l'employé, des cotisations à un régime de pension ou d'assurance, ou l'employé jouit d'un droit de rappel en vertu d'une convention collective.

<sup>9</sup> *Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act) (LNE)* : articles 1 et 62 à 73; *Règlement sur les normes d'emploi (Employment Standards Regulation)* : articles 33 et 37.

<sup>10</sup> Cet avis est sans effet si :

- la période prévue dans l'avis coïncide avec une période durant laquelle l'employé prend ses vacances annuelles, est mis à pied temporairement, est en grève ou visé par un lock-out, ou n'est pas en mesure de travailler en raison d'une grève ou d'un lock-out ou à cause de problèmes médicaux; ou
- si l'emploi se poursuit après la fin de la période prévue dans l'avis.

<sup>11</sup> Si une condition d'emploi est modifiée de façon substantielle, le directeur des normes d'emploi peut statuer qu'il y a eu cessation d'emploi.

<sup>12</sup> Le directeur des normes d'emploi peut modifier un délai ou une exigence en rapport avec une cessation d'emplois collective s'il est convaincu qu'une majorité des employés touchés par cette modification connaissent ses effets et approuvent la demande, et si cette dérogation respecte les objectifs de la LNE, tels qu'énoncés à l'article 2 de cette loi. Le directeur doit, en outre, être convaincu que la dérogation contribuera à assurer soit la continuité des activités de l'employeur, leur diminution ou cessation méthodique, ou l'emploi à court terme à des projets spéciaux. Le directeur peut préciser qu'une dérogation s'applique uniquement à un employé ou plus d'un employeur, indiquer une date d'expiration en ce qui a trait à la dérogation, et lui attacher toute autre condition qu'il juge nécessaire. L'employeur doit afficher une copie de la décision du directeur concernant une demande de dérogation dans des endroits où celle-ci peut être lue par les employés concernés.

<sup>13</sup> Une mise à pied est considérée comme étant temporaire si :

- elle ne dépasse pas 13 semaines dans une période de 20 semaines consécutives; ou
- dans le cas d'un employé qui jouit d'un droit de rappel, elle ne dépasse pas la période spécifiée à l'intérieur de laquelle l'employé a un droit de rappel au travail.

Une semaine de mise à pied signifie une semaine durant laquelle un employé gagne moins de 50 % de la moyenne de son salaire hebdomadaire régulier au cours des huit semaines précédentes.

<sup>14</sup> Les dispositions sur la cessation d'emplois ne s'appliquent pas à un individu :

- employé en vertu d'une entente selon laquelle il peut décider de travailler ou non lorsqu'on le lui demande;
- employé pendant une période définie ou pour effectuer une tâche précise devant être complétée au cours d'une période d'au plus 12 mois (à moins que l'emploi ne se poursuive au moins trois mois après la fin de la période ou l'achèvement de la tâche);
- employé à un ou plusieurs chantiers de construction par un employeur dont l'entreprise principale est dans le secteur de la construction;
- employé en vertu d'un contrat de travail dont l'exécution est devenue impossible à cause d'un événement ou de circonstances imprévisibles autre que la mise sous séquestre ou une procédure prise en vertu d'une loi sur l'insolvabilité;
- qui a refusé un autre emploi raisonnable offert par l'employeur;
- qui a refusé un autre travail rendu disponible en vertu d'un régime d'ancienneté;
- qui a été mis à pied ou licencié à la suite de la réduction, suspension ou cessation normale d'activités saisonnières; ou
- qui a été mis à pied et n'est pas retourné au travail dans un délai raisonnable après que l'employeur lui ait demandé de le faire.

De plus les dispositions sur la cessation d'emplois ne s'appliquent pas aux pompiers auxiliaires ou volontaires, aux étudiantes-infirmières ou aux pêcheurs.

<sup>15</sup> L'Île-du-Prince-Édouard est la seule administration dont la législation sur les normes d'emploi ne contient pas de dispositions sur la cessation d'emplois collective. Les règles qui s'appliquent lorsque des groupes d'employés sont licenciés sont celles qui s'appliquent lors d'une cessation d'emploi individuelle (voir le tableau intitulé : « Préavis de cessations d'emploi individuelles »).

<sup>16</sup> *Code des normes d'emploi* (CNE) : articles 66 à 79; *Règlement sur le salaire minimum et les conditions de travail* : articles 2 à 5, 19 et 20.

<sup>17</sup> Cet avis constitue un avis de cessation d'emploi individuelle uniquement si l'employé est nommé dans l'avis et si le délai de remise de celui-ci est conforme au CNE.

<sup>18</sup> Une mise à pied n'est pas réputée être une cessation d'emplois lorsque :

- en raison de la nature saisonnière de l'entreprise, il est pratique courante de mettre à pied des employés au cours de cette période de l'année, et il a été précisé à l'employé au moment de son embauche qu'il sera mis à pied durant cette période;
- la mise à pied est pour une période maximale de huit semaines dans une période de 16 semaines consécutives;
- la mise à pied est pour une période de plus de huit semaines, mais l'employeur rappelle l'employé dans la période additionnelle que précise le ministre; ou
- la mise à pied est pour une période de plus de huit semaines et, pendant cette période, l'employeur continue de payer le salaire de l'employé ou de lui verser des paiements en remplacement de son salaire au taux convenu entre eux, ou de faire des versements, au profit de l'employé, à un régime de pension et/ou à un régime d'assurance.

Lorsqu'une mise à pied devient une cessation d'emploi, l'emploi est réputé avoir pris fin sans préavis le premier jour de la mise à pied, et l'employeur doit verser à l'employé une indemnité tenant lieu de l'avis conformément au CNE.

<sup>19</sup> Un avis de cessation d'emplois n'est pas requis lorsque :

- la cessation d'emploi d'un employé survient dans les 30 premiers jours de travail, sauf si lui et son l'employeur en conviennent autrement par écrit avant le début de l'emploi,
- l'emploi se termine à la fin d'une période d'emploi déterminée;
- l'emploi vise l'exécution d'un travail ou d'une tâche déterminée pour une période maximale de 12 mois et cesse une fois la tâche ou le travail terminé;
- l'employé est mis à pied, et cette mise à pied n'est pas réputée être une cessation d'emploi;
- l'employé est coupable de comportement répréhensible volontaire, de désobéissance ou de négligence volontaire dans son travail que l'employeur n'accepte pas;
- l'employé est en grève ou en lock-out;
- l'employé est mis à pied après avoir refusé une offre raisonnable d'effectuer un autre travail offert en conformité avec un régime d'ancienneté ou par l'employeur;
- l'employé ne retourne pas au travail avant l'expiration d'un délai raisonnable après avoir été rappelé au travail après une mise à pied;
- l'employé travaille dans l'industrie de la construction;
- l'employé a une entente en vertu de laquelle il peut choisir de travailler ou non lorsque l'employeur le lui demande;
- l'employé a atteint l'âge de la retraite prévu par une coutume ou une pratique établie dans l'entreprise de l'employeur;
- l'employé a fait preuve d'insubordination, de conduite violente envers l'employeur ou de malhonnêteté dans l'exercice de ses fonctions; ou

- le contrat de travail est impossible à exécuter ou son exécution est rendue impossible par des circonstances fortuites ou imprévisibles.

<sup>20</sup> Sur demande, le ministre peut lever l'exigence relative à l'avis de cessation d'emplois collective s'il est convaincu que cette exigence cause un préjudice injustifié aux intérêts des employés (ou d'une catégorie d'employés) ou à l'employeur; ou nuit sérieusement au fonctionnement de l'entreprise de l'employeur.

<sup>21</sup> Les personnes suivantes sont exclues de la plupart des dispositions du CNE prévoyant des normes minimales, y compris celles traitant de la cessation d'emplois collective :

- les employés qui travaillent dans le domaine de l'agriculture, des pêcheries, de l'élevage des animaux à fourrure et de l'exploitation laitière ainsi que dans le domaine de la production horticole ou maraîchère destinée à la vente;
- les membres actifs des professions régies par la loi et les étudiants-stagiaires dans de telles professions; et
- les employés qui travaillent dans une résidence privée, qui sont rémunérés par un membre de la famille et qui travaillent à titre de : travailleurs domestiques pendant au plus 24 heures pour le même employeur pendant une même semaine, gardiens d'enfants dont la fonction principale est de voir aux besoins d'un enfant de la famille, et compagnons dont la fonction principale est de voir aux besoins d'un membre de la famille qui est âgé, infirme ou malade.

<sup>22</sup> *Loi sur les normes d'emploi* (LNE) : articles 1, 5, 8, 32 à 34; *Règlement général* : article 4

<sup>23</sup> Lorsque la durée de l'avis de cessation d'emplois prévu dans une convention collective dépasse 6 semaines, l'employeur doit donner l'avis exigé par la convention collective.

<sup>24</sup> Aucun avis de cessation d'emplois collective n'est requis lorsque :

- le salarié a terminé une tâche définie pour laquelle il a été embauché pendant une période maximale de 12 mois;
- le salarié a achevé une période d'emploi qui était fixée dans le contrat d'emploi, à moins qu'il ne soit employé pendant une période de trois mois au-delà de cette période;
- le salarié prend sa retraite dans le cadre d'un régime de retraite effectif;
- le salarié effectue des travaux de construction dans l'industrie de la construction;
- le salarié est licencié ou mis à pied à la suite de la réduction, la fermeture ou la suspension saisonnière normale d'une exploitation;
- le salarié est mis à pied pendant une période ne dépassant pas six jours; ou
- le salarié est mis à pied à cause d'un manque de travail dû à un motif imprévu par l'employeur, au moment où il aurait autrement donné un avis, pendant la période durant laquelle le manque de travail se poursuit pour ce motif.

<sup>25</sup> Le directeur des normes d'emploi peut accorder une exemption relativement à l'obligation de donner un avis si l'employeur lui démontre que :

- le fait de se conformer à cette obligation lui impose des difficultés particulières qui ne sont pas imposées à d'autres employeurs, et que le ou les salariés reçoivent d'autres prestations ou avantages qui peuvent être considérés comme une indemnisation raisonnable remplaçant l'avis; ou
- le contrat d'emploi en question a été conclu de plein gré et sans recours à la force ou à la coercition entre personnes unies par des liens familiaux étroits.

Dans certaines circonstances, la question peut être soumise à la Commission du travail et de l'emploi.

<sup>26</sup> *Code des normes du travail* (CNT) : articles 71 à 78; *Règlement sur les normes du travail* : articles 2 et 8.

<sup>27</sup> Un montant égal au salaire qui aurait été gagné pour un travail effectué par l'employé au taux régulier lors d'une semaine normale de travail, sans surtemps, pendant la période d'avis requise.

<sup>28</sup> L'avis écrit doit être signifié personnellement ou être envoyé par courrier recommandé.

<sup>29</sup> Un employeur n'est pas tenu de donner un avis (ou verser une indemnité en tenant lieu) à un employé qui :

- a été à son emploi pendant moins de trois mois;
- est engagé pendant une période définie ou pour effectuer une tâche précise devant être complétée au cours d'une période d'au plus 12 mois (à moins que l'emploi ne se poursuive au moins trois mois après la fin de la période ou l'achèvement de la tâche);
- est mis à pied ou suspendu pendant une période d'au plus six jours consécutifs;
- est licencié ou mis à pied en raison de tout événement indépendant de la volonté de l'employeur (p. ex. la destruction totale ou partielle d'une usine, la destruction d'équipement ou une défaillance mécanique, la non-disponibilité de fournitures, un manque de commandes pour un produit, un accident, un conflit de travail, les conditions atmosphériques, et des actions gouvernementales) si l'employeur a exercé la diligence voulue en vue de prévoir et d'éviter la cause du licenciement ou de la mise à pied;
- s'est vu offrir un autre emploi raisonnable par l'employeur;
- a atteint l'âge de la retraite selon la pratique établie de l'employeur; ou
- travaille dans l'industrie de la construction.

<sup>30</sup> Sont exclus de la plupart des dispositions sur les normes du travail du CNT, y compris celles ayant trait à la cessation d'emplois collective, les groupes suivants :

- les employés auxquels s'applique une convention collective;
- les employés qui travaillent comme vendeurs d'immeubles, vendeurs d'automobiles, ou vendeurs—autres que vendeurs itinérants—qui ont le droit de recevoir tout ou une partie de leur rémunération sous forme de commissions pour des ventes normalement effectuées en dehors de l'établissement de l'employeur; et
- les employés qui travaillent sur des bateaux de pêche ou à leur exploitation en mer.

<sup>31</sup> *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE 2000) : articles 54, 55 et 58 à 66; *Règlement sur les licenciements et les indemnités de départ* (*Termination and Severance of Employment Regulation*) : articles 2, 3, 5 à 7 et 9.

<sup>32</sup> La LNE 2000 définit le terme « établissement » comme un emplacement où un employeur exploite une entreprise, mais, s'il en exploite une à plus d'un emplacement, des emplacements distincts constituent un seul établissement s'ils sont situés dans la même municipalité ou si un ou plusieurs employés d'un emplacement ont des droits d'ancienneté qui s'étendent à l'autre emplacement en vertu d'un contrat de travail écrit selon lequel le ou les employés peuvent supplanter un autre ou d'autres employés du même employeur.

<sup>33</sup> L'indemnité de licenciement doit être une somme forfaitaire égale à la somme à laquelle l'employé aurait eu droit s'il avait travaillé durant la période d'avis. Si l'employé n'a pas de semaine normale de travail ou qu'il est payé autrement qu'en fonction du temps, l'employeur doit lui verser une somme calculée selon la moyenne du salaire régulier hebdomadaire gagné par l'employé durant la période de 12 semaines qui précède immédiatement le jour du licenciement. L'employeur doit également continuer de verser les cotisations prévues par des régimes d'avantages sociaux qui seront nécessaires afin de maintenir les avantages dont aurait joui l'employé pendant la période de l'avis. Si l'employeur ne s'acquitte pas de cette obligation, la somme qu'il aurait dû cotiser est réputée être un salaire impayé. Si un employeur licencie des employés sans leur donner le délai requis par l'avis, les employés sont réputés avoir été effectivement employés pendant la période à l'égard de laquelle un avis aurait dû leur être donné aux fins de tout régime d'avantages sociaux dans le cadre duquel leur droit à des avantages pourrait être perdu ou réduit si leur emploi effectif se termine.

<sup>34</sup> L'avis de cessation d'emplois est réputé avoir été donné à la date où le directeur des normes d'emploi a reçu ces renseignements.

Ces renseignements peuvent également comprendre :

- la situation économique entourant les licenciements;
- les consultations qui ont eu lieu ou qui sont prévues avec les collectivités dans lesquelles les licenciements doivent se produire ou avec les employés concernés ou leur mandataire à l'égard des licenciements;
- les mesures d'adaptation prévues et le nombre d'employés qui sont censés bénéficier de chacune d'elles; et
- un portrait statistique des employés concernés.

<sup>35</sup> L'employeur n'est pas tenu de maintenir le taux de salaire ou les autres conditions d'emploi d'un employé qui supplante un autre employé dans de telles circonstances.

<sup>36</sup> Un avis écrit doit être donné :

- au moins une semaine à l'avance, si la période d'emploi de l'employé est inférieure à deux ans; ou
- au moins deux semaines à l'avance, si sa période d'emploi est de deux ans ou plus.

Un tel avis n'est pas requis si l'employeur viole une clause du contrat de travail, y compris s'il congédie implicitement l'employé.

<sup>37</sup> Un avis de cessation d'emploi (ou une indemnité en tenant lieu) n'est pas requis lorsqu'un employé :

- a été au service de l'employeur de façon continue pendant moins de trois mois;
- a été mis à pied de façon temporaire;
- a été embauché uniquement pendant une période définie ou pour effectuer une tâche précise après quoi il est prévu que l'emploi se termine (à moins qu'on ne mette fin à l'emploi avant la fin de la période ou l'achèvement de la tâche, que la période ne prenne fin ou que la tâche ne soit complétée plus de 12 mois après le début de l'emploi, ou que l'emploi ne se poursuive au moins trois mois après la fin de la période ou l'achèvement de la tâche);
- a été licencié après avoir refusé un autre travail raisonnable offert par l'employeur, ou a refusé de remplir des fonctions rendues disponibles en vertu d'un régime d'ancienneté;
- a été mis à pied temporairement et n'est pas retourné au travail dans un délai raisonnable après que l'employeur lui ait demandé de le faire;
- a été licencié durant ou à la suite d'une grève ou d'un lock-out à son lieu de travail;
- a une entente en vertu de laquelle il peut choisir de travailler ou non lorsque l'employeur le lui demande;
- a atteint l'âge de la retraite prévu par une pratique établie par l'employeur;
- a fait preuve d'insubordination, de mauvaise conduite, ou d'un manquement intentionnel au devoir qui n'est pas anodin et qui n'est pas toléré par l'employeur;
- travaille dans l'industrie de la construction; et

- dont l'employeur œuvre dans le domaine de la construction, la modification ou la réparation de navires ayant un tonnage brut de plus de 10 tonnes et conçus pour la navigation commerciale, et qui a accepté, personnellement ou par l'intermédiaire d'un agent négociateur, d'être exempté de l'application des dispositions sur l'avis de cessation d'emplois en retour d'un régime de prestations supplémentaires de chômage.

De plus, sous réserve du *Code des droits de la personne*, un avis n'est pas requis lorsqu'un contrat de travail est devenu impossible à exécuter ou son exécution est empêchée par des circonstances fortuites ou imprévisibles.

<sup>38</sup> Aux fins de l'indemnité de départ, une semaine de mise à pied est définie comme en étant une durant laquelle un employé gagne moins du quart de la somme qu'il gagnerait à son taux horaire normal pendant une semaine normale de travail et qui n'est pas une semaine exclue (c'est-à-dire une semaine au cours de laquelle, pendant un ou plusieurs jours, l'employé n'est pas capable de travailler, est suspendu pour des raisons disciplinaires ou n'a pas reçu de travail en raison d'une grève ou d'un lock-out survenu à son lieu de travail ou ailleurs). Dans le cas d'un employé qui n'a pas une semaine normale de travail, le montant des gains utilisé pour déterminer si une mise à pied a eu lieu est réputé être la moyenne de la somme qu'il a gagnée par semaine non exclue au cours d'une période spécifiée de 12 semaines consécutives.

<sup>39</sup> Les employés qui donnent leur démission après avoir reçu un avis de cessation d'emplois conservent leur droit de recevoir une indemnité de départ, pourvu qu'ils donnent à leur employeur un avis de deux semaines. Aux fins d'établir l'admissibilité à l'indemnité de départ, l'emploi est réputé avoir pris fin le jour où l'avis de cessation d'emplois aurait pris effet. Cependant, aux fins du calcul de l'indemnité de départ, leur emploi est réputé avoir pris fin à la date d'effet de leur démission.

Le montant minimum de l'indemnité de départ qui doit être versée à l'employé est calculé en multipliant le salaire normal de l'employé pour une semaine normale de travail par le nombre d'années complètes d'emploi de l'employé (que celles-ci soient continues ou non ou qu'il s'agisse d'un emploi effectif ou non), y compris toute portion d'année d'emploi (c'est-à-dire le nombre de mois supplémentaires d'emploi divisé par 12) jusqu'à un maximum de 26 semaines de salaire. (Lorsque employé n'a pas une semaine normale de travail ou est payé autrement qu'en fonction du temps, l'indemnité de départ est basée sur la moyenne du salaire normal qu'il a gagné pour les semaines au cours desquelles il a travaillé pendant la période de 12 semaines qui précède le jour où on a mis fin à son emploi ou celui où a débuté la mise à pied qui a mis fin à son emploi.

La période d'emploi d'un employé est réputée comprendre toute période d'avis que l'employeur aurait dû donner en vertu de la LNE 2000.

L'employeur peut verser une indemnité de départ par versements échelonnés sur trois ans, avec le consentement de l'employé ou l'approbation du directeur des normes d'emploi.

Un employeur n'est pas tenu de verser une indemnité de départ à un employé qui :

- travaille dans l'industrie de la construction;
- travaille à l'entretien sur place d'édifices, de structures, de routes, de conduites d'égout, de conduites d'eau, de pipelines, de tunnels ou autres ouvrages;
- dont l'emploi prend fin à cause de la cessation permanente d'une entreprise résultant des conséquences économiques d'une grève;
- qui prend sa retraite au moment où son emploi prend fin et qui reçoit une pension non réduite tenant en compte le temps de service que l'employé aurait pu accumuler jusqu'à l'âge normal de la retraite si l'emploi n'avait pas pris fin;
- dont l'emploi prend fin après avoir refusé un autre emploi raisonnable offert par l'employeur ou devenu disponible en vertu d'un régime d'ancienneté;
- a fait preuve d'insubordination, de mauvaise conduite, ou d'un manquement intentionnel au devoir qui n'est pas anodin et qui n'est pas toléré par l'employeur;
- a une entente en vertu de laquelle il peut choisir de travailler ou non lorsque l'employeur le lui demande; ou
- dont le contrat de travail est devenu impossible à exécuter ou il y a un empêchement à son exécution (sauf si l'impossibilité ou l'empêchement résulte de la cessation permanente d'une entreprise à cause de circonstances fortuites ou imprévisibles, du décès de l'employeur, du décès de l'employé s'il a reçu un avis de cessation d'emploi avant son décès, ou l'employé a été malade ou blessé et le *Code des droits de la personne* défend de mettre fin à son emploi pour cette raison).

<sup>40</sup> *Loi sur les normes du travail* (LNT) : articles 3, 3.1, 84.0.1 à 84.0.15, et 141.1; *Règlement sur les normes du travail* : articles 35.0.1 et 35.0.2.

<sup>41</sup> L'avis doit être transmis par la poste à la Direction générale des opérations d'Emploi-Québec. Cet avis prend effet à compter de la date de sa mise à la poste.

<sup>42</sup> Lorsque l'employeur ne donne pas l'avis requis, sauf en cas de force majeure ou lorsqu'un événement imprévu empêche un employeur de respecter les délais d'avis, ce dernier doit :

- verser à chaque salarié licencié une indemnité égale à son salaire habituel, exception faite des heures supplémentaires, gagné pendant le délai d'avis requis, ou le reste de ce délai; et
- verser cette indemnité au moment du licenciement ou à la fin d'une période de six mois de mise à pied.

Un salarié a droit à l'indemnité la plus élevée entre l'indemnité tenant lieu d'avis de cessation d'emploi individuelle et celle tenant lieu d'avis de cessation d'emplois collective, mais non au deux.

<sup>43</sup> Sont exclus des dispositions sur la cessation d'emplois collective les salariés\_:

- qui ne justifient pas de trois mois de service continu;
- dont le contrat pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée expire;
- nommés à un poste exempté dans la fonction publique (c'est-à-dire un poste qui est exempté de l'application de certaines dispositions de la *Loi sur la fonction publique*);
- qui ont commis une faute grave;

- qui travaillent dans l'industrie de la construction;
- mis à pied pour une durée inférieure à six mois;
- employés dans un établissement dont les activités sont saisonnières ou intermittentes; ou
- employés dans un établissement affecté par une grève ou un lock-out.

<sup>44</sup> *Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act) (LNT)* : articles 4 et 44.1; *Règlement de 1995 sur les normes du travail (Labour Standards Regulations, 1995)* : articles 3 et 22.

<sup>45</sup> Un avis de cessation d'emploi n'est pas requis lorsqu'un employé :

- a une entente en vertu de laquelle il peut choisir de travailler ou non lorsque l'employeur le lui demande;
- a un emploi d'une durée déterminée;
- a été embauché pour effectuer une tâche précise au cours d'une période ne dépassant pas 12 mois;
- s'est vu offrir et a refusé un autre travail ou emploi raisonnable offert par l'employeur;
- a été licencié à la suite de la réduction, la suspension ou la cessation normale d'activités saisonnières;
- est mis à pied pendant une période ne dépassant pas 26 semaines;
- a été licencié parce qu'il a atteint l'âge de la retraite (tel qu'établie par l'employeur); ou
- dont le contrat de travail est devenu impossible à exécuter à cause de circonstances ou d'événements imprévisibles.

<sup>46</sup> *Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act) (LNT)* : articles 43.12, 49, 50 et 53 à 58; *Règlement sur les normes du travail (Labour Standards Regulations)* : article 13.

<sup>47</sup> Le calcul des heures supplémentaires est basé sur de telles heures effectuées au cours du mois précédant le licenciement.

<sup>48</sup> Les dispositions sur l'avis de cessation d'emplois collective ne s'appliquent pas à l'employé qui :

- a été au service de l'employeur pendant moins d'un mois;
- a un contrat de travail devenu impossible à exécuter ou il y a un empêchement à son exécution à cause de circonstances ou d'un événement imprévisibles;
- a été mis à pied après avoir refusé un autre travail raisonnable offert par l'employeur ou devenu disponible en vertu d'un régime d'ancienneté;
- travaille dans l'une des industries suivantes : la construction, l'exploitation forestière, la pêche ou l'exploitation d'une plate-forme de forage pétrolier en mer.
- est mis à pied ou licencié durant ou à la suite d'une grève ou d'un lock-out;
- a atteint l'âge de la retraite selon la pratique établie par l'employeur;
- travaille à la production saisonnière d'une usine de transformation du poisson comme surnuméraire à une période de pointe;
- a une entente avec l'employeur selon laquelle il peut décider de travailler ou non lorsque celui-ci le lui demande; ou
- n'est pas retourné au travail dans un délai raisonnable après que l'employeur lui ait demandé de le faire.

De plus, il n'y a pas obligation de donner un avis de licenciement à un employé qui n'a pas droit à un avis de licenciement individuel en vertu des dispositions de la LNT.

<sup>49</sup> Une mise à pied est réputée temporaire si elle ne dépasse pas 13 semaines au cours d'une période de 20 semaines consécutives. Cependant, au cours de ces 20 semaines, un jour pour lequel l'employé reçoit une rémunération, incluant un jour férié payé, n'est pas considéré dans le calcul de la période de 13 semaines de mise à pied.

<sup>50</sup> *Loi sur les normes du travail (LNT)* : articles 2, 14.01 et 14.05 à 14.10.

<sup>51</sup> *Loi sur les normes du travail (LNT)* : articles 2, 14.01 et 14.05 à 14.10.

<sup>52</sup> Une fois que l'avis de licenciement a été donné, l'employeur :

- ne peut réduire les salaires ou le taux des salaires ou modifier les autres conditions de travail d'un employé concerné; et
- doit, entre la date du préavis et celle du licenciement, verser à l'employé un salaire et des avantages au moins égaux à ceux que l'employé aurait reçus s'il avait effectué un nombre normal d'heures pendant cette période, qu'il ait effectivement travaillé ou non.

<sup>53</sup> Lorsqu'une mise à pied dure plus longtemps qu'une mise à pied temporaire :

- l'employé est réputé avoir été licencié le dernier jour de la mise à pied temporaire; et
- l'employeur doit lui verser l'indemnité tenant lieu d'avis calculée en conformité avec les dispositions sur l'avis de licenciement individuel.

Le terme «mise à pied temporaire» est défini comme étant une interruption du travail d'un employé pendant une période maximale de 45 jours au cours d'une période de 60 jours consécutifs, ou pendant une période supérieure à 45 jours si l'employeur rappelle l'employé au travail dans un délai fixé par l'agent des normes du travail.

<sup>54</sup> *Loi sur les normes d'emploi (LNE)* : articles 2, 48 à 58 et 106; *Règlement d'exemption générale des normes d'emploi* : article 4.

<sup>55</sup> Une mise à pied est réputée temporaire si :

- elle dure pendant 13 semaines ou moins au cours d'une période de 20 semaines consécutives; ou
- elle dure pendant plus de 13 semaines, mais l'employeur rappelle l'employé au travail dans un délai fixé par le directeur des normes d'emploi.

<sup>56</sup> Les dispositions sur la cessation d'emplois ne s'appliquent pas aux cas suivants :

- l'industrie de la construction;
- une entreprise saisonnière ou intermittente qui exerce son activité moins de six mois par année;
- un employé congédié pour un motif valable;
- un employé dont l'employeur ne s'est pas conformé aux modalités du contrat de travail;
- un employé mis à pied temporairement;
- un employé régi par un contrat de travail qu'il lui est impossible d'exécuter à cause d'un événement ou d'une circonstance imprévisible;
- un employé à qui l'employeur a offert un autre emploi acceptable qu'il a refusé;
- un employé qui a complété un projet ou une affectation pour lesquels il a été engagé et qu'il devait terminer au cours d'une période maximale de 12 mois; ou
- un employé qui a complété la durée stipulée de son contrat de travail, à moins qu'il ne continue d'être employé pendant plus d'un mois après la fin de son contrat de travail.



This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.  
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.