



1ST SESSION, 39TH LEGISLATURE, ONTARIO  
57 ELIZABETH II, 2008

1<sup>re</sup> SESSION, 39<sup>e</sup> LÉGISLATURE, ONTARIO  
57 ELIZABETH II, 2008

## **Bill 71**

## **Projet de loi 71**

**An Act to amend the  
Employment Standards Act, 2000**

**Loi modifiant la  
Loi de 2000 sur les normes d'emploi**

**Mr. Hampton**

**M. Hampton**

**Private Member's Bill**

**Projet de loi de député**

1st Reading      May 7, 2008  
2nd Reading  
3rd Reading  
Royal Assent

1<sup>re</sup> lecture      7 mai 2008  
2<sup>e</sup> lecture  
3<sup>e</sup> lecture  
Sanction royale



## EXPLANATORY NOTE

The Bill makes several amendments to the *Employment Standards Act, 2000*.

Subsection 58 (1) of the Act requires an employer who terminates the employment of 50 or more employees in the same four-week period to give notice of termination “for the prescribed period”. Notice periods are prescribed in Ontario Regulation 288/01, which requires eight weeks notice if up to 199 employees are being terminated, 12 weeks notice for 200 to 499 employees, and 16 weeks for 500 or more employees. The Bill provides for increased notice periods (16, 20 and 24 weeks, respectively), building them into the Act itself, and adds the requirement of a mass layoff agreement between labour and management, dealing with such matters as retraining and restructuring options. If no mass layoff agreement is reached, a uniform 52-week notice period applies instead of the 16, 20 and 24-week periods.

Section 64 of the Act provides that an employee is entitled to severance pay if he or she has worked for the employer for at least five years and the employer has a payroll of at least \$2.5 million. The Bill reduces the qualifying period of employment to one year and the payroll level to \$1 million.

Under section 65 of the Act, severance pay is calculated as one week’s pay for each year of employment. The Bill increases this to two weeks’ pay for each year of employment. Subsection 65 (5) of the Act, which caps severance pay at a 26-week maximum, is repealed.

## NOTE EXPLICATIVE

Le projet de loi apporte plusieurs modifications à la *Loi de 2000 sur les normes d’emploi*.

Le paragraphe 58 (1) de la Loi exige de l’employeur qui licencie 50 employés ou plus au cours de la même période de quatre semaines qu’il donne un préavis de licenciement dans le «délai prescrit». Des délais de préavis sont prescrits dans le Règlement de l’Ontario 288/01, lequel exige un préavis de huit semaines si au plus 199 employés sont licenciés, de 12 semaines si de 200 à 499 employés le sont et de 16 semaines si 500 employés ou plus le sont. Le projet de loi prévoit des délais de préavis plus longs, à savoir 16, 20 et 24 semaines respectivement, et les intègre à la Loi proprement dite. Il ajoute également l’exigence supplémentaire voulant que soit conclue entre la partie syndicale et la partie patronale une entente de mise à pied collective traitant des options de recyclage et de restructuration, entre autres questions. Si aucune entente de mise à pied collective n’est conclue, un délai de préavis uniforme de 52 semaines est prévu au lieu des délais de 16, 20 et 24 semaines.

L’article 64 de la Loi prévoit qu’un employé a droit à une indemnité de cessation d’emploi s’il a travaillé pour l’employeur pendant cinq ans ou plus et que la masse salariale de ce dernier est d’au moins 2,5 millions de dollars. Le projet de loi réduit la période d’emploi admissible à un an et la masse salariale à 1 million de dollars.

L’article 65 de la Loi prévoit actuellement que l’indemnité de cessation d’emploi est calculée à raison d’une semaine de salaire par année d’emploi. Le projet de loi fait passer ce calcul à deux semaines de salaire par année d’emploi. Le paragraphe 65 (5) de la Loi, qui limite l’indemnité de cessation d’emploi à 26 semaines au plus, est abrogé.

**An Act to amend the  
Employment Standards Act, 2000**

Note: This Act amends the *Employment Standards Act, 2000*. For the legislative history of the Act, see the Table of Consolidated Public Statutes – Detailed Legislative History on [www.e-Laws.gov.on.ca](http://www.e-Laws.gov.on.ca).

Her Majesty, by and with the advice and consent of the Legislative Assembly of the Province of Ontario, enacts as follows:

**1. Subsection 58 (1) of the *Employment Standards Act, 2000* is repealed and the following substituted:**

**Notice, 50 or more employees**

(1) Despite section 57, if the employer terminates the employment of 50 or more employees at the employer's establishment in the same four-week period, the employer shall give notice of termination, in the prescribed manner,

- (a) when a mass layoff agreement has been signed in accordance with subsections (1.1) and (1.2),
  - (i) at least 16 weeks before the termination, if the number of employees whose employment is terminated is 50 or more but fewer than 200,
  - (ii) at least 20 weeks before the termination, if the number of employees whose employment is terminated is 200 or more but fewer than 500, and
  - (iii) at least 24 weeks before the termination, if the number of employees whose employment is terminated is 500 or more; or
- (b) if no mass layoff agreement has been signed in accordance with subsections (1.1) and (1.2), at least 52 weeks before the termination.

**Mass layoff agreement, mandatory provisions**

(1.1) A mass layoff agreement shall deal with,

- (a) retraining packages;
- (b) severance enhancements;
- (c) termination pay;
- (d) early retirement;

**Loi modifiant la  
Loi de 2000 sur les normes d'emploi**

Remarque : La présente loi modifie la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, dont l'historique législatif figure à la page pertinente de l'Historique législatif détaillé des lois d'intérêt public codifiées sur le site [www.lois-en-ligne.gouv.on.ca](http://www.lois-en-ligne.gouv.on.ca).

Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement de l'Assemblée législative de la province de l'Ontario, édicte :

**1. Le paragraphe 58 (1) de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* est abrogé et remplacé par ce qui suit :**

**Préavis, 50 employés ou plus**

(1) Malgré l'article 57, l'employeur qui licencie 50 employés ou plus à son établissement au cours de la même période de quatre semaines donne un préavis de licenciement, de la manière prescrite, dans les délais suivants :

- a) lorsqu'une entente de mise à pied collective a été signée conformément aux paragraphes (1.1) et (1.2) :
  - (i) au moins 16 semaines avant le licenciement, si le nombre d'employés licenciés est de 50 ou plus mais de moins de 200,
  - (ii) au moins 20 semaines avant le licenciement, si le nombre d'employés licenciés est de 200 ou plus mais de moins de 500,
  - (iii) au moins 24 semaines avant le licenciement, si le nombre d'employés licenciés est de 500 ou plus;
- b) si aucune entente de mise à pied collective n'a été signée conformément aux paragraphes (1.1) et (1.2), au moins 52 semaines avant le licenciement.

**Entente de mise à pied collective : dispositions obligatoires**

(1.1) Une entente de mise à pied collective traite des questions suivantes :

- a) des programmes de recyclage;
- b) des améliorations liées à la cessation d'emploi;
- c) l'indemnité de licenciement;
- d) la retraite anticipée;

- (e) plant-saving restructuring options, including worker buyouts;
- (f) transfers to other establishments of the employer; and
- (g) any other prescribed matter.

**Same, execution**

(1.2) A mass layoff agreement shall be signed,

- (a) by the employer; and
- (b) on behalf of the employees whose employment is terminated,
  - (i) by every trade union representing any of the employees, and
  - (ii) by every employee who is not represented by a trade union, or by the employee's duly appointed representative.

**2. (1) Subsections 64 (1) and (2) of the Act are repealed and the following substituted:**

**Entitlement to severance pay**

(1) An employer who severs an employment relationship with an employee shall pay severance pay to the employee if the employee was employed by the employer for one year or more and,

- (a) the severance occurred because of a permanent discontinuance of all or part of the employer's business at an establishment and the employee is one of 25 or more employees who have their employment relationship severed within a six-month period as a result; or
- (b) the employer has a payroll of \$1 million or more.

**Payroll**

(2) For the purposes of subsection (1), an employer shall be considered to have a payroll of \$1 million or more if,

- (a) the total wages earned by all of the employer's employees in the four weeks that ended with the last day of the last pay period completed prior to the severance of an employee's employment, when multiplied by 13, was \$1 million or more; or
- (b) the total wages earned by all of the employer's employees in the last or second-last fiscal year of the employer prior to the severance of an employee's employment was \$1 million or more.

**(2) Clause 64 (4) (c) of the Act is amended by striking out "50 or more employees" and substituting "25 or more employees".**

**3. (1) Subsection 65 (1) of the Act is amended by striking out "a regular work week" in the portion before clause (a) and substituting "two regular work weeks".**

- e) des options de restructuration économiques, y compris le versement au travailleur d'un paiement forfaitaire;
- f) des transferts à d'autres établissements de l'employeur;
- g) toute autre question prescrite.

**Idem : passation**

(1.2) Une entente de mise à pied collective est signée :

- a) d'une part, par l'employeur;
- b) d'autre part, pour le compte des employés qui sont licenciés :
  - (i) par chaque syndicat représentant n'importe lequel des employés,
  - (ii) par chaque employé qui n'est représenté par aucun syndicat ou par son représentant dûment nommé.

**2. (1) Les paragraphes 64 (1) et (2) de la Loi sont abrogés et remplacés par ce qui suit :**

**Droit à une indemnité de cessation d'emploi**

(1) L'employeur qui met fin à l'emploi de l'employé lui verse une indemnité de cessation d'emploi s'il l'a employé pendant un an ou plus et, selon le cas :

- a) que la cessation d'emploi résulte de l'interruption permanente de tout ou partie de l'entreprise qu'il exploite à un établissement et que l'employé fait partie d'un groupe de 25 employés ou plus dont il est mis fin à l'emploi au cours d'une période de six mois en raison de cette interruption;
- b) que sa masse salariale est d'au moins 1 million de dollars.

**Masse salariale**

(2) Pour l'application du paragraphe (1), l'employeur est considéré comme ayant une masse salariale d'au moins 1 million de dollars si, selon le cas :

- a) le produit par 13 du total des salaires qu'ont gagnés tous ses employés au cours de la période de quatre semaines qui s'est terminée le dernier jour de la dernière période de paie complète précédant le jour où il a été mis fin à l'emploi de l'employé correspond à au moins 1 million de dollars;
- b) le total des salaires qu'ont gagnés tous ses employés au cours de son dernier ou de son avant-dernier exercice précédant le jour où il a été mis fin à l'emploi de l'employé s'élève à au moins 1 million de dollars.

**(2) L'alinéa 64 (4) c) de la Loi est modifié par substitution de «25 employés ou plus» à «50 employés ou plus».**

**3. (1) Le paragraphe 65 (1) de la Loi est modifié par substitution de «pour deux semaines normales de travail» à «pour une semaine normale de travail» dans le passage qui précède l'alinéa a).**

(2) Subsection 65 (5) of the Act is repealed.

(3) Subsection 65 (6) of the Act is amended by striking out “subsections (1) and (5)” in the portion before clause (a) and substituting “subsection (1)”.

**Commencement**

4. This Act comes into force on the day it receives Royal Assent.

**Short title**

5. The short title of this Act is the *Employment Standards Amendment Act, 2008*.

(2) Le paragraphe 65 (5) de la Loi est abrogé.

(3) Le paragraphe 65 (6) de la Loi est modifié par substitution de «du paragraphe (1)» à «des paragraphes (1) et (5)» dans le passage qui précède l’alinéa a).

**Entrée en vigueur**

4. La présente loi entre en vigueur le jour où elle reçoit la sanction royale.

**Titre abrégé**

5. Le titre abrégé de la présente loi est *Loi de 2008 modifiant la Loi sur les normes d’emploi*.