

Guide de la législation fédérale, provinciale et territoriale relative aux mises à pied au Canada

Le 12 juin 2020



Vous trouverez ci-après un tableau présentant certaines des principales obligations des employeurs en matière de mise à pied aux paliers fédéral, provincial et territorial au Canada. Veuillez noter que ce tableau vous donne une vue d'ensemble des obligations des employeurs en matière de mise à pied, en ce qui a trait aux exigences de préavis et à la durée permise d'une mise à pied avant qu'elle devienne un licenciement réputé en vertu de la loi applicable. Pour bien saisir les nuances des exigences imposées aux employeurs par les différentes législations au Canada et les écarts marqués entre celles-ci, il serait judicieux de consulter un conseiller juridique avant de mettre à pied un employé.

Remarques préliminaires

Avant de commencer, il convient de préciser que :

- **Provinces de common law** : La common law pourrait ne pas permettre une mise à pied temporaire à moins que les parties n'en aient convenu ainsi par contrat ou que l'employé n'y consente. Si une politique prévoyant le droit de procéder à une mise à pied temporaire n'a pas été expressément intégrée aux conditions d'emploi ou s'il y est énoncé qu'elle ne constitue pas un contrat d'emploi, alors la politique pourrait ne pas constituer une modalité contractuelle. Une évaluation de la question d'atténuation dans les circonstances pourrait très bien mener à la conclusion que l'employé devrait atténuer les dommages en restant plutôt qu'en renonçant au maintien de l'emploi. Dans le contexte actuel, d'un point de vue pratique, il se pourrait que peu d'employés veuillent se prévaloir de leur droit à invoquer un congédiement déguisé. Pour plus d'information sur les mises à pied dans les différents territoires compétents de common law, cliquez [ici](#).
- **Province de Québec** : L'employeur dispose toujours du droit de mettre ses salariés à pied si les motifs de la mise à pied sont justifiés (p. ex. raisons économiques) et ne constituent pas un prétexte. Par conséquent, si la « mise à pied » est un prétexte, elle pourrait être considérée comme un congédiement déguisé et le salarié pourrait tenter une action en vertu du Code civil du Québec ou porter plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail pour pratique interdite ou congédiement injuste. Pour plus d'information sur le traitement des mises à pied dans la province de Québec, cliquez [ici](#) et [ici](#).
- **Licenciement collectif** : En plus de l'information présentée dans le tableau ci-après, les employeurs devront aussi être attentifs aux dispositions en matière de licenciement collectif applicables dans les provinces où ils exercent des activités étant donné que celles-ci pourraient s'appliquer si un nombre important et déterminé de salariés étaient mis à pied à l'intérieur d'un délai prescrit (qui varie selon la province).

Centre du Canada

	Ontario	Québec
Loi applicable	<i>Loi de 2000 sur les normes d'emploi (Employment Standards Act, 2000)</i>	<i>Loi sur les normes du travail (An act respecting labour standards)</i>
Exigences en matière de préavis de mise à pied	<p>Aucun préavis requis</p> <p>Un préavis officiel n'est pas exigé en Ontario.</p>	<p>Aucun avis n'est exigé pour les mises à pied d'une durée inférieure à 6 mois</p> <p>Il n'y a <u>pas d'exigences en matière d'avis</u> à l'égard des mises à pied temporaires d'une durée <u>inférieure à 6 mois</u>.</p> <p>Avis exigé pour les mises à pied d'une durée de 6 mois ou plus</p> <p>Ceci étant dit, l'employeur doit donner un <u>avis écrit au salarié</u> avant de le mettre à pied pour 6 mois ou plus. Les indications de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail du Québec précisent que l'« avis » dans ce cas désigne un « avis de cessation d'emploi ».</p> <p>Toutefois, l'avis n'est pas exigé pour les employés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • qui ne justifient pas de 3 mois de service continu; • dont le contrat pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée expire; • qui ont commis une faute grave; et • dont la fin du contrat de travail ou la mise à pied résulte d'un cas de force majeure. <p>La loi mentionne expressément que l'article 82 (exigences en matière d'avis de mise à pied) n'a pas pour effet de priver des salariés d'un droit qui leur est conféré par une autre loi.</p> <p>Période d'avis exigée</p> <p>L'avis doit être de la durée suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>aucun avis</u> si le salarié justifie de <u>moins de 3 mois de service continu</u>; • <u>1 semaine</u> si le salarié justifie de <u>3 mois à un an de service continu</u>; • <u>2 semaines</u> s'il justifie de <u>1 an à 5 ans de service continu</u>; • <u>4 semaines</u> s'il justifie de <u>5 ans à 10 ans de service continu</u>; et • <u>8 semaines</u> s'il justifie de <u>10 ans ou plus de service continu</u>.

	Ontario	Québec
<p>Exigences en matière de préavis de mise à pied</p>		<p>Interdiction de donner un avis de cessation d'emploi à un salarié</p> <p>En vertu de la loi, l'avis de cessation d'emploi donné à un salarié pendant la période où il a été mis à pied est nul de nullité absolue, sauf dans le cas d'un emploi dont la durée n'excède habituellement pas 6 mois à chaque année en raison de l'influence des saisons.</p> <p>Indemnité compensatrice</p> <p>L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu par la loi, ou qui donne un avis d'une durée insuffisante, doit verser au salarié une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait droit.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quand verser l'indemnité : L'indemnité doit être versée au moment de la cessation d'emploi ou de la mise à pied prévue pour plus de 6 mois ou à l'expiration d'un délai de 6 mois d'une mise à pied pour une durée indéterminée ou prévue pour une durée inférieure à 6 mois mais qui excède ce délai. • Salariés rémunérés à commission : L'indemnité du salarié en tout ou en partie rémunéré à commission est établie à partir de la moyenne hebdomadaire de son salaire durant les périodes complètes de paie comprises dans les 3 mois précédant sa cessation d'emploi ou sa mise à pied. <p>Indemnité pour les employés syndiqués qui bénéficient d'un droit de rappel au travail pendant plus de 6 mois</p> <p>Dans le cas d'un salarié qui bénéficie d'un droit de rappel au travail pendant plus de 6 mois en vertu d'une convention collective, l'employeur n'est tenu de verser l'indemnité compensatrice qu'à compter de la première des dates suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • à l'expiration du droit de rappel du salarié; • un an après la mise à pied. <p>Toutefois, ces salariés n'ont pas droit à l'indemnité compensatrice si :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ils sont rappelés au travail avant la date où l'employeur est tenu de verser cette indemnité et s'ils travaillent par la suite pour une durée au moins égale à celle de l'avis prévu; • si le non-rappel au travail résulte d'un cas de force majeure.

Centre du Canada

	Ontario	Québec
Exigences en matière de mise à pied	<p>Mesures spéciales liées à la COVID-19 concernant les mises à pied aux termes du Règlement de l'Ontario 228/20 : congé spécial en raison d'une maladie infectieuse (« Règlement »)</p> <p>Application : Ces mesures spéciales s'appliquent uniquement aux employés non syndiqués, y compris les employés ponctuels. En outre, le Règlement ne s'applique que pendant la période de la COVID 19. Aux termes du Règlement, la « période de la COVID 19 » désigne la période qui commence le 1er mars 2020 et se termine à la date qui tombe six semaines après le jour où la situation d'urgence déclarée le 17 mars 2020 conformément à l'article 70.1 de la Loi sur la protection civile et la gestion des situations d'urgence prend fin ou est rejetée.</p> <p>Employés non syndiqués dont les heures de travail sont réduites ou éliminées ou dont le salaire a été réduit : Aux termes du Règlement, les employés dont les heures de travail sont réduites ou éliminées ou dont le salaire a été réduit ne sont plus considérés comme faisant l'objet d'une mise à pied temporaire en vertu des articles 56 (Ce qui constitue un licenciement) et 63 (Ce qui constitue une cessation d'emploi) de la Loi sur les normes d'emploi (LNE).</p> <p>Réduction des heures : Les heures de travail sont considérées comme ayant été « réduites » dans les circonstances suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si l'employé a une semaine normale de travail, ses heures de travail sont considérées comme étant réduites s'il travaille moins d'heures pendant la semaine de travail qu'il n'en a travaillé pendant la dernière semaine normale de travail avant le 1er mars 2020.* • Si l'employé n'a pas de semaine normale de travail, ses heures de travail sont considérées comme étant réduites s'il travaille moins d'heures pendant la semaine de travail que le nombre moyen d'heures qu'il a travaillées par semaine de travail pendant la période de 12 semaines consécutives de travail qui a précédé le 1er mars 2020.* • Si l'employé n'était pas employé par l'employeur pendant la semaine complète de travail qui a précédé immédiatement le 1^{er} mars 2020, ses heures de travail sont considérées comme étant réduites s'il travaille moins d'heures pendant la semaine de travail qu'il n'en a travaillé pendant la semaine de travail où il a travaillé le plus grand nombre d'heures. 	

Centre du Canada

	Ontario	Québec
<p>Exigences en matière de mise à pied</p>	<p>* Le Règlement précise que si l'employé était en vacances, n'était pas capable de travailler, n'était pas disponible pour travailler, était 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 pendant toute partie de la dernière semaine de travail avant le 1^{er} mars 2020, la semaine de travail qui doit être appliquée est alors la dernière semaine normale de travail avant le 1^{er} mars 2020 pendant laquelle de telles conditions ne s'appliquaient pour aucune partie de la semaine de travail.</p> <p>Réduction du salaire : Le salaire est considéré comme ayant été « réduit » dans les circonstances suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si l'employé a une semaine normale de travail, son salaire est considéré comme étant réduit si le salaire normal qu'il gagne pendant la semaine de travail est inférieur à celui qu'il a gagné pendant la dernière semaine normale de travail avant le 1^{er} mars 2020.* • Si l'employé n'a pas de semaine normale de travail, son salaire est considéré comme étant réduit si le salaire normal qu'il gagne est inférieur à la moyenne du salaire normal qu'il a gagné par semaine de travail pendant la période de 12 semaines de travail consécutives qui a précédé le 1^{er} mars 2020.* • Si l'employé n'était pas employé par l'employeur pendant la semaine complète de travail qui a précédé immédiatement le 1^{er} mars 2020, son salaire est considéré comme étant réduit si le salaire normal qu'il gagne est inférieur à celui qu'il a gagné pendant la semaine de travail où son salaire normal était le plus élevé. <p>* Le Règlement précise que si l'employé était en vacances, n'était pas capable de travailler, n'était pas disponible pour travailler, était 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 pendant toute partie de la dernière semaine de travail avant le 1^{er} mars 2020, la semaine de travail qui doit être appliquée est alors la dernière semaine normale de travail avant le 1^{er} mars 2020 pendant laquelle de telles conditions ne s'appliquaient pour aucune partie de la semaine de travail.</p>	

Centre du Canada

	Ontario	Québec
Exigences en matière de mise à pied	<p>Congé spécial réputé : Cela signifie que certains employés touchés peuvent ne plus avoir la possibilité de faire l'objet d'une mise à pied temporaire pendant la période de la COVID 19. En pratique, le Règlement protège plutôt les emplois des employés dont les heures de travail sont réduites ou éliminées en prévoyant que ceux-ci sont réputés être en congé spécial (en raison de la maladie infectieuse COVID 19) à l'égard de toute période pendant la période de la COVID 19 durant laquelle ils répondent aux critères d'admissibilité (en anglais seulement) au congé. Les employés dont le salaire est réduit, mais dont les heures de travail ne sont pas réduites ni éliminées, ne sont pas réputés, aux termes du Règlement, être en congé spécial en raison de la COVID 19. Dans les faits, les employés dont le salaire est réduit peuvent donc continuer à travailler ou, lorsque cela est possible, examiner d'autres options. Il convient de rappeler qu'aux termes du Règlement, la réduction ou l'élimination des heures de travail ou la réduction du salaire ne seront pas réputées constituer un congédiement implicite (en anglais seulement) aux fins de la LNE pendant la période de la COVID 19.</p> <p>Plaintes réputées ne pas avoir été déposées : Toute plainte déposée auprès du ministère du Travail alléguant que la réduction ou l'élimination temporaire des heures de travail de l'employé ou la réduction temporaire du salaire de l'employé constitue un licenciement ou une cessation d'emploi sera réputée <i>ne pas</i> avoir été déposée si les conditions ci-dessous sont remplies :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La réduction ou l'élimination temporaire des heures de travail de l'employé ou la réduction temporaire de son salaire survient pendant la période de la COVID 19; • La réduction ou l'élimination des heures de travail de l'employé ou la réduction de son salaire survient pour des motifs liés à la COVID 19; • L'employé fait l'objet d'un licenciement car l'employeur l'a prétendument mis à pied pour une période plus longue que la période de mise à pied temporaire; • Si l'employé a droit à une indemnité de cessation d'emploi prévue par la loi, l'employé fait l'objet d'une cessation d'emploi, car l'employeur l'a prétendument mis à pied pour une période de 35 semaines ou plus au cours d'une période de 52 semaines consécutives; et • La plainte doit alléguer que l'employé a fait l'objet d'un licenciement et, s'il y a lieu, d'une cessation d'emploi, à compter du 29 mai 2020. 	

Centre du Canada

	Ontario	Québec
Exigences en matière de mise à pied	<p>Exception : Aux fins de déterminer les droits d'un employé en cas de licenciement ou de cessation d'emploi, le Règlement prévoit une exception lorsque l'employé peut être mis à pied. Cela survient lorsque les deux conditions suivantes sont remplies :</p> <ul style="list-style-type: none">• L'employeur met fin à l'emploi de l'employé en le mettant à pied pour une période plus longue que la période de mise à pied temporaire aux termes de la LNE avant le 29 mai 2020; et• S'il y a lieu, l'employeur licencie l'employé en le mettant à pied en raison de l'interruption permanente de toutes les activités de l'employeur à un établissement avant le 29 mai 2020. <p>Si cette situation particulière survenait avant le 29 mai 2020, l'employeur devrait s'assurer du respect de toutes les exigences en matière de licenciement et de cessation d'emploi applicables aux termes de la LNE.</p>	

	Ontario	Québec
<p>Exigences en matière de mise à pied</p>	<p>Durée permise de la mise à pied</p> <p>En vertu de la loi, une « mise à pied temporaire » désigne :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une mise à pied d'au plus <u>13 semaines</u> au cours d'une période de <u>20 semaines consécutives</u>; <ul style="list-style-type: none"> — si, pendant plus de <u>13 semaines</u> au cours d'une période de <u>20 semaines consécutives</u>, les employés <u>qui n'ont pas de semaine normale de travail</u> gagnent <u>moins de la moitié de la moyenne de la somme qu'ils ont gagnée par semaine au cours de la période de 12 semaines consécutives qui a précédé la période de 20 semaines</u>, ils seront considérés comme ayant été mis à pied pour une période plus longue que la période de mise à pied temporaire; — pour les employés qui n'ont pas de semaine normale de travail, une semaine exclue ne doit pas entrer dans le calcul de la période de 13 semaines ou plus, mais elle entre dans le calcul de la période de 20 semaines (voir ci-dessous la définition de « semaine exclue »); et — pour les employés qui n'ont pas de semaine normale de travail, si la période de 12 semaines comprend une semaine exclue, la moyenne de la somme gagnée est calculée en fonction de la somme gagnée au cours des semaines qui n'étaient pas des semaines exclues et du nombre de semaines qui n'étaient pas exclues. • une mise à pied de plus de 13 semaines au cours d'une <u>période de 20 semaines consécutives</u>, si la mise à pied dure <u>moins de 35 semaines</u> au cours d'une période de <u>52 semaines consécutives</u> et que : <ul style="list-style-type: none"> — l'employé continue de toucher des <u>versements importants</u> de l'employeur, — l'employeur continue de faire des versements pour le compte de l'employé dans le cadre d'un <u>régime de retraite ou de pension légitime</u> ou d'un <u>régime légitime d'assurance collective ou individuelle</u>; — l'employé touche des <u>prestations supplémentaires de chômage</u>; — <u>l'employé est employé ailleurs pendant sa mise à pied et aurait le droit de toucher des prestations supplémentaires de chômage</u> s'il ne l'était pas; — l'employeur <u>rappelle l'employé dans le délai qu'approuve le directeur des normes d'emploi</u>; ou — l'employeur <u>rappelle l'employé dans le délai fixé dans une entente qu'il a conclue avec lui</u>, dans le cas d'un employé qui <u>n'est pas représenté par un syndicat</u>. <p>De plus, à l'égard de la période de mise à pied prolongée susmentionnée (maximum de 35 semaines au cours d'une période de 52 semaines consécutives), la loi prévoit des dispositions additionnelles s'appliquant aux employés qui n'ont pas de semaine normale de travail, comme suit :</p>	<p>La <i>Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail</i> fait la distinction entre 2 types de mise à pied au Québec : i) la mise à pied; et ii) le licenciement.</p> <p>Mise à pied</p> <p>La mise à pied <u>suspend de façon temporaire</u> le contrat de travail entre l'employeur et le salarié. Le salarié mis à pied peut donc être rappelé au travail. Il conserve son lien d'emploi pendant la durée de sa mise à pied et sa relation contractuelle est maintenue.</p> <p>Licenciement</p> <p>Le licenciement est la rupture définitive du lien d'emploi par l'employeur pour des motifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • économiques, comme des difficultés financières ou une baisse de revenus • organisationnels, comme une réorganisation entraînant l'abolition ou la fusion de postes • techniques, comme des innovations technologiques. <p>L'employeur licencie son employé quand il n'a plus besoin de ses services. Le choix de l'employeur est basé sur des critères objectifs, tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le rendement • les compétences • la polyvalence • l'ancienneté. <p>Durée permise de la mise à pied</p> <p>Comme il a été mentionné, si l'employeur met à pied un salarié pour 6 mois ou plus, il doit lui donner un <u>avis de cessation d'emploi</u> conformément aux exigences en matière d'avis dont il a été question précédemment.</p> <p>Certificat de travail</p> <p>La législation québécoise prévoit expressément qu'à l'expiration du contrat de travail, un salarié peut exiger de son employeur un certificat de travail faisant état exclusivement de ses fonctions et de la durée de l'emploi. Ce certificat ne peut pas faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié. Il doit aussi contenir le nom et l'adresse de l'employeur.</p>

	Ontario	Québec
<p>Exigences en matière de mise à pied</p>	<ul style="list-style-type: none"> • si, pendant <u>35 semaines ou plus au cours d'une période de 52 semaines consécutives</u>, les employés <u>qui n'ont pas de semaine normale de travail gagnent moins de la moitié de la moyenne de la somme qu'ils ont gagnée par semaine au cours de la période de 12 semaines consécutives qui a précédé la période de 52 semaines</u>, ils seront considérés comme étant <u>mis à pied</u> pour une période plus longue que la période de mise à pied temporaire; • pour ces employés, une semaine exclue ne doit pas entrer dans le calcul de la période de 35 semaines ou plus, mais elle entre dans le calcul de la période de 52 semaines; et • pour ces employés, si la période de 12 semaines comprend une semaine exclue, la moyenne de la somme gagnée est calculée en fonction de la somme gagnée au cours de semaines qui n'étaient pas des semaines exclues et du nombre de semaines qui n'étaient pas exclues. <p>Semaine exclue</p> <ul style="list-style-type: none"> • À titre de précision, une « semaine exclue » doit entrer dans le calcul des périodes de 20 et de 52 semaines. • Une « semaine exclue » signifie que l'employé n'est pas capable de travailler, n'est pas disponible pour 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. <p>Possibilité de prolonger la durée à l'égard d'employés syndiqués</p> <p>Pour les <u>employés syndiqués</u> (c'est-à-dire les employés représentés par un syndicat), une mise à pied <u>plus longue</u> que celle prévue peut également être permise si l'employeur rappelle l'employé dans le délai fixé dans une <u>entente qu'il a conclue avec le syndicat</u>.</p> <p>Début réputé de la mise à pied temporaire (semaine normale de travail)</p> <p>L'employé qui a <u>des semaines normales de travail</u> est mis à pied temporairement si :</p> <ul style="list-style-type: none"> • au cours de la semaine, il <u>gagne moins de la moitié de la somme qu'il gagnerait à son taux horaire normal pendant une semaine normale de travail</u>; et • la semaine n'est pas une <u>semaine exclue</u>. <ul style="list-style-type: none"> — Une « semaine normale de travail », relativement à un employé qui travaille habituellement le même nombre d'heures par semaine, s'entend d'une semaine de ce nombre d'heures, sans compter les heures supplémentaires. — Un « taux horaire normal » s'entend de ce qui suit, sous réserve la réglementation : a) dans le cas d'un employé qui est payé à l'heure, la somme gagnée pour une heure de travail au cours de sa semaine normale de travail, à l'exclusion des heures supplémentaires; ou b) dans les autres cas, le quotient de la somme gagnée pour une semaine de travail donnée par le nombre d'heures travaillées pendant la semaine qui ne sont pas des heures supplémentaires. 	<p>Licenciement collectif</p> <p>Si 10 salariés ou plus sont mis à pied pour une période de plus de 6 mois, il y a licenciement collectif (certaines conditions s'appliquent). L'avis est augmenté et doit également être transmis au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.</p>

	Ontario	Québec
<p>Exigences en matière de mise à pied</p>	<p>Licenciement réputé</p> <p>Si l'employeur met à pied l'employé pour une période plus longue que la période permise par la loi, l'emploi est <u>réputé avoir pris fin le premier jour de la mise à pied</u>.</p> <p>Cessation d'emploi réputée</p> <p>L'employeur met fin à l'emploi d'un employé s'il met à pied ce dernier pendant 35 semaines ou plus au cours d'une période de 52 semaines consécutives.</p> <p>Jours fériés</p> <p>Si un jour férié coïncide avec une journée qui ne serait pas normalement un jour ouvrable pour lui et que, ce jour-là, il fait l'objet d'une mise à pied, l'employé a droit à son salaire pour jour férié à l'égard de ce jour. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas à un employé s'il fait l'objet d'un licenciement en application de l'alinéa 56 (1) c) et que le jour férié coïncide avec le jour où la mise à pied a commencé à dépasser la période de mise à pied temporaire ou avec un jour ultérieur.</p> <p>Rappel d'employés au travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les employeurs sont expressément <u>non tenus de fixer une date de rappel</u> lorsqu'ils mettent des employés à pied, pourvu que la date à laquelle les employés sont rappelés au travail ne dépasse pas la période permise par la loi pour la mise à pied temporaire. En effet, la loi ontarienne indique que « [l']e fait de mettre l'employé à pied sans lui donner de date de rappel ne doit pas être considéré comme un licenciement ». • Bien que la LNE n'énonce pas d'exigences particulières en matière de rappel, elle prévoit que si un employé ne retourne pas au travail dans un « délai raisonnable » après avoir été rappelé, la relation d'emploi peut prendre fin sans qu'une indemnité de licenciement ou une indemnité tenant lieu de préavis ne soit due à l'employé. • Ainsi, à moins de dispositions contraires d'un contrat d'emploi ou d'une convention collective, l'employeur peut énoncer la procédure de rappel. Cette procédure devrait être donnée à l'employé, par écrit et au début de la mise à pied. La procédure doit également fournir aux employés un délai raisonnable pour retourner au travail une fois rappelés. Ce qui est « raisonnable » variera en fonction des circonstances. • Il est préférable que l'avis de rappel (et la date à laquelle l'employé est tenu de retourner au travail) soit donné par écrit. 	

Colombie-Britannique et provinces des Prairies

	Alberta	Saskatchewan	Manitoba	Colombie-Britannique						
Loi applicable	<i>Employment Standards Code</i>	<i>The Saskatchewan Employment Act</i>	<i>Code des normes d'emploi</i>	<i>Employment Standards Act</i>						
Exigences en matière de préavis de mise à pied	<p>Préavis requis</p> <p>Tous les employés en Alberta ont droit à un préavis en bonne et due forme.</p> <p>En Alberta, la loi prévoit expressément qu'un employeur qui souhaite préserver le lien d'emploi et ne pas mettre fin à l'emploi de l'employé peut mettre celui-ci à pied temporairement en <u>lui donnant un avis écrit</u> de mise à pied.</p> <p>Sauf si une convention collective prévoit le contraire, un préavis de mise à pied doit être remis à l'employé:</p> <ul style="list-style-type: none"> • au moins <u>une semaine</u> avant la date du début de la mise à pied, si l'employé est <u>au service de l'employeur depuis moins de 2 ans</u>, • au moins <u>2 semaines</u> avant la date du début de la mise à pied si l'employé est <u>au service de l'employeur depuis 2 ans ou plus</u>, ou • si des <u>circonstances imprévisibles</u> empêchent l'employeur de donner un préavis dans les délais susmentionnés, <u>dès que les circonstances le permettent</u>. 	<p>Préavis requis</p> <p><u>Mise à pied en cas de déclaration de situation d'urgence publique</u></p> <p>Il n'est plus nécessaire de donner d'avis officiel de mise à pied temporaire en cas d'urgence publique.</p> <p><u>Le gouvernement de la Saskatchewan a publié une déclaration de situation d'urgence publique le 20 mars 2020 en réponse à la COVID-19.</u></p> <p><u>Mise à pied dans le cours normal des affaires (sans situation d'urgence publique)</u></p> <p>Les employés comptant moins de 13 semaines consécutives de service n'ont pas droit à un avis de mise à pied (ou à un paiement en tenant lieu).</p> <p>Les employés comptant plus de 13 semaines de service ont droit à un avis de mise à pied ou au paiement en tenant lieu suivant</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Durée de l'emploi</th> <th>Préavis minimum</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Plus de 13 semaines consécutives jusqu'à un an inclusivement</td> <td>1 semaine</td> </tr> <tr> <td>Plus d'un an jusqu'à 3 ans inclusivement</td> <td>2 semaines</td> </tr> </tbody> </table>	Durée de l'emploi	Préavis minimum	Plus de 13 semaines consécutives jusqu'à un an inclusivement	1 semaine	Plus d'un an jusqu'à 3 ans inclusivement	2 semaines	<p>Aucun préavis requis</p> <p>Il n'est pas nécessaire de donner d'avis officiel de mise à pied au Manitoba.</p>	<p>Aucun préavis requis</p> <p>Il n'est pas nécessaire de donner d'avis officiel de mise à pied temporaire en Colombie-Britannique.</p>
Durée de l'emploi	Préavis minimum									
Plus de 13 semaines consécutives jusqu'à un an inclusivement	1 semaine									
Plus d'un an jusqu'à 3 ans inclusivement	2 semaines									

	Alberta	Saskatchewan	Manitoba	Colombie-Britannique						
Exigences en matière de préavis de mise à pied	<p>Que doit contenir le préavis de mise à pied :</p> <p>Le préavis de mise à pied doit :</p> <p>a) énoncer qu'il s'agit d'un avis de mise à pied temporaire,</p> <p>b) énoncer la date du début de la mise à pied,</p> <p>c) inclure une copie des articles 62, 63 et 64 du code (ESC), et</p> <p>inclure tout autre renseignement prévu par règlement.</p>	<table border="1"> <tr> <td>Plus de 3 ans jusqu'à 5 ans inclusivement</td> <td>4 semaines</td> </tr> <tr> <td>Plus de 5 ans jusqu'à 10 ans inclusivement</td> <td>6 semaines</td> </tr> <tr> <td>Plus de 10 ans</td> <td>8 semaines</td> </tr> </table> <p>Obligations de rémunération pendant le délai de préavis</p> <p>Vacances : Après avoir donné un avis de mise à pied à un employé, l'employeur ne peut <u>pas exiger</u> que l'employé prenne des vacances dans le cadre du délai de préavis indiqué ci-dessus.</p> <p>Salaire : Si un employeur met un employé à pied, l'employeur <u>doit payer</u> l'employé à l'égard du délai de préavis exigé indiqué ci-dessus,</p> <p>a) si l'employeur n'est <u>pas lié par une convention collective</u> qui s'applique à l'employé, <u>la somme la plus élevée</u> entre : i) la somme gagnée par l'employé pendant ce délai de préavis; et ii) une somme équivalente au salaire normal pour cette période; ou</p> <p>b) si l'employeur est lié par une convention collective qui s'applique à l'employé, <u>les sommes auxquelles l'employé a droit aux termes de la convention collective.</u></p> <p>Exclusions pour les donneurs de soins</p> <p>Les dispositions législatives sur i) les exigences en matière de préavis de mise à pied et ii) les obligations de rémunération pendant le délai de préavis <u>ne s'appliquent pas</u> aux employés qui sont des <u>donneurs de soins</u>, à l'exception des aides familiales résidentes.</p>	Plus de 3 ans jusqu'à 5 ans inclusivement	4 semaines	Plus de 5 ans jusqu'à 10 ans inclusivement	6 semaines	Plus de 10 ans	8 semaines	<p>Après avoir donné un avis de mise à pied à un employé, l'employeur ne peut pas exiger que l'employé prenne des vacances dans le cadre du délai de préavis indiqué ci-dessus.</p>	
Plus de 3 ans jusqu'à 5 ans inclusivement	4 semaines									
Plus de 5 ans jusqu'à 10 ans inclusivement	6 semaines									
Plus de 10 ans	8 semaines									

	Alberta	Saskatchewan	Manitoba	Colombie-Britannique
Exigences en matière de préavis de mise à pied		<p>Exigence relative au transport pour les sites éloignés</p> <p>Si un employeur met un employé d'un <u>site éloigné</u> à pied, l'employeur <u>doit lui fournir gratuitement un moyen de transport</u> qui conduira l'employé au point le plus près où des services de transport fréquents sont offerts.</p>		
Exigences en matière de mise à pied	<p>Durée permise de la mise à pied et licenciement réputé</p> <p>Si un avis de mise à pied a été émis <u>avant le 17 mars 2020</u>, il sera réputé avoir été mis fin à l'emploi d'un employé mis à pied pendant une ou plusieurs périodes qui dépassent, au total, <u>60 jours au cours d'une période de 120 jours</u>.</p> <p>Si un avis de mis à pied a été émis le <u>17 mars 2020 ou après cette date</u>, il sera réputé avoir été mis fin à l'emploi d'un employé mis à pied pendant une période qui <u>dépasse 120 jours consécutifs</u>.</p> <p>Exception : Possibilité de prolonger</p> <p>Toutefois, les périodes indiquées ci-dessus <u>peuvent être prolongées si</u> :</p> <p>a) pendant la durée de la mise à pied, l'employeur, <u>avec l'accord de l'employé</u>,</p> <p>(i) verse à l'employé un salaire ou un montant en tenant lieu, ou</p> <p>(ii) fait des paiements au profit de l'employé mis à pied conformément à un régime de retraite ou un régime d'avantages sociaux ou autre régime semblable à l'intention des employés, ;</p> <p>ou</p>	<p>Durée permise de la mise à pied et licenciement réputé</p> <p>En vertu de la loi, le terme « mise à pied » (<i>layoff</i>) désigne l'interruption temporaire par l'employeur de la prestation de services par l'employé pendant une période de plus de 6 jours de travail consécutifs.</p> <p>Pendant la durée d'une déclaration d'urgence publique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il sera réputé avoir été mis fin à l'emploi d'un employé mis à pied pendant une ou plusieurs périodes qui dépassent, au total, <u>12 semaines au cours d'une période de 16 semaines</u>. • <u>La Saskatchewan (Saskatchewan Employment Standards) a indiqué que la COVID 19 constituait vraisemblablement une situation d'exception dispensant des exigences en matière de préavis de licenciement collectif. Ainsi, seuls des avis individuels doivent être donnés en cas de licenciement implicite pendant la pandémie.</u> 	<p>Durée permise de la mise à pied et licenciement réputé</p> <p><u>Le gouvernement du Manitoba a récemment apporté des modifications aux dispositions en matière de mises à pied temporaires. Il n'existe plus désormais de période de mise à pied maximale visant les mises à pied qui sont survenues après le 1^{er} mars 2020; toute période de mise à pied survenant après le 1^{er} mars ne sera pas prise en compte à l'égard de la période après laquelle une mise à pied temporaire deviendrait un licenciement permanent.</u></p> <p>Il est réputé avoir été mis fin à l'emploi d'un employé mis à pied pendant <u>une ou plusieurs périodes</u> dépassant, au total, <u>8 semaines au cours d'une période de 16 semaines</u>.</p> <p>Exception : Possibilité de prolonger</p> <p>La loi prévoit la <u>possibilité d'allonger le nombre de semaines à l'intérieur d'une période plus longue</u>, sur demande de l'employeur adressée au directeur. Si la mise à pied dure plus longtemps que la période maximale indiquée par le directeur, il sera alors réputé avoir été mis fin à l'emploi de l'employé.</p>	<p>Durée permise de la mise à pied</p> <p>En vertu de la loi, une « mise à pied temporaire » (<i>temporary layoff</i>) désigne :</p> <ul style="list-style-type: none"> • dans le cas d'un employé disposant d'un <u>droit de rappel</u>, une <u>mise à pied qui se prolonge au-delà de la période prévue pendant laquelle l'employé peut être rappelé au travail</u> (habituellement applicable aux employés visés par une convention collective), et • dans tous les autres cas, une mise à pied d'une <u>durée maximale de 13 semaines au cours de toute période de 20 semaines consécutives</u>. <p>En général, les mises à pied temporaires ne sont permises que si a) elles sont prévues dans un contrat d'emploi (ou une convention collective), b) l'employé y consent ou c) les mises à pied sont une pratique bien connue dans le secteur (comme l'exploitation forestière).</p> <p>Exception : mise à pied en raison de la COVID-19</p> <p>Une mise à pied temporaire peut durer jusqu'à 16 semaines pendant toute période de 20 semaines consécutives lorsque : a) l'employé est mis à pied; b) l'employé n'a pas de droit de rappel aux termes d'une convention collective; et c) l'urgence liée à la COVID-19 est la cause, en totalité ou en partie, de la mise à pied.</p>

	Alberta	Saskatchewan	Manitoba	Colombie-Britannique
Exigences en matière de mise à pied	<p>b) une convention collective liant l'employeur et l'employé prévoit des droits de rappel pour les employés suivant la mise à pied.</p> <p>Cessation d'emploi réputée</p> <p>Comme il est indiqué ci-dessus, si la mise à pied dépasse <u>60 jours au cours d'une période de 120 jours (si la mise à pied a été réalisée avant le 17 mars 2020) ou 120 jours consécutifs (si la mise à pied a été réalisée le 17 mars 2020 ou par la suite)</u>, l'employé sera réputé avoir été congédié, à moins qu'une des exceptions susmentionnées ne s'applique.</p> <p><u>À noter néanmoins</u>, que si les paiements relatifs au salaire ou à un régime de retraite ou d'assurance ne sont plus faits ou si les droits de rappel en vertu d'une convention collective expirent, l'emploi prend fin et une indemnité de cessation d'emploi est payable.</p> <p>Dispositions propres au droit de rappel</p> <p>Un employeur peut exiger qu'un employé revienne au travail en lui donnant un avis de rappel. Cet avis <u>doit</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • être donné par écrit; • être signifié à l'employé; • indiquer que l'employé doit revenir au travail dans les 7 jours suivant la signification de l'avis de rappel. 	<p>Mise à pied dans le cours normal des affaires (sans urgence publique)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il n'y a pas de durée maximale avant qu'une mise à pied soit considérée comme un licenciement réputé en vertu de la loi. • <u>Si aucune date de rappel n'est prévue dans l'avis de mise à pied initial ou si la mise à pied se prolonge au-delà de 26 semaines</u>, les obligations en matière de licenciement collectif seront déclenchées. • Si l'application des obligations en matière de licenciement collectif est déclenchée, les employés ont droit à un avis individuel et à un avis collectif; ces deux avis pouvant, par ailleurs, être donnés concurremment. 	<p>Aucun licenciement réputé dans ces circonstances</p> <p>Toutefois, l'employé ne sera pas réputé avoir été licencié si :</p> <ul style="list-style-type: none"> • dans le secteur d'emploi en question, les employés font régulièrement et de façon récurrente l'objet de mises à pied, et que l'employé a été informé de cette situation au moment de son embauche; ou • pendant la durée de la mise à pied, l'employeur, avec l'accord de l'employé, continue i) de lui verser un salaire ou un montant en tenant lieu, ou ii) de faire des paiements au profit de l'employé mis à pied conformément à un régime de retraite ou un régime collectif d'avantages sociaux ou aux deux, le cas échéant; ou • l'emploi d'un employé est visé par une convention collective traitant des circonstances, le cas échéant, dans lesquelles une mise à pied peut être considérée comme un licenciement. 	<p>Cessation d'emploi réputée</p> <p>Il est réputé avoir été mis fin à l'emploi d'un employé mis à pied pendant une période plus longue que celle d'une <u>mise à pied temporaire au début de la mise à pied</u>.</p> <p>Possibilité de modification</p> <p>Un employeur et tout employé peuvent, conformément à la réglementation, <u>s'adresser par écrit au directeur</u> pour demander que la durée prévue dans la définition de « mise à pied temporaire » soit modifiée.</p> <p>Semaine de mise à pied</p> <p>Une « <u>semaine de mise à pied</u> » (<i>week of layoff</i>) s'entend d'une semaine au cours de laquelle l'employé <u>gagne moins de 50 % de la moyenne de son salaire hebdomadaire habituel établie en fonction de la période de 8 semaines précédentes</u>.</p>

	Alberta	Saskatchewan	Manitoba	Colombie-Britannique
Exigences en matière de mise à pied	L'employé qui <u>ne se rapporte pas</u> au travail dans les <u>7 jours</u> suivant la signification de l'avis de rappel n'a pas droit à l'avis de fin d'emploi ou à l'indemnité de cessation d'emploi si l'employeur décide de mettre fin à son emploi par suite du défaut de l'employé de se présenter au travail conformément à l'avis (cela ne s'applique pas à l'employé lié par une convention collective prévoyant des droits de rappel après une mise à pied).			

Provinces de l'Atlantique

	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Terre-Neuve-et-Labrador	Île-du-Prince-Édouard
Loi applicable	<i>Loi sur les normes d'emploi</i>	<i>Labour Standards Code</i>	<i>Labour Standards Act</i>	<i>Employment Standards Act</i>
Exigences en matière de préavis de mise à pied	<p><u>La Loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick a confirmé que la COVID-19 est visée par la dispense des exigences de préavis en raison de motifs imprévus. À ce titre, les employeurs ne sont pas tenus de donner un préavis à leurs salariés ou de leur verser un paiement au lieu de préavis, ni ne sont tenus de donner un préavis au ministre de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail en ce qui concerne des mises à pied collectives dans une période de 4 semaines (plus de 10 salariés si ceux-ci représentent au moins 25 % des salariés de l'employeur).</u></p> <p>Délai de préavis requis (salariés non syndiqués)</p> <p>Un employeur ne met pas un salarié à pied sans lui avoir donné au moins :</p> <ul style="list-style-type: none"> un préavis écrit de 2 semaines, si le salarié est à l'emploi de l'employeur sans interruption depuis 6 mois ou plus, mais moins de 5 ans; un préavis écrit de 4 semaines, si le salarié est à l'emploi de l'employeur sans interruption depuis 5 ans ou plus. <p>Préavis pour les salariés syndiqués</p> <p>Si la période de préavis aux termes d'une convention collective dépasse la période de préavis minimale prévue dans la loi, l'employeur donne au <u>Ministre, aux salariés touchés par la mise à pied et à l'agent négociateur, le préavis requis dans la convention collective.</u></p>	<p>Préavis requis</p> <p>Un employeur doit donner un préavis écrit à ses salariés et au <u>Minister of Labour and Advanced Education</u> s'il met à pied 10 salariés ou plus dans <u>une période de 4 semaines ou moins</u>, comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> un préavis de 8 semaines pour un groupe de 10 à 99 salariés; un préavis de 12 semaines pour un groupe de 100 à 299 salariés; un préavis de 16 semaines pour un groupe de 300 salariés ou plus. <p>Le défaut de donner le préavis requis dans le délai prescrit déclenchera l'application des exigences de <u>préavis de licenciement</u> puisque la relation d'emploi du salarié sera réputée avoir pris fin.</p> <p>Exceptions : Aucun préavis requis</p> <p>Toutefois, aucun préavis <u>n'est requis</u> pour les personnes :</p> <ul style="list-style-type: none"> dont la période d'emploi est <u>inférieure à 3 mois</u>; qui sont mises à pied pour une période <u>ne dépassant pas 6 jours consécutifs</u>; employées pour une <u>durée définie</u> ou pour une tâche dont la période ne <u>dépasse pas 12 mois</u>; 	<p>Préavis requis</p> <p>Un employeur ne met pas un salarié à pied temporairement, à moins qu'un préavis écrit de la mise à pied temporaire ne soit donné par l'employeur ou pour son compte au salarié dans le délai suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> une semaine, si le salarié est à l'emploi de l'employeur <u>sans interruption depuis 3 mois ou plus, mais moins de 2 ans</u>; 2 semaines, si le salarié est à l'emploi de l'employeur <u>sans interruption depuis 2 ans ou plus, mais moins de 5 ans</u>; 3 semaines, si le salarié est à l'emploi de l'employeur <u>sans interruption depuis 5 ans ou plus, mais moins de 10 ans</u>; 4 semaines, si le salarié est à l'emploi de l'employeur <u>sans interruption depuis 10 ans ou plus, mais moins de 15 ans</u>; 6 semaines, si le salarié est à l'emploi de l'employeur <u>sans interruption depuis 15 ans ou plus</u>. 	<p>Préavis requis</p> <p>Un employeur ne met pas à pied un salarié qui est à l'emploi de l'employeur <u>sans interruption depuis au moins 6 mois sans lui avoir donné au moins :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> un préavis écrit de 2 semaines, si le salarié est à l'emploi de l'employeur <u>sans interruption depuis 6 mois ou plus, mais moins de 5 ans</u>; un préavis écrit de 4 semaines, si le salarié est à l'emploi de l'employeur <u>sans interruption depuis 5 ans ou plus, mais moins de 10 ans</u>; un préavis écrit de 6 semaines, si le salarié est à l'emploi de l'employeur <u>sans interruption depuis 10 ans ou plus, mais moins de 15 ans</u>; ou un préavis écrit de 8 semaines, si le salarié est à l'emploi de l'employeur <u>sans interruption depuis 15 ans ou plus</u>. <p>Exceptions : Aucun préavis requis</p> <p>Aucun préavis n'est requis si :</p> <ul style="list-style-type: none"> une personne est mise à pied pendant une <u>période ne dépassant pas 6 jours consécutifs</u>;

	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Terre-Neuve-et-Labrador	Île-du-Prince-Édouard
Exigences en matière de préavis de mise à pied	<p>Mise à pied de plus de 10 salariés représentant 25 % des effectifs :</p> <p>Interdiction générale : En vertu de la loi, il est interdit à un employeur de mettre à pied, dans une <u>période de 4 semaines</u>, plus de <u>10 salariés</u> si ceux-ci représentent <u>au moins 25 % de ses salariés</u> dans une <u>période de 4 semaines</u>.</p> <p>Exception : Toutefois, si l'employeur met à pied plus de 10 salariés représentant au moins 25 % de ses salariés, un <u>préavis de mise à pied de 6 mois</u> doit être donné aux personnes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> le <u>Ministre</u>; les <u>salariés touchés par la mise à pied</u>; si les salariés sont visés par une convention collective, un préavis doit également être donné à <u>l'agent négociateur des salariés</u>. <p>Extinction réputée d'un préavis :</p> <p>Lorsqu'un salarié reçoit un préavis de mise à pied d'un employeur, <u>mais qu'il continue à travailler pour l'employeur pendant une période d'un mois ou plus au-delà de la fin de la période du préavis</u>, le préavis s'éteint et l'employeur ne met le salarié à pied qu'après lui avoir légalement donné un <u>nouveau préavis</u>.</p> <p>Exceptions : Aucun préavis requis</p> <p>Un employeur peut mettre à pied un salarié sans préavis :</p> <ul style="list-style-type: none"> si la période d'emploi du salarié est <u>inférieure à 6 mois</u>; 	<ul style="list-style-type: none"> mises à pied pour <u>une raison indépendante de la volonté de l'employeur</u>, y compris la destruction complète ou partielle de l'usine, la destruction ou une défaillance de la machinerie ou de l'équipement, la non-disponibilité de fournitures et de matériel, l'annulation, l'interruption ou l'incapacité d'obtenir des commandes de produits de l'employeur, un incendie, une explosion, un accident, des conflits de travail, les conditions météorologiques et les mesures d'une autorité gouvernementale, si l'employeur a exercé une diligence raisonnable pour prévoir et éviter la cause de la mise à pied; à qui l'employeur a <u>offert un autre emploi raisonnable</u>; qui sont mises à pied dans des circonstances établies par la réglementation; qui sont employées dans <u>l'industrie de la construction</u>; qui sont employées aux fins d'une activité, d'une entreprise, d'un travail, d'un métier, d'une profession ou toute partie de ceux-ci auxquels la réglementation ne s'applique pas. <p>Préavis de mise à pied donné au Ministre</p> <p>Le <u>préavis écrit au Ministre</u> devrait comprendre les <u>renseignements suivants</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> le nom et l'adresse de l'entreprise qui procède à la mise à pied de salariés; les raisons de la mise à pied des salariés; 	<p>Délai de préavis aux termes d'un contrat ou d'une convention collective</p> <p>Lorsqu'une période de préavis de mise à pied temporaire est prévue dans une convention collective au sens de la loi intitulée <i>Labour Relations Act</i> ou dans un contrat de services écrit entre l'employeur et le salarié et qu'elle <u>diffère de la période de préavis</u> devant être donnée par l'employeur en vertu de la loi, <u>la période prévue dans la convention collective ou le contrat de service s'appliquera</u>.</p> <p>Lorsque le préavis n'a pas d'effet</p> <p>Un préavis de mise à pied temporaire <u>n'a pas d'effet</u> si le contrat de service se poursuit au-delà de la période d'expiration précisée dans le préavis de mise à pied temporaire.</p> <p>Conditions relatives à des événements futurs</p> <p>Un préavis de mise à pied temporaire peut être donné <u>conditionnellement</u> à la survenance <u>d'événements futurs</u> si la période du préavis ainsi donné n'est pas inférieure à celle qui est prescrite par la loi (indiquée ci-dessus).</p> <p>Exceptions: Aucun préavis requis</p> <p>Un préavis de mise à pied temporaire <u>n'est pas requis</u> lorsque :</p> <ul style="list-style-type: none"> L'employeur <u>verse au salarié</u>, pour la période du préavis, <u>un salaire égal au salaire normal</u> qu'il aurait autrement dû lui verser; 	<ul style="list-style-type: none"> une personne est mise à pied pour <u>une raison indépendante de la volonté de l'employeur</u>, y compris i) la destruction complète ou partielle d'une usine, ii) la destruction ou une défaillance de la machinerie ou de l'équipement, iii) l'impossibilité d'obtenir des fournitures et du matériel ou iv) l'annulation <u>ou la suspension de commandes de produits</u> de l'employeur ou l'incapacité d'obtenir des commandes, si l'employeur a <u>exercé une diligence raisonnable pour prévoir et éviter la cause de la cessation d'emploi ou de la mise à pied</u>; une personne est mise à pied en raison de conflits de travail, de conditions météorologiques ou de <u>mesures des autorités gouvernementales</u> qui touchent directement les activités de l'employeur. <p>Extinction d'un préavis</p> <p>Lorsqu'un employeur donne un préavis écrit à un salarié, mais que ce dernier continue à travailler <u>pour l'employeur</u> pendant une période de <u>1 mois</u> ou plus au-delà de la période du préavis, il y a <u>extinction du préavis</u> et l'employeur ne peut mettre le salarié à pied qu'après lui avoir donné un <u>nouveau préavis</u>.</p> <p>Exigence en matière de salaire</p> <p>Si un employeur met à pied un salarié, l'employeur <u>doit verser au salarié le salaire gagné</u> par le salarié pendant cette période ou <u>un montant équivalent à son salaire normal</u> pendant le nombre de semaines prévues dans la loi, à l'exclusion des heures supplémentaires, selon le montant le plus élevé.</p>

	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Terre-Neuve-et-Labrador	Île-du-Prince-Édouard
<p>Exigences en matière de préavis de mise à pied</p> <ul style="list-style-type: none"> • en cas de <u>manque de travail</u> pour des <u>raisons non prévues</u> par l'employeur, au moment où il aurait autrement donné un avis, pendant la période durant laquelle le manque de travail se poursuit pour cette même raison; • si la <u>période de mise à pied est de 6 jours ou moins</u>; • un salarié a <u>refusé un autre emploi raisonnable</u> offert par l'employeur au lieu d'une mise à pied; • un salarié a achevé une période d'emploi qui était fixée dans son contrat d'emploi, à moins que le salarié ne soit employé pour une période de 3 mois au-delà de cette période; • le salarié effectue des <u>travaux de construction</u> dans l'industrie de la construction; • la mise à pied découle de la <u>réduction, la fermeture ou suspension saisonnière normale d'une exploitation</u>; ou • l'employeur verse un <u>paiement au lieu d'un préavis</u> égal au salaire que le salarié aurait touché pendant la période de préavis prévue. <p>Exigences en matière d'affichage</p> <p>Une copie du préavis de mise à pied qui doit être donné doit être <u>affichée et mise à la disposition de tous les salariés</u>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • le nombre de salariés mis à pied; • si plus d'un site de l'entreprise est touché, le nombre de salariés mis à pied à chaque site et l'adresse de chaque site; • la date à laquelle le préavis écrit est donné aux salariés; • la date à laquelle l'emploi du salarié prend fin; • le nombre de semaines du préavis et/ou le paiement en remplacement d'un préavis donné au salarié; ou • les coordonnées d'une personne avec qui le Department of Labour and Advanced Education peut communiquer pour obtenir de plus amples renseignements sur la mise à pied, si nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> • le salarié est mis à pied pour une période <u>ne dépassant pas 1 semaine</u>; ou • le <u>contrat de service</u> entre l'employeur et le salarié <u>date de moins de 30 jours</u>. 	<p>Si un préavis n'est pas donné, l'employeur doit verser au salarié un montant équivalent à son salaire normal pour le nombre de semaines au cours desquelles il a droit à une rémunération tenant lieu de préavis, à l'exclusion des heures supplémentaires.</p> <p>Application des droits les plus favorables</p> <p>Les dispositions liées aux préavis de mise à pied ne touchent pas les dispositions d'un contrat de service ou toute pratique reconnue, en vertu de laquelle un salarié ou un employeur a droit à un préavis de mise à pied plus long ou à une rémunération plus favorable pendant la période de préavis.</p>	

	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Terre-Neuve-et-Labrador	Île-du-Prince-Édouard
Exigences en matière de mise à pied	<p>Principales définitions</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise à pied : l'interruption temporaire d'une relation d'emploi pour cause de manque de travail selon la directive de l'employeur. • Période d'emploi : la période de temps qui court de la date du dernier embauchage d'un salarié par un employeur jusqu'à <u>la date de cessation de son emploi</u> et s'entend également de toute mise à pied ou suspension <u>d'une durée inférieure à douze mois consécutifs</u>. 	<p>Principales définitions</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise à pied (<i>layoff</i>) : cessation d'emploi temporaire ou indéfinie en raison d'un manque de travail; comprend une cessation d'emploi temporaire, indéfinie ou permanente en raison de l'élimination d'un poste; et « mis à pied » (<i>laid off</i>) a une signification correspondante. • Période d'emploi (<i>period of employment</i>) : la période de temps qui court de la dernière date d'embauche d'un salarié par un employeur jusqu'à sa cessation d'emploi, ce qui comprend une période de mise à pied ou de suspension de moins de 12 mois consécutifs, et « employé » (<i>employed</i>) a un sens correspondant. <p>Par conséquent, la période d'emploi ne sera pas considérée comme interrompue en cas de mise à pied de moins de 12 mois.</p>	<p>Durée permise de la mise à pied et cessation d'emploi réputée</p> <p>Une « <u>mise à pied temporaire</u> » (<i>temporary layoff</i>) désigne une mise à pied dont la durée qui <u>ne dépasse pas 13 semaines pendant une période de 20 semaines consécutives</u>.</p> <p>Lorsqu'un employeur met un salarié à pied temporairement et que la mise à pied dépasse la durée d'une mise à pied temporaire, le salarié sera <u>considéré comme ayant été licencié au début de la mise à pied temporaire</u>.</p>	<p>Durée permise de la mise à pied</p> <p>Une « <u>mise à pied</u> » (<i>layoff</i>) désigne une interruption temporaire de la relation d'emploi, comme l'indique l'employeur en raison d'un manque de travail.</p> <p>À l'I.-P.-É., aucune limite de temps n'est prévue dans la loi.</p>

Les Territoires

	Nunavut	Territoires du Nord-Ouest	Yukon
Loi applicable	<i>Loi sur les normes d'emploi</i>	<i>Loi sur les normes d'emploi</i>	<i>Loi sur les normes d'emploi</i>
Exigences en matière de préavis de mise à pied	<p>Délai de préavis requis</p> <ul style="list-style-type: none"> L'employeur qui désire procéder à des mises à pied temporaires donne à l'employé visé un <u>préavis écrit de mise à pied temporaire</u>; et indique dans le préavis la <u>date prévue à laquelle il entend rappeler l'employé au travail</u>. <p>Exceptions: Aucun préavis requis</p> <p>Aucun préavis n'est requis si l'employé occupe un poste :</p> <ol style="list-style-type: none"> soit dans l'industrie de la construction; soit dans une entreprise, un travail, un métier ou une profession moins de 180 jours pendant l'année, de façon saisonnière ou intermittente; soit dans une activité, une entreprise, un travail, un métier ou une profession, pour un mandat ou une fonction précis pour une période qui n'est pas supérieure à 365 jours lorsqu'à la fin de cette période il y a cessation d'emploi; soit dans une activité, une entreprise, un travail, un métier ou une profession pour moins de 25 heures par semaine. 	<p>Délai de préavis requis</p> <ul style="list-style-type: none"> L'employeur qui désire procéder à la mise à pied temporaire d'un employé remet à l'employé un préavis écrit de mise à pied temporaire. Le <u>préavis de mise à pied temporaire</u> doit indiquer la <u>date à laquelle l'employeur prévoit rappeler l'employé au travail</u>. Si l'employeur met à pied l'employé pendant <u>plus de 45 jours au cours d'une période de 60 jours consécutifs</u> (ou prolongée par ordonnance de l'agent des normes d'emploi), le service de l'employé est réputé prendre fin le dernier jour de la mise à pied temporaire; l'employeur verse à l'employé l'<u>indemnité de cessation d'emploi</u>. 	<p>Délai de préavis requis</p> <p>Aucun préavis n'est requis au Yukon.</p>

	Nunavut	Territoires du Nord-Ouest	Yukon
Exigences en matière de mise à pied	<p>Durée permise de la mise à pied et cessation d'emploi réputée</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise à pied temporaire : Interruption du travail d'un employé décidée par l'employeur : <ul style="list-style-type: none"> a) soit pour une période maximale de 45 jours sans travail pendant une période de 60 jours consécutifs, b) soit pour une période supérieure à 45 jours sans travail, si l'employeur rappelle l'employé au travail dans un délai fixé par l'agent des normes du travail; • Cessation d'emploi réputée : Lorsqu'un employeur met temporairement à pied un employé sans donner à l'employé de préavis de mise à pied temporaire, l'employeur est réputé avoir mis fin à l'emploi de l'employé. • Mise à pied permanente : Lorsqu'un employeur met à pied temporairement un employé et que la mise à pied dure plus longtemps qu'une mise à pied temporaire; <ul style="list-style-type: none"> (a) l'employé est réputé avoir été licencié le <u>dernier jour de la mise à pied temporaire</u>; (b) l'employeur lui verse l'<u>indemnité de licenciement</u>. <p>Cependant, l'employé qui a fait l'objet d'une mise à pied temporaire et qui ne se présente pas au travail dans les <u>sept jours</u> après y avoir été appelé par écrit par l'employeur n'a pas droit à l'indemnité de licenciement.</p>	<p>Durée permise de la mise à pied et cessation d'emploi réputée</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise à pied temporaire : ne peut être de plus de <u>45 jours au cours d'une période de 60 jours consécutifs</u>. • Cessation d'emploi réputée: L'employeur qui met temporairement à pied un employé, <u>sans donner de préavis à l'employé</u>, est <u>réputé avoir mis fin</u> à l'emploi de l'employé. • Mise à pied permanente : Si l'employeur met à pied l'employé pendant une période plus longue que la période susmentionnée: <ul style="list-style-type: none"> a) le service de l'employé est réputé prendre fin le <u>dernier jour</u> de la mise à pied temporaire; b) l'employeur verse à l'employé l'<u>indemnité de cessation d'emploi</u>. <p>Cependant, l'employé qui a fait l'objet d'une mise à pied temporaire et qui ne se présente pas au travail dans les sept jours après y avoir été appelé par écrit par l'employeur n'a pas droit à l'indemnité de licenciement.</p>	<p>Durée permise de la mise à pied et cessation d'emploi réputée</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise à pied temporaire : Interruption par l'employeur de l'emploi d'un employé pour l'une ou l'autre de ces périodes : <ul style="list-style-type: none"> a) <u>au plus 13 semaines au cours d'une période de 20 semaines consécutives</u>; b) plus de 13 semaines, si l'employeur rappelle l'employé dans un <u>délaix fixé par le directeur</u>; • Cessation d'emploi réputée : Si un employeur met temporairement à pied un employé et que la mise à pied excède la période de mise à pied temporaire (définie ci-dessus), l'employé est réputé avoir été licencié au début de la mise à pied temporaire et <u>l'employeur doit lui verser le montant requis en fonction des années de service</u>. • Possibilité de prolonger : L'employeur peut, avec l'autorisation de la Commission des normes d'emploi, prolonger la période de mise à pied temporaire de l'employé pour la durée fixée par ordonnance de la Commission des normes d'emploi.

Fédéral

Employés du secteur privé sous réglementation fédérale	
Loi applicable	<i>Code canadien du travail (Canada Labour Code)</i>
Exigences en matière de préavis de mise à pied	Aucun préavis n'est requis dans le cas d'une mise à pied temporaire. Cependant, une mise à pied temporaire peut durer plus de trois mois si l'employeur avertit l'employé, avant la mise à pied, qu'il sera rappelé au travail à une date déterminée qui ne doit pas dépasser six mois et que l'employé est rappelé au travail à cette date, comme il est indiqué plus en détails ci-dessous.
Exigences en matière de mise à pied	La mise à pied d'un employé n'est pas réputée être une cessation de l'emploi de l'employé (aux fins de l'indemnité de départ ou d'un licenciement collectif ou individuel) lorsque: <ol style="list-style-type: none"> a) la mise à pied découle d'une grève ou d'un lockout; b) la mise à pied 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; c) la durée de la mise à pied est de trois mois ou moins; d) la durée de la mise à pied est de plus de trois mois et que l'employeur: <ol style="list-style-type: none"> i. avertit l'employé, par écrit, au moment de la mise à pied ou avant, qu'il sera rappelé au travail à une date déterminée ou dans un délai déterminé, cette date et ce délai ne devant pas dépasser six mois à compter de la date de la mise à pied, et ii. rappelle l'employé à son travail conformément à l'avis susmentionné; e) la durée de la mise à pied est de plus de trois mois et que <ol style="list-style-type: none"> i. l'employé continue de recevoir de son employeur, durant la période de mise à pied, des paiements dont le montant a été convenu entre l'employeur et l'employé; ii. l'employeur continue de verser, à l'égard de l'employé, des cotisations à un régime de pension enregistré conformément à la <i>Loi sur les normes des prestations de pension</i> ou à un régime d'assurance des employés ou d'assurance collective, iii. l'employé touche des prestations supplémentaires de chômage, ou que iv. l'employé aurait droit à des prestations supplémentaires de chômage mais est exclu du bénéfice de ces prestations sous le régime de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i>; ou que f) la durée de la mise à pied est de plus de trois mois mais moins de 12 mois et que l'employé, pendant la durée de la mise à pied, maintient des droits de rappel en vertu d'une convention collective. <p>Il n'est pas tenu compte, dans le calcul de la durée d'une mise à pied aux fins des alinéas c), d) et f), d'une période de retour au travail inférieure à deux semaines.</p>

Personnes ressources



Pierre Hébert
Administrateur national, Associé, Montréal
Tél +1 514 847 4474
pierre.hebert@nortonrosefulbright.com



Taryn Mackie
Associé, Vancouver
Tél +1 604 641 4877
taryn.mackie@nortonrosefulbright.com



Lindsay Mullen
Associé, Calgary
Tél +1 403 267 8394
lindsay.mullen@nortonrosefulbright.com



Anne Gallop
Associé, Toronto
Tél +1 416 216 4038
anne.gallop@nortonrosefulbright.com



Kevin MacNeill
Associé, Ottawa
Tél +1 613 780 3767
kevin.macneill@nortonrosefulbright.com



Daniel Leduc, CIRC
Associé, Montréal
Tél +1 514 847 4472
daniel.leduc@nortonrosefulbright.com



Jean-Sébastien Cloutier
Associé, Québec
Tél +1 418 640 5046
jean-sebastien.cloutier@nortonrosefulbright.com



John Mastoras
Associé principal, Toronto
Tél +1 416 216 3905
john.mastoras@nortonrosefulbright.com

Nos collaborateurs :

Dallan Poulin, Chanelle Wong, Danielle Emmett, Kaley Dodds, Charles-Émile Morin et Stéphane Erickson



Norton Rose Fulbright est un cabinet d'avocats mondial. Nous offrons une gamme complète de services juridiques d'affaires aux plus importantes sociétés et institutions financières du monde. Nous comptons au-delà de 3 700 avocats et autres membres du personnel juridique en poste dans plus de 50 villes partout en Europe, aux États-Unis, au Canada, en Amérique latine, en Asie, en Australie, en Afrique et au Moyen-Orient.

Le droit à l'échelle mondiale

nortonrosefulbright.com

Le Verein Norton Rose Fulbright, un Verein suisse, aide à coordonner les activités des membres de Norton Rose Fulbright, mais il ne fournit aucun service juridique aux clients. Norton Rose Fulbright compte des bureaux dans plus de 50 villes dans le monde, notamment à Londres, Houston, New York, Toronto, Mexico, Hong Kong, Sydney et Johannesburg. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter nortonrosefulbright.com/fr-ca/declarations-mondiale/notes-juridiques-et-avis-de-non-responsabilite/. Cette communication est un instrument d'information et de vulgarisation juridiques. Son contenu ne saurait en aucune façon être interprété comme un exposé complet du droit ni comme un avis juridique de toute entité Norton Rose Fulbright sur les points de droit qui y sont discutés. Vous devez obtenir des conseils juridiques particuliers sur tout point précis vous concernant. Pour tout conseil ou pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser à votre responsable habituel au sein de Norton Rose Fulbright.

© Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l. Des extraits peuvent être reproduits pourvu que leur source soit citée.
CAN22995 – 06/20