

LES LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS

Notes explicatives du tableau

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS								
LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ¹				LICENCIEMENTS COLLECTIFS ²				
Service continu	Préavis individuel ³		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement ⁴	Préavis collectif ⁵		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité ⁶ (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité ⁶ (semaines)	

1. Acte par lequel un employeur met fin au contrat individuel de travail pour des motifs d'ordre économique ou technique.
2. Acte par lequel un employeur met fin au contrat de travail de plusieurs ou de l'ensemble des membres de son personnel pour des motifs d'ordre économique ou technique.
3. Avis préalable qu'un employeur donne à un employé lui signifiant sa décision de mettre fin à son emploi.
4. Laps de temps à l'intérieur duquel s'effectuent les licenciements afin d'être assujettis aux dispositions de la loi.
5. Avis écrit préalable qu'un employeur doit donner à un organisme gouvernemental approprié et au syndicat de son intention de procéder à un licenciement collectif à une date fixée.
6. Somme versée par un employeur à un salarié (ou par un salarié à un employeur dans certains cas) en lieu du préavis auquel il avait droit. Généralement, l'indemnité est versée uniquement lorsque le préavis n'est pas donné. Ainsi, plutôt que d'aviser le ou les employés de leur licenciement imminent et de permettre à ces employés de travailler pendant la durée du préavis, l'employeur paie l'indemnité et licencie ses employés sur le champ. Dans certains cas, il peut y avoir une combinaison de préavis et d'indemnité pour un total n'excédant pas celui de la durée du préavis.

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS : QUÉBEC <i>LNT : 82, 82.1, 83, 83.1, 84.0.1, 84.0.4-84.0.6, 84.0.8, 84.0.9, 84.0.11, 84.0.13-84.0.15 RNT : 35.01</i>								
LICENCIEMENTS INDIVIDUELS				LICENCIEMENTS COLLECTIFS				
Service continu	Préavis individuel		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement	Préavis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
3 mois à 1 an	1	1	Mise à pied temporaire / Droit de rappel : 1. Une mise à pied temporaire de 6 mois ou plus donne droit à l'avis de fin d'emploi; 2. Dans le cas d'un salarié syndiqué qui bénéficie d'un droit de rappel au travail pendant plus de six mois, l'employeur doit verser l'indemnité compensatrice à compter de la première des dates suivantes : a) l'expiration du droit de rappel du salarié; b) un an après la mise à pied.	10 à 99	2 mois	8	8	Définition de licenciement collectif : Constitue un licenciement collectif, une cessation de travail du fait de l'employeur, y compris une mise à pied pour une durée de six mois ou plus, qui touche au moins 10 salariés d'un même établissement au cours d'une période de deux mois consécutifs. Avis au ministre : Avis au ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille est transmis par l'employeur avant de procéder à un licenciement collectif et copie à la Commission des normes du travail et à l'association accréditée. Maintien des conditions de travail : Durant la période de préavis, le salaire et, le cas échéant, les régimes d'assurance collective et de retraite ne peuvent être modifiés sans le consentement écrit du salarié visé par le licenciement collectif ou de l'association accréditée qui le représente. Présence d'un comité : À la demande du ministre, l'employeur doit participer à la constitution d'un comité paritaire d'aide au reclassement des salariés. Contribution financière de l'employeur : L'employeur convient avec le ministre de sa contribution financière au coût de fonctionnement de ce comité. À défaut d'entente, cette contribution est déterminée par règlement du gouvernement. Cela ne s'applique pas lorsque le nombre de salariés visés par le licenciement est inférieur à 50.
1 à 5 ans	2	2		100 à 299		12	12	
5 à 10 ans	4	4						
10 ans et +	8	8		300 et +		16	16	

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS : QUÉBEC (Suite) <i>LNT : 82, 82.1, 83, 83.1, 84.0.1, 84.0.4-84.0.6, 84.0.8, 84.0.9, 84.0.11, 84.0.13-84.0.15 RNT : 35.01</i>								
LICENCIEMENTS INDIVIDUELS				LICENCIEMENTS COLLECTIFS				
Service continu	Préavis individuel		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement	Préavis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
								<p>Indemnité : L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu ou qui donne un avis d'une durée insuffisante, doit verser à chaque salarié licencié une indemnité équivalente au salaire habituel du salarié, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire du délai d'avis auquel il était tenu.</p> <p>En cas de force majeure ou lorsqu'un événement imprévu empêche un employeur de respecter les délais d'avis, celui-ci n'est pas tenu de verser une indemnité.</p> <p>Les indemnités de licenciements individuels et collectifs ne peuvent être cumulées par un même salarié. Toutefois, il reçoit la plus élevée des indemnités auxquelles il a droit.</p>

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS : ALBERTA <i>ESC : 55-58, 61-63, 137</i>								
LICENCIEMENTS INDIVIDUELS				LICENCIEMENTS COLLECTIFS				
Service continu	Préavis individuel		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement	Préavis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
Employeur :			Conditions d'emploi durant le préavis : Interdiction de modifier les conditions d'emploi. Mise à pied temporaire / Droit de rappel : 1. Une mise à pied de 60 jours ou plus donne droit à l'avis de fin d'emploi; 2. L'employeur peut maintenir le lien d'emploi pour une période de 60 jours suivant la mise à pied, après quoi il est tenu de verser l'indemnité compensatrice.	50 et +	4 semaines	4	—	Avis remis au ministre de l'Emploi et de l'Immigration.
+ de 3 mois à 2 ans	1	1						
2 à 4 ans	2	2						
4 à 6 ans	4	4						
6 à 8 ans	5	5						
8 à 10 ans	6	6						
10 ans et +	8	8						
Employé:								
+ de 3 mois à 2 ans	1	1						
2 ans et +	2	2						

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS : COLOMBIE-BRITANNIQUE <i>ESA : 1, 62-71</i>								
LICENCIEMENTS INDIVIDUELS				LICENCIEMENTS COLLECTIFS				
Service continu	Préavis individuel		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement	Préavis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
3 mois à 1 an	1	1	<p>Conditions d'emploi durant le préavis : Interdiction de modifier les conditions d'emploi sans l'autorisation écrite de l'employé ou du syndicat.</p> <p>Mise à pied temporaire / Droit de rappel : La mise à pied temporaire ne requiert pas de préavis. On définit ainsi la mise à pied temporaire :</p> <p>a) une mise à pied ne dépassant pas 13 semaines dans une période de 20 semaines; ou</p> <p>b) une mise à pied qui n'excède pas la durée du droit de rappel dont bénéficie le salarié.</p> <p>Cependant, si la mise à pied dépasse la durée permise, l'employeur doit verser l'indemnité.</p>	50 à 100	2 mois	8	8	<p>Avis remis au(x) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ministre du Travail et des Services aux citoyens; - Employés visés; - Syndicat. <p>Effet de l'omission de l'avis de licenciement : Paiement de l'indemnité tenant lieu de préavis.</p> <p>Conditions d'emploi durant l'avis de licenciement : Interdiction de modifier les conditions d'emploi sans l'autorisation écrite de l'employé ou du syndicat.</p> <p>Cumul des obligations : Les obligations reliées au licenciement collectif sont en sus de celles se rapportant au licenciement individuel. Les périodes de préavis individuel et collectif ne peuvent coïncider.</p> <p>Présence d'un comité : Le ministre peut exiger que l'employeur mette sur pied un comité de planification paritaire afin de minimiser les licenciements ou leur impact.</p> <p>Mise à pied temporaire : La mise à pied temporaire ne requiert pas de préavis. La définition est la même que dans le cas d'un licenciement individuel.</p>
1 à 3 ans	2	2		101 à 300		12	12	
3 à 4 ans	3	3						
4 à 5 ans	4	4		301 et +		16	16	
5 à 6 ans	5	5						
6 à 7 ans	6	6						
7 à 8 ans	7	7						
8 ans et +	8	8						

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS : ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD <i>ESA : 29(1)-29(5)</i>								
LICENCIEMENTS INDIVIDUELS				LICENCIEMENTS COLLECTIFS				
Service continu	Préavis individuel		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement	Préavis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
Employeur :			Conditions d'emploi durant le préavis : Interdiction de modifier les conditions d'emploi.	—	—	—	—	—
6 mois à 5 ans	2	2						
5 à 10 ans	4	4						
10 à 15 ans	6	6						
15 ans et +	8	8						
Employé :								
6 mois à 5 ans	1	—						
5 ans et +	2	—						

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS : MANITOBA ESC : 61(1), 62.1 (2), 67(1), 67(3), 68(1), 70, 71(1), 73-77											
LICENCIEMENTS INDIVIDUELS				LICENCIEMENTS COLLECTIFS							
Service continu	Préavis individuel		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement	Préavis collectif		Commentaires			
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				
Employeur : moins de 1 an	1	1	Conditions d'emploi durant le préavis : Interdiction de modifier les conditions d'emploi, sauf : a) si cela est en conformité avec une convention collective; b) si le syndicat (ou l'employé, en l'absence de syndicat) l'autorise.	50 à 100	4 semaines	10	10	Avis remis au(x) : - Ministre du Travail et de l'Immigration; - Syndicat ou les employés visés s'ils ne sont pas syndiqués. Effet de l'omission de l'avis de licenciement : Paiement de l'indemnité tenant lieu de préavis. Conditions d'emploi durant l'avis de licenciement : Interdiction de modifier les conditions d'emploi, sauf : a) si cela est en conformité avec une convention collective; b) si le syndicat (ou l'employé, en l'absence de syndicat) l'autorise. Présence d'un comité : L'employeur et le syndicat doivent collaborer à toute action ou programme qu'entreprend le ministre afin d'éviter les licenciements ou de faciliter la réintégration en emploi des travailleurs visés. Le ministre peut constituer un comité mixte de planification. Contribution financière de l'employeur au comité : L'employeur doit libérer avec salaire les employés élus au comité.			
1 à 3 ans	2	2							101 à 299	14	14
3 à 5 ans	4	4									
5 à 10 ans	6	6		300 et +		18	18				
10 ans et plus	8	8									
Employé : moins de 1 an	1	—									
1 an et plus	2	—									

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS : NOUVEAU-BRUNSWICK <i>ESA : 29, 30(1), 31(1)-(3), 32(1)-(1.1), 33, 34(1)</i>								
LICENCIEMENTS INDIVIDUELS				LICENCIEMENTS COLLECTIFS				
Service continu	Préavis individuel		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement	Préavis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
6 mois à 5 ans 5 ans et +	2 4	2 4	<p>Mise à pied temporaire / Droit de rappel : Une mise à pied d'une semaine ou plus donne droit au préavis.</p> <p>Travailleurs syndiqués : Le préavis de licenciement individuel ne s'applique pas aux travailleurs visés par une convention collective.</p> <p>Mise à pied temporaire : Un employeur peut mettre à pied ou licencier un salarié sans avis :</p> <ul style="list-style-type: none"> - si la mise à pied est de 6 jours ou moins; - en cas de manque de travail dû à un motif imprévu; - si le salarié a refusé un autre travail raisonnable offert par l'employeur; - lorsque la cessation ou la mise à pied résulte de la réduction, fermeture ou suspension saisonnière normale des activités de l'entreprise. <p>Effet de l'omission de l'avis de licenciement : Paiement de l'indemnité tenant lieu de préavis.</p>	Plus de 10 et minimum 25 % des employés	4 semaines	6	6	<p>Avis remis au(x) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail; - Employés visés; - Syndicat. <p>Effet de l'omission de l'avis de licenciement : Paiement de l'indemnité tenant lieu de préavis.</p> <p>Mise à pied temporaire : Un employeur peut mettre à pied ou licencier un salarié sans avis :</p> <ul style="list-style-type: none"> - si la mise à pied est de 6 jours ou moins; - en cas de manque de travail dû à un motif imprévu; - lorsque la cessation ou la mise à pied résulte de la réduction, fermeture ou suspension saisonnière normale des activités de l'entreprise.

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS : NOUVELLE-ÉCOSSE LSC : 72-76									
LICENCIEMENTS INDIVIDUELS				LICENCIEMENTS COLLECTIFS					
Service continu	Préavis individuel		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement	Préavis collectif		Commentaires	
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)		
Employeur : 3 mois à 2 ans	1	1	Conditions d'emploi durant le préavis : Interdiction de modifier les conditions d'emploi.	10 à 99	4 semaines	8	8	Avis remis au(x) : - Ministre du Travail et du Développement de la main-d'oeuvre; - Employés visés. Effet de l'omission de l'avis de licenciement : Paiement de l'indemnité tenant lieu de préavis. Conditions d'emploi durant l'avis de licenciement : Interdiction de modifier les conditions d'emploi. Mise à pied temporaire : L'avis de licenciement ou de mise à pied n'est pas requis lorsque la mise à pied est de 6 jours ou moins.	
2 à 5 ans	2	2		Mise à pied temporaire / Droit de rappel : Une mise à pied d'une semaine ou plus donne droit au préavis.		100 à 299	12		12
5 à 10 ans	4	4							
10 ans et plus	8	8							
Employé : 3 mois à 2 ans	1	—		300 et +		16	16		
2 ans et plus	2	—							

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS : ONTARIO <i>ESA 2000 : 54, 56-58, 60, 61, 64, 65, 67, 103 Termination and Severance of Employment Regulation under ESA 2000 : 3</i>								
LICENCIEMENTS INDIVIDUELS				LICENCIEMENTS COLLECTIFS				
Service continu	Préavis individuel		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement	Préavis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
Employeur : 3 mois à 1 an	1	1	<p>Conditions d'emploi durant le préavis : Interdiction de modifier les conditions d'emploi.</p> <p>Mise à pied temporaire / Droit de rappel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La mise à pied temporaire ne donne pas droit au préavis. « <i>Mise à pied temporaire</i> » : 13 semaines ou moins à l'intérieur d'une période de 20 semaines consécutives; - Dans certaines circonstances, une « mise à pied temporaire » peut durer 35 semaines ou moins à l'intérieur d'une période de 52 semaines consécutives; <p>Les personnes qui ont un <i>droit de rappel</i> et sont admissibles à une indemnité de licenciement (en raison d'une mise à pied de 35 semaines ou plus) ou à une indemnité de cessation d'emploi, ou aux deux, doivent choisir entre deux possibilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) abandonner leur droit de rappel et recevoir immédiatement l'indemnité de licenciement ou l'indemnité de cessation d'emploi; ou b) conserver leur droit de rappel, mais ne pas recevoir immédiatement l'indemnité de licenciement et l'indemnité de cessation d'emploi. <p>Indemnité de cessation d'emploi : Pour les employés cumulant 5 ans de service continu chez un employeur dont la masse salariale annuelle est d'au moins 2 500 000 \$, il s'ajoute au préavis une indemnité de cessation d'emploi.</p> <p>Calcul de l'indemnité de cessation d'emploi : Une semaine normale de salaire multipliée par le nombre d'années de service (max. 26) + pour les années partielles, le nombre de mois de service divisé par 12.</p>	50 à 199 et plus de 10 % des employés	4 semaines	8	8	<p>Avis remis au(x):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Directeur des normes d'emploi; - Employés visés par affichage. <p>Conditions d'emploi durant l'avis de licenciement : Interdiction de modifier les conditions d'emploi.</p> <p>Effets de l'omission de l'avis de licenciement :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Paiement de l'indemnité tenant lieu de préavis; et 2. Paiement des cotisations prévues par les régimes d'avantages sociaux pour la durée du préavis. <p>Présence d'un comité : L'employeur fournit les renseignements exigés et affiche ceux prescrits par le directeur des normes dans son établissement.</p> <p>Les renseignements exigés peuvent comprendre :</p> <ol style="list-style-type: none"> a) la situation économique entourant les licenciements; b) les consultations qui ont eu lieu ou sont prévues avec les collectivités ou avec les employés concernés ou leurs mandataires; c) les mesures d'adaptation prévues et le nombre d'employés qui sont censés en bénéficier; d) un portrait statistique des employés concernés. <p>Indemnité de cessation d'emploi : Lorsqu'au moins 50 employés sont licenciés dans une période de 6 mois et que les cessations d'emploi sont dues à l'abandon définitif, total ou partiel, des activités de l'employeur, celui-ci doit verser à chaque employé ayant cinq ans de service continu, en sus du préavis ou de l'indemnité : 1 semaine de salaire multipliée par le nombre d'années de service (max. 26 semaines).</p> <p>N.B. : Les règles de mise à pied temporaire et de droit de rappel en matière de licenciements individuels s'appliquent en matière de licenciements collectifs.</p>
1 à 3 ans	2	2		200 à 499 et plus de 10 % des employés		12	12	
3 à 4 ans	3	3						
4 à 5 ans	4	4						
5 à 6 ans	5	5						
6 à 7 ans	6	6						
7 à 8 ans	7	7						
8 ans et plus	8	8						
Employé : 3 mois à 2 ans	1	1		500 et + et plus de 10 % des employés		16	16	
2 ans et plus	2	2						

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS : SASKATCHEWAN <i>LSA : 43, 44, 44.1. LSR : 22</i>								
LICENCIEMENTS INDIVIDUELS				LICENCIEMENTS COLLECTIFS				
Service continu	Préavis individuel		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement	Préavis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
3 mois à 1 an	1	1	Conditions d'emploi durant le préavis : Lorsqu'un préavis de licenciement a été donné, l'employeur paie au salarié la plus élevée des options suivantes : 1. le salaire gagné pour les heures travaillées; ou 2. un montant équivalent au salaire normal de l'employé pour la période du préavis, à l'exclusion des heures supplémentaires. Si l'employeur ne respecte pas le préavis, l'indemnité versée correspond au salaire normal de l'employé pour la période de préavis, à l'exclusion des heures supplémentaires.	10 à 49	4 semaines	4	—	Avis remis au(x) : - Ministre du Travail; - Employés visés; - Syndicat. L'employeur n'a pas à donner de préavis si les employés sont mis à pied pour une période n'excédant pas 26 semaines. Cumul des obligations : Les obligations reliées au licenciement collectif sont en sus de celles se rapportant au licenciement individuel. Cependant, les deux préavis peuvent être donnés concurremment.
1 à 3 ans	2	2		50 à 99		8	—	
3 à 5 ans	4	4		100 et +		12	—	
5 à 10 ans	6	6						
10 ans et plus	8	8						

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS : TERRE-NEUVE ET LABRADOR <i>LSA : 49-55, 57, 62.</i>								
LICENCIEMENTS INDIVIDUELS				LICENCIEMENTS COLLECTIFS				
Service continu	Préavis individuel		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement	Préavis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
Employeur :			Mise à pied temporaire / Droit de rappel : Lors d'une mise à pied de plus de 1 semaine, mais de moins de 13 semaines sur une période de 20 semaines consécutives, l'employeur doit donner le préavis de cessation d'emploi individuel aux employés visés. Indemnité compensatrice : L'indemnité compensatrice payable tant par l'employeur que par l'employé comprend, en plus du salaire que l'employé aurait gagné pour ses heures normales, les heures supplémentaires qu'il aurait effectuées.	50 à 199	4 semaines	8	8	Avis remis au(x) : - Ministre des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi; - Employés visés. Effet de l'omission de l'avis de licenciement : L'employeur qui n'a pas émis l'avis conformément à la Loi ou qui n'a pas reçu d'autorisation à cet effet de la part du Lieutenant-gouverneur en conseil, ne peut effectuer de licenciements.
3 mois à 2 ans	1	1						
2 à 5 ans	2	2						
5 à 10 ans	3	3						
10 à 15 ans	4	4						
15 ans et plus	6	6						
Employé :			Autre préavis : Un préavis différent (convention collective ou contrat individuel de travail) de celui prévu par la Loi n'est légal que s'il est identique pour l'employeur et l'employé.	200 à 499		12	12	
3 mois à 2 ans	1	1				16	16	
2 à 5 ans	2	2						
5 à 10 ans	3	3						
10 à 15 ans	4	4						
15 ans et plus	6	6						
				500 et +				

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS : FÉDÉRAL CANADA CCT : 212, 214, 220, 230, 231, 235, 256								
LICENCIEMENTS INDIVIDUELS				LICENCIEMENTS COLLECTIFS				
Service continu	Préavis individuel		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement	Préavis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
3 mois et +	2*	2	<p>Conditions d'emploi durant le préavis : Interdiction de modifier les conditions d'emploi sans l'autorisation de l'employé.</p> <p>* Indemnité de cessation d'emploi : Pour les employés comptant 12 mois de service continu et plus, il s'ajoute au préavis de licenciement une indemnité de cessation d'emploi de 2 jours par année de service (minimum 5 jours).</p>	50 et +	4 semaines	16	—	<p>Avis remis au(x) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ministre du Travail ; - Commission de l'assurance-emploi du Canada; - Syndicat ou employés visés (en l'absence de syndicat). <p>Effet de l'omission de l'avis de licenciement : L'employeur qui omet de donner le préavis de licenciement collectif est passible d'amendes de 10 000 \$ (par procédure sommaire) et 100 000 \$ (par mise en accusation).</p> <p>Présence d'un comité : L'employeur a l'obligation de constituer un comité mixte de planification, composé d'au moins 4 membres, dont la moitié sont des représentants des employés licenciés.</p> <p>Contribution financière de l'employeur au comité : L'employeur doit libérer avec salaire les membres du comité.</p> <p>Indemnité de départ : Pour les employés comptant 12 mois de service continu et plus, il s'ajoute au préavis de licenciement une indemnité de cessation d'emploi de 2 jours par année de service (minimum 5 jours).</p>

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS : TERRITOIRES DU NORD-OUEST <i>ESA : 37-39, 41, 42</i>								
LICENCIEMENTS INDIVIDUELS				LICENCIEMENTS COLLECTIFS				
Service continu	Préavis individuel		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement	Préavis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
90 jours à 3 ans	2	2	<p>Conditions d'emploi durant le préavis : Une fois le préavis donné, l'employeur :</p> <p>a) ne peut réduire les salaires ou modifier les conditions de travail d'un employé visé;</p> <p>b) entre la date du préavis et celle du licenciement, il doit verser à l'employé un salaire et des avantages au moins égaux à ceux que l'employé aurait reçus s'il avait travaillé un nombre normal d'heures pendant cette période, qu'il les ait travaillées ou non.</p> <p>Mise à pied temporaire / Droit de rappel : Une mise à pied de 45 jours ou moins durant une période de 60 jours consécutifs ne donne pas droit au préavis de licenciement.</p>	25 à 49	4 semaines	4	—	<p>Préavis remis à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agent des normes du travail; - Syndicat. <p>Cumul des obligations : Les obligations reliées au licenciement collectif sont en sus de celles se rapportant au licenciement individuel.</p>
3 à 4 ans	3	3		50 à 99		8	—	
4 à 5 ans	4	4		100 à 299		12	—	
5 à 6 ans	5	5						
6 à 7 ans	6	6						
7 à 8 ans	7	7						
8 ans et plus	8	8			300 et +	16	—	

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS : NUNAVUT LSA : 14.01-14.08								
LICENCIEMENTS INDIVIDUELS				LICENCIEMENTS COLLECTIFS				
Service continu	Préavis individuel		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement	Préavis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
90 jours à 3 ans	2	2	<p>Conditions d'emploi durant le préavis : Une fois le préavis donné, l'employeur :</p> <p>a) ne peut réduire les salaires ou modifier les conditions de travail d'un employé visé;</p> <p>b) entre la date du préavis et celle du licenciement, il doit verser à l'employé un salaire et des avantages au moins égaux à ceux que l'employé aurait reçus s'il avait travaillé un nombre normal d'heures pendant cette période, qu'il les ait travaillé ou non.</p> <p>Mise à pied temporaire/ Droit de rappel : Une mise à pied de 45 jours ou moins durant une période de 60 jours consécutifs ne donne pas droit au préavis de licenciement.</p>	25 à 49	4 semaines	4	—	<p>Préavis remis à : - Agent des normes du travail.</p> <p>Cumul des obligations : Les obligations reliées au licenciement collectif sont en sus de celles se rapportant au licenciement individuel.</p>
3 à 4 ans	3	3		50 à 99		8	—	
4 à 5 ans	4	4		100 à 299		12	—	
5 à 6 ans	5	5						
6 à 7 ans	6	6						
7 à 8 ans	7	7						
8 ans et plus	8	8			300 et +	16	—	

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS : YUKON <i>ESA : 48-51, 53, 54, 58</i>								
LICENCIEMENTS INDIVIDUELS				LICENCIEMENTS COLLECTIFS				
Service continu	Préavis individuel		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement	Préavis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
Employeur : 6 mois à 1 an	1	1	<p>Conditions d'emploi durant le préavis : Interdiction de modifier les conditions d'emploi sans l'autorisation de l'employé.</p> <p>Mise à pied temporaire / Droit de rappel : Lorsqu'une mise à pied dépasse 13 semaines dans une période de 20 semaines, l'employeur doit donner le préavis de licenciement.</p> <p>Employés syndiqués : Le préavis de licenciement individuel ne s'applique pas à un employé qui est représenté par un syndicat à des fins de négociation collective.</p>	25 à 49	4 semaines	4	—	<p>Avis remis au : - Directeur des normes du travail.</p> <p>Préavis remis à l'employé visé : L'employé ne reçoit pas le préavis collectif qui est donné uniquement au directeur des normes du travail. L'avis remis à l'employé visé par un licenciement collectif est celui prévu dans les cas de licenciement individuel.</p> <p>Mise à pied temporaire : Avant de procéder à la mise à pied, temporaire, simultanée ou échelonnée sur au plus quatre semaines, de cinquante employés ou plus, l'employeur doit donner un avis au directeur des normes du travail de son intention d'agir ainsi, au moins quatre semaines avant la date de la mise à pied temporaire.</p>
1 à 3 ans	2	2		50 à 99		8	—	
3 à 4 ans	3	3						
4 à 5 ans	4	4						
5 à 6 ans	5	5						
6 à 7 ans	6	6		100 à 299		12	—	
7 à 8 ans	7	7						
8 ans et plus	8	8		300 et +		16	—	
Employé : 6 mois à 2 ans	1	1						
2 à 4 ans	2	2						
4 à 6 ans	3	3						
6 ans et plus	4	4						