

**Les normes légales du travail au Canada
(Québec, autres provinces, territoires et fédéral)**

Avis de licenciements individuel et collectif

Pour une évolution historique, voir : Avis de licenciement collectif [2010-2013](#) ; [2000-2009](#) ; [1985-1999](#).

Pour une évolution historique, voir : Avis de licenciement individuel [2010-2013](#) ; [2000-2009](#) ; [1985-1999](#).

Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail
Ministère du Travail
Novembre 2013

Notes explicatives du tableau

Avis de licenciements individuel et collectif								
Licenciement individuel ¹				Licenciement collectif ²				
Service continu	Avis individuel ³		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement ⁴	Avis collectif ⁵		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité ⁶ (semaines)	

Définitions

- Licenciement individuel** : acte par lequel un employeur met fin d'une façon permanente au contrat individuel de travail chez l'un, plusieurs ou l'ensemble des membres de son personnel pour des motifs d'ordre économique ou technique.
- Licenciement collectif** : 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.
- Avis individuel** : avis préalable qu'un employeur donne à un employé lui signifiant sa décision de mettre fin à son emploi.
- Période d'étalement** : laps de temps à l'intérieur duquel s'effectuent les licenciements afin d'être assujettis aux dispositions de la loi.
- Avis collectif** : 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.
- Indemnité (semaines)** : somme versée par un employeur à un salarié (ou par un salarié à un employeur dans certains cas) en lieu de l'avis auquel il avait droit. Généralement, l'indemnité est versée uniquement lorsque l'avis 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 de l'avis, l'employeur paie l'indemnité et licencie ses employés sur le champ. Dans certains cas, il peut y avoir une combinaison d'avis et d'indemnité pour un total n'excédant pas celui de la durée de l'avis. L'avis pour l'employé est régi par le Code civil du Québec.

N.B. : Par ailleurs, le tiret (—) qui figure parfois dans une colonne signifie qu'aucune disposition n'a été répertoriée pour l'élément en question dans les lois ou règlements de l'administration concernée.

Résumé

L'avis de licenciement collectif est défini à l'article 84.0.1 de la *Loi sur les normes du travail du Québec*. Il s'agit d'une cessation de travail du fait que l'employeur qui embauche au moins 10 salariés dans un même établissement au cours de deux mois consécutifs. La durée de l'avis de licenciement collectif est demeurée la même dans toutes les administrations provinciales et territoriales où cette disposition existait déjà en 1985. Par ailleurs, un tel avis fut introduit dans trois administrations provinciales soit, la Colombie-Britannique (1991), la Saskatchewan (1995) et l'Alberta (1997), ainsi que trois territoires, le Yukon (1987), les Territoires du Nord-Ouest (1990) et le Nunavut (1999).

Un avis de licenciement individuel de cessation d'emploi est requis par la *Loi* dans toutes les administrations. Les délais de l'avis varient d'une semaine à un maximum de huit semaines dans certaines provinces, après une certaine période de service. Dans sept des administrations, l'employé doit donner un avis à l'employeur. La durée du l'avis pour un licenciement individuel est demeurée la même depuis 1985 dans quatre administrations provinciales, un territoriale et le fédéral. Dans les autres¹ administrations provinciales et territoriales, elle a augmenté au cours de la période analysée.

¹ Alberta (1989), Colombie-Britannique (1996), Île-du-Prince-Édouard (1992 et 2004), Manitoba (2007), Ontario (1998), Terre-Neuve-et-Labrador (2003) et Yukon (1995).

Avis de licenciements individuel et collectif : Québec 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

Licenciement individuel			Licenciement collectif					
Service continu	Avis individuel		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement	Avis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
3 mois à 1 an	1	1	Mise à pied temporaire / Droit de rappel :	10 à 99	2 mois	8	8	<p>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.</p> <p>Avis au ministre : Avis au ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale 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.</p> <p>Maintien des conditions de travail : Durant la période de l'avis, 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
1 à 5 ans	2	2	1. Une mise à pied temporaire de 6 mois ou plus donne droit à l'avis de fin d'emploi ;	100 à 299		12	12	
5 à 10 ans	4	4	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 :	300 et +		16	16	
10 ans et +	8	8	a) l'expiration du droit de rappel du salarié; b) un an après la mise à pied.					

Québec (Suite) 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

Licenciement individuel			Licenciement collectif					
Service continu	Avis individuel		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement	Avis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
								<p>Indemnité :</p> <p>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 résiduelle 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 individuel et collectif ne peuvent être cumulées par un même salarié. Toutefois, il reçoit la plus élevée des indemnités auxquelles il a droit.</p>

Avis de licenciements individuel et collectif : Alberta ESC : 55-58, 61-63, 137

Licenciement individuel				Licenciement collectif				
Service continu	Avis individuel		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement	Avis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
Employeur : + de 3 mois à 2 ans	1	1	Conditions d'emploi durant l'avis : 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.
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						

Avis de licenciements individuel et collectif : Colombie-Britannique ESA : 1, 62-71

Licenciement individuel				Licenciement collectif				
Service continu	Avis individuel		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement	Avis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
Employeur :			Conditions d'emploi durant l'avis :	50 à 100	2 mois	8	8	Avis remis aux :
3 mois à 1 an	1	1	Interdiction de modifier les conditions d'emploi sans l'autorisation écrite de l'employé ou du syndicat.	101 à 300		12	12	- Ministre du Travail et des Services aux citoyens; - Employés visés; - Syndicat.
1 à 3 ans	2	2	Mise à pied temporaire	301 et +		16	16	Effet de l'omission de l'avis de licenciement :
3 ans	3	3	Droit de rappel : La mise à pied temporaire ne requiert pas d'avis.					Paiement de l'indemnité tenant lieu d'avis.
4 ans et plus	Une semaine additionnelle pour chaque année supplémentaire jusqu'à un maximum de 8 semaines		On définit ainsi la mise à pied temporaire :					Conditions d'emploi durant l'avis de licenciement :
Employé : aucune disposition			a) une mise à pied ne dépassant pas 13 semaines dans une période de 20 semaines; ou b) une mise à pied qui n'excède pas la durée du droit de rappel dont bénéficie le salarié.					Interdiction de modifier les conditions d'emploi sans l'autorisation écrite de l'employé ou du syndicat. Cumul des obligations : Les obligations reliées au licenciement collectif sont en sus de celles se rapportant au licenciement individuel. Les périodes d'avis individuel et collectif ne peuvent coïncider. 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. Mise à pied temporaire : La mise à pied temporaire ne requiert pas d'avis. La définition est la même que dans le cas d'un licenciement individuel.
			Cependant, si la mise à pied dépasse la durée permise, l'employeur doit verser l'indemnité.					

Avis de licenciements individuel et collectif : Île-du-Prince-Édouard ESA : 29(1)-29(5)

Licenciement individuel				Licenciement collectif				
Service continu	Avis individuel		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement	Avis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
Employeur :			Conditions d'emploi durant l'avis: 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	—						

Avis de licenciements individuel et collectif : Manitoba CNE : 61(1), 62.1 (2), 67(1), 67(3), 68(1), 70, 71(1), 73-77

Licenciement individuel			Licenciement collectif								
Service continu	Avis individuel		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement	Avis collectif		Commentaires			
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				
Employeur :			Conditions d'emploi durant l'avis : 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 aux : - Ministre du Travail et de l'Immigration ; - Employés visés; - Syndicat. Effet de l'omission de l'avis de licenciement : Paiement de l'indemnité tenant lieu d'avis. 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.			
30 jours à 1 an	1	1							101 à 299	14	14
1 à 3 ans	2	2							300 et +	18	18
3 à 5 ans	4	4									
5 à 10 ans	6	6									
10 ans et plus	8	8									
Employé :								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.			
30 jours à 1 an	1	—									
1 an et plus	2	—									

Avis de licenciements individuel et collectif : Nouveau-Brunswick LNE : 29, 30(1), 31(1)-(3), 32(1)-(1.1), 33, 34(1)

Licenciement individuel			Licenciement collectif					
Service continu	Avis individuel		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement	Avis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
Employeur : 6 mois à 5 ans 5 ans et + Employé : aucune disposition	2 4	2 4	<p>Mise à pied temporaire</p> <p>Droit de rappel : Une mise à pied d'une semaine ou plus donne droit à l'avis.</p> <p>Travailleurs syndiqués : L'avis 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 d'avis.</p>	Plus de 10 et au moins 25 % des employés.	4 semaines	6	—	<p>Avis remis aux :</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 d'avis égale à l'indemnité prévue pour les licenciements individuels.</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.

Avis de licenciements individuel et collectif : Nouvelle-Écosse LSC : 72-76

Licenciement individuel			Licenciement collectif					
Service continu	Avis individuel		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement	Avis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
Employeur : 3 mois à 2 ans	1	1	Conditions d'emploi durant l'avis : Interdiction de modifier les conditions d'emploi.	10 à 99	4 semaines	8	8	Avis remis aux : - Ministre du Travail et du Développement de la main-d'œuvre; - Employés visés; - Syndicat. Effet de l'omission de l'avis de licenciement : Paiement de l'indemnité tenant lieu d'avis. 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.	100 à 299		12	12	
5 à 10 ans	4	4						
10 ans et plus	8	8	Droit de rappel : Une mise à pied d'une semaine ou plus donne droit à l'avis.	300 et +		16	16	
Employé : 3 mois à 2 ans	1	—						
2 ans et plus	2	—						

**Avis de licenciements individuel et collectif : Ontario LNE 2000 : 54, 56-58, 60, 61, 64, 65, 67, 103 Règlement 288/01
sur le licenciement et la cessation d'emploi : 3**

Licenciement individuel				Licenciement collectif				
Service continu	Avis individuel		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement	Avis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
Employeur : 3 mois à 1 an	1	1	Conditions d'emploi durant l'avis : Interdiction de modifier les conditions d'emploi. Mise à pied temporaire	50 à 199 et plus de 10 % des employés	4 semaines	8	8	Avis remis aux: - Directeur des normes d'emploi ; - Employés visés par affichage.
1 à 3 ans	2	2	Droit de rappel :					Conditions d'emploi durant l'avis de licenciement : Interdiction de modifier les conditions d'emploi.
3 à 4 ans	3	3	- La mise à pied temporaire ne donne pas droit à l'avis. « Mise à pied temporaire » : 13 semaines ou moins à l'intérieur d'une période de 20 semaines consécutives;					Effets de l'omission de l'avis de licenciement :
4 à 5 ans	4	4	- Dans certaines circonstances, une « mise à pied temporaire » peut durer 35 semaines ou moins à l'intérieur d'une période de 52 semaines consécutives.					1. Paiement de l'indemnité tenant lieu d'avis; et 2. Paiement des cotisations prévues par les régimes d'avantages sociaux pour la durée de l'avis.
5 à 6 ans	5	5						Présence d'un comité :
6 à 7 ans	6	6	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 :	200 à 499 et plus de 10 % des employés		12	12	L'employeur fournit les renseignements exigés et affiche ceux prescrits par le directeur des normes dans son établissement.
7 à 8 ans	7	7	a) abandonner leur droit de rappel et recevoir immédiatement l'indemnité de licenciement ou l'indemnité de cessation d'emploi ; ou					Les renseignements exigés peuvent comprendre :
8 ans et plus	8	8	b) conserver leur droit de rappel, mais ne pas recevoir immédiatement l'indemnité de licenciement et l'indemnité de cessation d'emploi.					a) la situation économique entourant les licenciements ; b) les consultations qui ont eu lieu ou qui sont prévues avec les collectivités ou avec les employés concernés ou leurs mandataires ; c) les mesures d'adaptations prévues et le nombre d'employés qui sont censés en bénéficier ; d) un portrait statistique des employés concernés.
Employé : aucune disposition			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 à l'avis une indemnité de cessation d'emploi. 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.	500 et + et plus de 10 % des employés		16	16	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 de l'avis ou de l'indemnité : 1 semaine de salaire multipliée par le nombre d'années de service (max. 26 semaines).
								N.B. : Les règles de mise à pied temporaire et de droit de rappel en matière de licenciement individuel s'appliquent en matière de licenciement collectif.

Avis de licenciements individuel et collectif : Saskatchewan LSA : 43, 44, 44.1. LSR : 22

Licenciement individuel			Licenciement collectif					
Service continu	Avis individuel		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement	Avis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
Employeur : 3 mois à 1 an	1	1	Conditions d'emploi durant l'avis : Lorsqu'un avis de licenciement a été donné, l'employeur paie au salarié le plus élevé selon les options suivantes : 1. le salaire gagné pour les heures travaillées; ou 2. un montant équivalant au salaire normal de l'employé pour la période de l'avis, à l'exclusion des heures supplémentaires. Si l'employeur ne respecte pas l'avis, l'indemnité versée correspond au salaire normal de l'employé pour la période d'avis, à l'exclusion des heures supplémentaires.	10 à 49	4 semaines	4	—	Avis remis aux : - Ministre du Travail; - Employés visés; - Syndicat. L'employeur n'a pas à donner d'avis 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 avis 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						
Employé : aucune disposition								

Avis de licenciements individuel et collectif : Terre- Neuve-et-Labrador LSA : 49-55, 57, 62.

Licenciement individuel				Licenciement collectif				
Service continu	Avis individuel		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement	Avis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
Employeur : 3 mois à 2 ans	1	1	Mise à pied temporaire / Droit de rappel : Lors d'une mise à pied de plus d'une semaine, mais de moins de 13 semaines consécutives, l'employeur doit donner l'avis de cessation d'emploi individuel aux employés visés.	50 à 199	4 semaines	8	8	Avis remis aux : - Ministre des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi ; - Employés visés ; - Syndicat.
2 à 5 ans	2	2						
5 à 10 ans	3	3						
10 à 15 ans	4	4						
15 ans et plus	6	6	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.	200 à 499		12	12	Effet de l'omission de l'avis de licenciement :
Employé : 3 mois à 2 ans	1	1	Autre avis : Un avis différent (convention collective ou contrat individuel de travail) de celui prévu par la <i>Loi</i> est légal s'il est identique pour l'employeur et l'employé.	500 et +		16	16	L'employeur qui n'a pas émis l'avis conformément à la <i>Loi</i> ou qui n'a pas reçu d'autorisation à cet effet de la part du Lieutenant-gouverneur en conseil, ne peut effectuer de licenciements. Ne s'applique pas aux employés qui comptent moins d'un mois de service continu.
2 à 5 ans	2	2						
5 à 10 ans	3	3						
10 à 15 ans	4	4						
15 ans et plus	6	6						

Avis de licenciements individuel et collectif : Fédéral Canada CCT : 212, 214, 220, 230, 231, 235, 256

Licenciement individuel			Licenciement collectif					
Service continu	Avis individuel		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement	Avis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
3 mois et +	2 L'employeur doit donner un avis de licenciement écrit d'au moins deux semaines.	2 L'employeur doit soit : Donner à l'employé un avis de licenciement écrit d'au moins deux semaines; Ou verser, en guise et lieu d'avis, une indemnité égale à deux semaines de salaire au taux régulier pour le nombre d'heures de travail normal.	Conditions d'emploi durant l'avis : Interdiction de modifier les conditions d'emploi sans l'autorisation de l'employé.	50 et +	4 semaines	16	—	<p>Avis remis aux :</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 :</p> <p>L'employeur qui omet de donner l'avis 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 :</p> <p>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 :</p> <p>L'employeur doit libérer avec salaire les membres du comité.</p> <p>Indemnité de départ :</p> <p>Pour les employés comptant 12 mois de service continu et plus, il s'ajoute à l'avis de licenciement une indemnité de cessation d'emploi de 2 jours par année de service (minimum 5 jours).</p>

Avis de licenciements individuel et collectif : Territoires du Nord-Ouest LNE : 37-39, 41, 42

Licenciement individuel			Licenciement collectif					
Service continu	Avis individuel		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement	Avis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
Employeur :			Conditions d'emploi durant l'avis Une fois l'avis donné, l'employeur : a) ne peut réduire les salaires ou modifier les conditions de travail d'un employé visé; b) entre la date de l'avis 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. Mise à pied temporaire et droit de rappel : Une mise à pied de 45 jours ou moins durant une période de 60 jours consécutifs ne donne pas droit à l'avis de licenciement.	25 à 49	4 semaines	4	—	Avis remis à : - L'agent des normes du travail; - Aux employés; - Au Syndicat. Cumul des obligations : Les obligations reliées au licenciement collectif sont en sus de celles se rapportant au licenciement individuel.
90 jours à 3 ans	2	2		50 à 99		8	—	
3 à 4 ans	3	3		100 à 299		12	—	
4 à 5 ans	4	4		300 et +		16	—	
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 :								
Aucune disposition								

Avis de licenciements individuel et collectif : Nunavut LNT : 14.01-14.08

Licenciement individuel			Licenciement collectif					
Service continu	Avis individuel		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement	Avis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
Employeur :			Conditions d'emploi durant l'avis : Une fois l'avis donné, l'employeur : a) ne peut réduire les salaires ou modifier les conditions de travail d'un employé visé; b) entre la date de l'avis 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. Mise à pied temporaire et droit de rappel : Une mise à pied de 45 jours ou moins durant une période de 60 jours consécutifs ne donne pas droit à l'avis de licenciement.	25 à 49	4 semaines	4	—	Avis remis à : L'agent des normes du travail. Cumul des obligations : Les obligations reliées au licenciement collectif sont en sus de celles se rapportant au licenciement individuel.
90 jours à 3 ans	2	2		50 à 99		8	—	
3 à 4 ans	3	3		100 à 299		12	—	
4 à 5 ans	4	4		300 et +		16	—	
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 : aucune disposition								

Avis de licenciements individuel et collectif : YUKON LNE : 48-54, 58

Licenciement individuel			Licenciement collectif					
Service continu	Avis individuel		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement	Avis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
Employeur : 6 mois à 1 an	1	1	Conditions d'emploi durant l'avis : Interdiction de modifier les conditions d'emploi sans l'autorisation de l'employé.	25 à 49	4 semaines	4	—	Avis remis au : Directeur des normes du travail.
1 à 3 ans	2	2		50 à 99	8	—	Avis remis à l'employé visé : L'employé ne reçoit pas l'avis 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.	
3 à 4 ans	3	3						
4 à 5 ans	4	4						
5 à 6 ans	5	5						
6 à 7 ans	6	6	Droit de rappel : Lorsqu'une mise à pied dépasse 13 semaines dans une période de 20 semaines, l'employeur doit donner l'avis de licenciement.	100 à 299	12	—	Mise à pied temporaire : Avant de procéder à la mise à pied, temporaire, simultanée ou échelonnée sur plus de quatre semaines et 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.	
7 à 8 ans	7	7						
8 ans et plus	8	8	Employés syndiqués : L'avis de licenciement individuel ne s'applique pas à un employé qui est représenté par un syndicat à des fins de négociation collective.	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						