



ADP Workforce Now® Comprehensive Services

HR Tip

July 5, 2016

Mass Termination Requirements

Over the past few months, a number of businesses have announced their decision to cut back on their workforce. The prevailing reasons for these terminations have either been the staggering economy, the falling price of oil, a shortage of work, or simply a decision to restructure for further cost savings. Regardless of the reason, there are a number of requirements that must be met by employers pursuant to the various labour and employment standards laws across the country.

This week's HR Tip focuses on an employer's obligations in situations of mass terminations, and provides guidance to ensure compliance with the applicable labour or employment standards legislation.

Will We Be Required to Provide Mass Termination Notice?

Depending on the jurisdiction(s) where an employer carries on business and the number of employees terminated, there may be a requirement to provide these employees with notice of their termination:

Jurisdiction	Mass Termination Trigger
Federally-regulated	50 or more employees within a 4-week period
British Columbia	50 or more employees at a single location within a 2-month period
Alberta	50 or more employees at a single location within a 4-week period
Saskatchewan	10 or more employees at one place of employment within a 4-week period
Manitoba	50 or more employees within a 4-week period

Ontario	50 or more employees at an establishment within a 4-week period
Quebec	10 or more employees in an establishment within 2-month period
Nova Scotia	10 or more employees in an establishment within a 4-week period
New Brunswick	10 or more employees in an establishment within a 4-week period
Prince Edward Island	No specific requirement under employment standards
Newfoundland and Labrador	50 or more employees within a 4-week period
Yukon	25 or more employees in an establishment within a 4-week period (not applicable to unionized employees – refer to collective agreement)
Northwest Territories	25 or more employees in an establishment within a 4-week period
Nunavut	25 or more employees in an establishment within a 4-week period

Generally, employers may choose to either have their employees work the notice period or pay out an indemnity equal to the wages that the terminated employee would have earned during the notice period. As well, depending on the jurisdiction, employers may be subject to additional requirements, such as joint planning committees, posting and/or notice to the relevant administrative authorities (e.g. Minister, Department and/or Board) and, where applicable, the union, employers may also be subject to additional notice requirements under a collective agreement.

Also, it must be noted that in certain jurisdictions, such as the Northwest Territories and Nunavut, if a terminated employee has worked for the same employer on previous occasions and was rehired within 90 days of a prior termination, the prior service is also taken into consideration in determining the amount of notice that must be given to that employee under employment standards.

Can We Choose which Employee Gets Terminated?

Except for employers who are bound by a collective agreement, an employer may exercise their discretion in choosing which employee they will terminate. However, this decision must be an objective one and employers should take great care when terminating an employee who is on an employment or labour standards protected leave (such as maternity leaves, parental leaves, sick leaves, etc.). Employers should not terminate an employee's employment for the sole reason that he/she is on leave, even in a situation of mass termination. Employers who are bound by a collective agreement must ensure to abide by the procedural requirements within

that agreement.

Are There Other Payments That We Will Be Required to Pay?

In addition to the notice requirements outlined above (or the indemnity in lieu of notice), employers in Ontario and federally-regulated employers are also required to pay terminated employees severance under the applicable labour or employment standards legislation. As well, the Ontario *Employment Standards Act, 2000* further requires that employer extend benefits throughout the notice period.

Employers who are unionized may also be subject to additional notice, payments, etc. under the collective agreement that would not be required by the applicable employment standards legislation.

Certain non-unionized employees may also be entitled to receive additional reasonable notice and severance under Common Law (or the *Civil Code of Quebec* if the terminated employee works in Quebec). The amount of reasonable notice and severance depends on a number of factors, including the terminated employee's years of service, age, position held, etc.

What Should We Do to Get Ready?

Employers contemplating the mass termination of employees should ensure that the termination process is coordinated. As is the case with any termination, employers should consider consulting external legal counsel (if such counsel is not available internally).

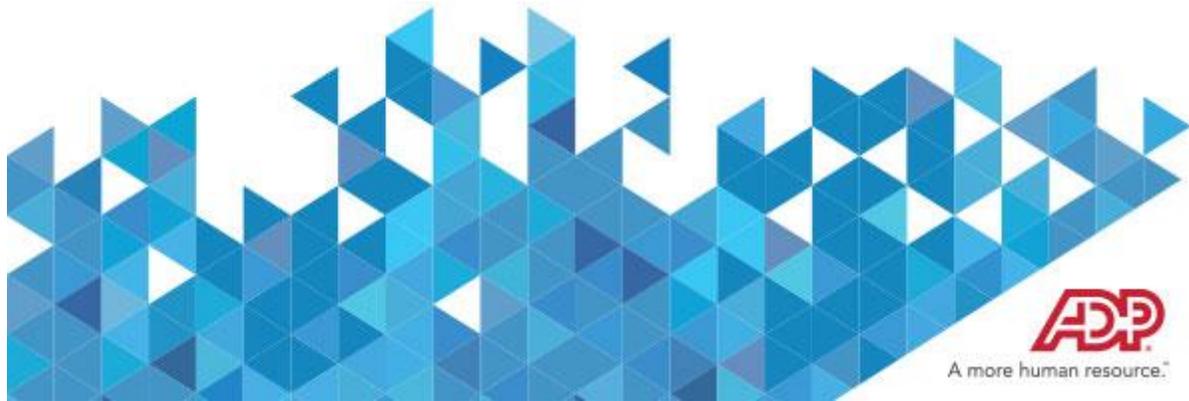
Prior to executing the mass termination, calculations should be made with respect to the minimal notice and severance that must be provided or paid out to each employee under the applicable labour and employment standards laws. Where required by the law, employers must ensure that benefits are maintained throughout the labour and employment standards notice period.

Employers should also review the employment offer/contract of each terminated employee (except if the employee is in Quebec) to see if the parties are bound by a valid termination clause. The amounts provided in such a termination clause should be paid out to the employee to ensure the validity of the termination clause. Where applicable, calculations may also be required with respect to any reasonable notice or severance that may be owed at Common Law or under the *Civil Code of Quebec*; such notice or severance includes amounts paid under labour and employment standards. If such amounts are paid out, it is prudent to ensure that a release is secured from the employee in exchange for the payment of these additional amounts.

Employers should also consider a communications plan with employees – both those who have been terminated and those who remain – and potentially to clients

and the media. Employers must also provide the relevant authorities (ministries, commissions or labour/employment standards officers) with notice of the mass termination. There are strict deadlines that must be adhered to, and such notice must generally be provided on or before the mass termination date.

For additional information regarding this HR Tip, including the applicable notice and posting requirements, or if you have questions relating to best practices or compliance, please contact your Relationship Manager or the ADP Workforce Now Comprehensive Services team. This HR Tip, along with all the other HR Tips and HR Alerts issued ADP Workforce Now Comprehensive Services, is also available in the HCM Knowledge Library through the ADP Workforce Now Comprehensive Services Portal.



This HR Tip provides general information regarding its subject and may not be construed as providing legal advice. The ADP Logo, ADP Workforce Now Comprehensive Services are registered trademarks of ADP, LLC. This content provides practical information concerning the subject matter covered and is provided with the understanding that ADP is not rendering legal advice or other professional services. ADP does not give legal advice as part of its ADP Workforce Now Comprehensive Services. While every effort is made to provide current information, the law changes regularly and laws may vary depending on the province or territory. The material is made available for informational purposes only and is not a substitute for legal advice or your professional judgment. You should review applicable law in your jurisdiction and consult experienced counsel for legal advice. Please be advised that calls to and from ADP may be monitored or recorded.

This message and its content is being sent by ADP Canada Co. as part of the ADP Workforce Now Comprehensive Services purchased by your company and is intended to provide valuable HR knowledge, best practices, and compliance-related information.

ADP and the ADP logo are registered trademarks of ADP, LLC. ADP A more human resource. is a service mark of ADP, LLC. All other service marks and trademarks are the property of their respective owners. © Copyright 2016 ADP Canada Co.



ADP Workforce Now® Services complets

Conseil RH

Le 5 juillet 2016

Exigences en matière de licenciement collectif

Au cours des derniers mois, un certain nombre d'entreprises ont annoncé leur décision de réduire leurs effectifs. Différents motifs ont été évoqués pour ces licenciements : économie chancelante, chute du prix du pétrole, pénurie de travail ou tout simplement décision de procéder à une restructuration pour réduire davantage les coûts en termes de main d'œuvre. Cependant, quelle que soit la raison, chaque employeur doit se conformer à un certain nombre d'exigences en vertu des diverses lois sur les normes du travail et d'emploi en vigueur.

Cette semaine, le Conseil RH porte sur les obligations de l'employeur en cas de licenciement collectif. Il indique les directives à suivre pour rester dans le cadre légal, ce pour chaque juridiction.

Sommes-nous tenus de remettre un avis de licenciement collectif?

Selon la juridiction où l'employeur exerce ses activités, et en fonction du nombre d'employés concernés, l'employeur peut avoir l'obligation de donner un préavis de licenciement aux employés visés :

Juridiction	Éléments déclencheurs de licenciement collectif
Fédéral	50 employés ou plus sur une période de 4 semaines
Colombie-Britannique	50 employés ou plus dans un même établissement sur une période de 2 mois
Alberta	50 employés ou plus dans un même établissement sur une période de 4 semaines
Saskatchewan	10 employés ou plus sur un même site une période de 4 semaines
Manitoba	50 employés ou plus sur une période de 4 semaines

Ontario	50 employés ou plus dans un même établissement sur une période de 4 semaines
Québec	10 employés ou plus dans un même établissement sur une période de 2 mois
Nouvelle-Écosse	10 employés ou plus dans un même établissement sur une période de 4 semaines
Nouveau-Brunswick	10 employés ou plus dans un même établissement sur une période de 4 semaines
Île-du-Prince-Édouard	Aucune exigence particulière en vertu des normes d'emploi
Terre-Neuve-et-Labrador	50 employés ou plus sur une période de 4 semaines
Yukon	25 employés ou plus dans un même établissement sur une période de 4 semaines (ne s'applique pas aux employés syndiqués – consulter la convention collective)
Territoires du Nord-Ouest	25 employés ou plus dans un même établissement sur une période de 4 semaines
Nunavut	25 employés ou plus dans un même établissement sur une période de 4 semaines

En règle générale, les employeurs peuvent choisir de demander à leurs employés de travailler durant la période de préavis ou de leur verser une indemnité égale au salaire qu'ils auraient reçu pendant cette période. De plus, selon la juridiction où ils se trouvent, les employeurs peuvent être assujettis à des exigences supplémentaires, comme la formation de comités d'aide au reclassement, l'affichage et/ou l'envoi d'un avis destiné aux autorités administratives concernées (par ex., un ministre, un ministère et/ou une commission) et, le cas échéant, au syndicat. Les employeurs peuvent également être assujettis à des exigences de préavis supplémentaires en vertu d'une convention collective.

En outre, dans certaines juridictions comme les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut, si un employé licencié a travaillé pour le même employeur à diverses occasions précédentes et qu'il a été réembauché dans les 90 jours suivant une précédente mise à pied, le service continu avant cette mise à pied est également pris en considération pour déterminer le délai du préavis devant être donné à cet employé en vertu des normes d'emploi.

Pouvons-nous choisir quels employés seront licenciés?

Sauf dans une situation où l'employeur est lié par une convention collective (les employeurs liés par une convention collective doivent s'assurer de bien suivre la procédure prévue par celle-ci), il relève de la discrétion de l'employeur de choisir quels employés seront licenciés. Toutefois, cette décision doit être objective. Les

employeurs doivent faire preuve de prudence lorsqu'ils licencient un employé qui bénéficie d'un congé protégé en vertu des normes d'emploi ou du travail (comme les congés de maternité, les congés parentaux, les congés de maladie, etc.). Les employeurs ne doivent pas mettre fin à l'emploi d'un employé pour la seule raison que cette personne est en congé, même dans une situation de licenciement collectif.

Y a-t-il d'autres sommes que nous sommes tenus de payer?

En plus des exigences en matière de préavis énoncées ci-dessus (ou d'indemnité tenant lieu de préavis), les employeurs de l'Ontario et ceux régis par le *Code canadien du travail* sont également tenus de verser aux employés une indemnité de cessation d'emploi en vertu des lois sur les normes du travail et d'emploi en vigueur. Par ailleurs, la *Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario (2000)* exige que l'employeur maintienne en vigueur les avantages sociaux des employés tout au long de la période de préavis.

Il est également possible que les employeurs d'employés syndiqués doivent, en vertu de la convention collective, se conformer à d'autres exigences, comme un délai de préavis plus long ou des paiements supplémentaires, qui ne sont pas imposées par les lois sur les normes d'emploi en vigueur.

Certains employés non-syndiqués peuvent également avoir droit à un délai de congé raisonnable qui serait d'une plus longue durée en vertu du *Code civil du Québec* (ou de la *common law* si l'employé licencié travaille ailleurs qu'au Québec). Le délai de congé raisonnable, ou l'indemnité s'y substituant, dépendent d'un certain nombre de facteurs tels que le nombre d'années de service de l'employé licencié, son âge, le poste occupé, etc.

Que devons-nous faire pour nous préparer?

Les employeurs qui envisagent un licenciement collectif doivent veiller à ce que le processus de licenciement soit coordonné. Comme c'est le cas pour toute cessation d'emploi, les employeurs devraient envisager de consulter un conseiller juridique externe (si l'entreprise n'en compte pas à l'interne).

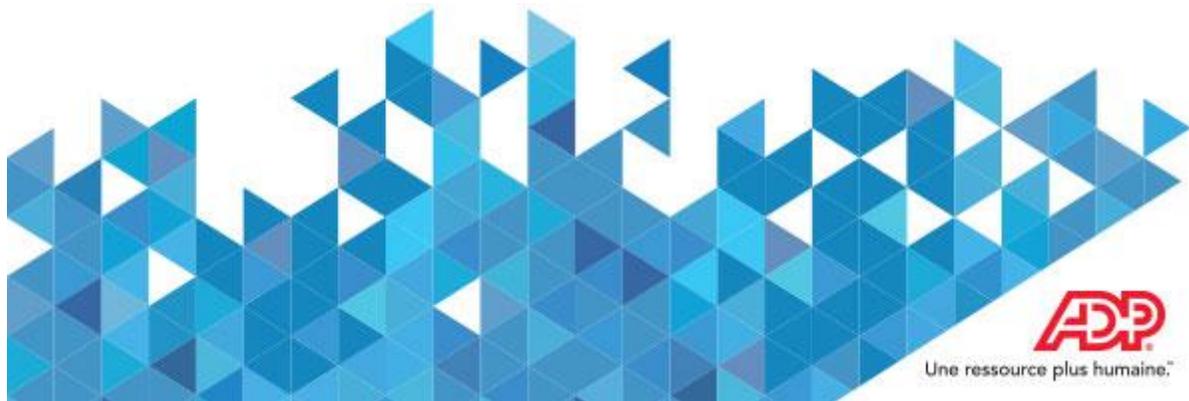
Avant d'effectuer le licenciement collectif, il convient de calculer le délai minimal de préavis à donner et le montant d'indemnité minimal à verser pour chaque employé, en vertu des lois sur les normes du travail et d'emploi en vigueur. Lorsque la loi l'exige, les employeurs doivent veiller au maintien des avantages sociaux tout au long de la période de préavis prévue par les normes du travail et d'emploi.

Les employeurs doivent également vérifier l'offre/le contrat d'emploi de chaque employé licencié (sauf si cette personne travaille au Québec) pour voir si les parties sont liées par une clause de cessation d'emploi valide. Les montants prévus dans une telle clause de cessation d'emploi doivent être versés à l'employé pour

respecter ladite clause. S'il y a lieu, il peut aussi s'avérer nécessaire de calculer le délai de congé raisonnable en vertu du *Code civil du Québec* ou de la *common law*. Ce délai ou le montant y tenant lieu comprend le délai ou le(s) montant(s) prévu(s) en vertu des normes du travail et d'emploi. Si des sommes sont versées, il est sage de veiller à obtenir de l'employé une confirmation écrite qu'il a bien reçu le paiement de ces montants supplémentaires.

Les employeurs devraient également envisager de déployer un plan de communication à destination des employés – autant à ceux qui ont été licenciés qu'à ceux qui restent – et, potentiellement, aux clients et aux médias. Les employeurs doivent aussi fournir aux autorités compétentes (ministères, commissions ou responsables des normes du travail/d'emploi) un avis de licenciement collectif. Des délais rigoureux doivent être respectés. Cet avis doit généralement être remis à la date du licenciement collectif ou avant.

Pour tout autre renseignement portant sur les sujets discutés dans le présent Conseil RH, y compris les exigences applicables en matière de préavis et d'affichage, ainsi que toute autre question de conformité législative et réglementaire, veuillez communiquer avec votre Gestionnaire des relations clients ou l'équipe de service d'ADP Workforce Now Services complets. Ce Conseil RH, ainsi que les autres éditions des Conseils RH et Alertes RH émises par ADP Workforce Now Services complets, sont disponibles dans la bibliothèque de gestion du capital humain via le portail d'ADP Workforce Now Services complets.



Le présent Conseil RH ainsi que son contenu sont transmis à titre informatif et ne peuvent aucunement être interprétés comme un avis juridique. Le logo d'ADP et ADP Workforce Now Services complets sont des marques de commerce enregistrées d'ADP, LLC. Le contenu qui vous a été transmis dans le présent Conseil RH vise à vous fournir des renseignements pratiques portant sur le sujet discuté et il est entendu qu'ADP ne vous fournit aucunement des conseils juridiques ou tout autre service professionnel. ADP ne fournit pas de service juridique dans le cadre d'ADP Workforce Now Services complets. Bien qu'ADP vise à vous fournir des renseignements à jour, la loi est régulièrement modifiée et la législation peut varier dépendamment de la juridiction dans laquelle vous faites affaire. La présente vous a été transmise à titre informatif et ne tient aucunement lieu d'avis juridiques ou de substitut à votre jugement professionnel. Vous êtes invité à valider la loi applicable dans la juridiction dans laquelle vous faites affaire et de faire appel à des conseillers expérimentés afin d'obtenir leurs conseils juridiques. Soyez avisés que tout appel fait à ADP ou par cette dernière peut être surveillé ou enregistré.

Ce message et son contenu sont transmis par la Compagnie ADP Canada dans le cadre des services ADP Workforce Now Services complets achetés par votre entreprise et visent à vous fournir des connaissances pertinentes et les meilleures pratiques en ressources humaines, ainsi que des informations relatives à la conformité.

ADP et le logo d'ADP sont des marques de commerce déposées d'ADP, LLC. ADP Une ressource plus humaine. est une marque de service d'ADP, LLC. Toutes les autres marques de commerce et de service appartiennent à leurs détenteurs respectifs. © Compagnie ADP Canada, 2016.