

## Annexe 2

### Fiche de renseignements accompagnant le contrat de travail

Le contrat de travail vise à :

- fournir une description écrite et détaillée de l'emploi. Le contrat comprend par exemple, le nombre maximal d'heures de travail par semaine, le taux de salaire et une disposition sur le paiement des heures supplémentaires. Le contrat doit être signé par l'employeur et l'employé;
- décrire les modalités liées à l'emploi;
- énoncer les responsabilités de l'employeur et les droits du travailleur;
- s'assurer que le travailleur dispose de modalités de travail justes.

Le contrat de travail doit respecter les lois provinciales relatives au travail qui établissent les normes d'emploi minimales, comme le salaire minimum.

#### **Mettre en oeuvre les modalités du contrat de travail**

Le gouvernement du Canada n'est pas partie au contrat. EDSC/Service Canada n'a pas le pouvoir d'intervenir dans la relation employeur-employé ou de veiller à l'application des modalités du contrat de travail. Il incombe à l'employeur et au travailleur de se familiariser avec les lois qui les concernent et de défendre leurs intérêts.

Le contrat aide les agents de EDSC/Service Canada à formuler des avis relatifs au marché du travail, conformément à leur rôle en vertu du Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés.

#### **Exemple de contrat de travail**

Les employeurs doivent remplir et signer le contrat de travail avant de présenter une demande d'Évaluation de l'impact sur le marché du travail à EDSC/Service Canada.

L'exemple de contrat de travail ci-joint, ou un autre contrat comprenant toutes les modalités de l'exemple de contrat ou celles décrites dans les lignes directrices à l'intention des employeurs, doit être rempli et signé par l'employeur. Des dispositions supplémentaires peuvent être ajoutées pourvu qu'elles ne contredisent pas les modalités susmentionnées.

L'employeur doit envoyer le contrat signé et une copie de la lettre de confirmation de EDSC/Service Canada au travailleur étranger (« L'Employé »). Le travailleur doit signer le contrat et fournir les deux documents à un bureau du Canada à l'étranger.

#### **Représentants de tierce partie**

Un représentant de tierce partie ou un recruteur ne peut pas être partie au contrat de travail ni signer celui-ci ou effectuer quoi que ce soit d'autre au nom de l'employeur.

Toute entente sur les validations d'offres d'emploi conclue entre EDSC/Service Canada et l'employeur découle du fait que l'employeur est partie au contrat de travail.

## Contrat de travail

**L'employeur :** \_\_\_\_\_ Dénomination commerciale (s'il s'agit d'une entreprise, fournir le nom et prénom d'un représentant compétent) :

\_\_\_\_\_ Nom : \_\_\_\_\_ Prénom :

\_\_\_\_\_ Adresse : \_\_\_\_\_

Téléphone : \_\_\_\_\_ Télécopieur :

\_\_\_\_\_ Courriel :

**L'employé :** \_\_\_\_\_ Nom : \_\_\_\_\_ Prénom :

\_\_\_\_\_ Adresse : \_\_\_\_\_ Téléphone :

\_\_\_\_\_ Télécopieur : \_\_\_\_\_

Courriel : \_\_\_\_\_

### Les PARTIES s'entendent sur les dispositions suivantes :

#### Durée du contrat

1. Le présent contrat aura une durée de \_\_\_\_\_ mois à partir de la date à laquelle L'EMPLOYÉ entrera en fonction (« DURÉE D'EMPLOI »).

2. Les deux parties conviennent que le présent contrat est assujéti à la condition que L'EMPLOYÉ obtienne un permis de travail valide conformément au Règlement sur l'immigration et qu'il réussisse à être admis au Canada.

#### Description du travail

3. L'EMPLOYÉ convient d'exécuter les tâches suivantes (décrire les tâches en détail) \_\_\_\_\_

#### Horaire de travail

4. L'EMPLOYÉ travaillera \_\_\_\_ heures par semaine. Il sera rémunéré pour toutes les heures supplémentaires qu'il travaille dépassant \_\_\_\_ heures par semaine. Sa journée de travail commencera à \_\_\_\_\_ heures et se terminera à \_\_\_\_\_ heures ou (si l'horaire est variable d'un jour à l'autre, préciser).

5. L'EMPLOYÉ aura droit à \_\_\_\_\_ minutes de période de repos par jour (lunch, pauses-café, etc.)

6. L'EMPLOYÉ aura droit à \_\_\_\_\_ jour(s) de congé par semaine, le \_\_\_\_\_.

7. L'EMPLOYÉ aura droit à \_\_\_\_\_ semaine (s) de vacances rémunérées.

8. L'EMPLOYÉ aura droit à \_\_\_\_\_ jours de congé de maladie par an.

#### Salaires et retenues à la source

9. L'EMPLOYEUR convient de payer à L'EMPLOYÉ, pour son travail, un salaire de \_\_\_\_\_ dollars par semaine ou de \_\_\_\_\_ dollars l'heure. Ce salaire sera versé à intervalles de \_\_\_\_\_.

10. L'EMPLOYEUR accepte de verser toutes les retenues salariales de L'EMPLOYÉ à l'Agence du revenu du Canada (au Québec, aussi à Revenu Québec) tel que stipulé dans la loi (notamment, mais non exclusivement, au titre des lois sur l'Assurance-emploi, l'Impôt sur le revenu, le Régime de pensions du Canada ou le Régime des rentes du Québec).

11. L'EMPLOYEUR ne tentera pas de recouvrer auprès de l'EMPLOYÉ, que ce soit par des déductions à la source ou d'une quelconque autre façon, les dépenses engagées pour l'embauche de l'EMPLOYÉ. Cela s'applique, sans toutefois s'y limiter, à toute somme due à un représentant tiers ou à un agent de recrutement.

### **Révision du salaire**

12. S'il y a lieu, L'EMPLOYEUR convient de réviser et de rajuster (au besoin) le salaire de L'EMPLOYÉ après 12 mois de travail continu, afin que ce dernier touche le taux salarial en vigueur dans la région à l'égard du poste qu'il occupe.

### **Frais de transport**

#### **Invoquer la clause 13 applicable selon la situation.**

13. L'EMPLOYEUR consent à assumer tous les frais associés au transport aller-retour de L'EMPLOYÉ entre le pays de résidence permanente de L'EMPLOYÉ et le lieu de travail au Canada, c'est-à-dire \_\_\_\_\_ (préciser le pays de résidence permanente et le lieu de travail au Canada). Il en va de la responsabilité de L'EMPLOYEUR d'assumer les frais de transport, et ceux-ci ne peuvent pas être transférés au travailleur étranger (c'est-à-dire que L'EMPLOYÉ paie lui-même les frais de déplacement au nom de l'employeur, et celui-ci rembourse L'EMPLOYÉ par la suite). Les frais de transport ne sont en aucun cas recouvrables auprès de L'EMPLOYÉ.

Ou

13. Si L'EMPLOYÉ est actuellement au Canada, L'EMPLOYEUR consent à assumer les frais de transport de L'EMPLOYÉ de son adresse au Canada au lieu de travail de L'EMPLOYEUR au Canada, c'est-à-dire \_\_\_\_\_ (préciser l'adresse canadienne actuelle de L'EMPLOYÉ et le lieu de travail) ainsi que les frais d'un aller simple vers le pays de résidence permanente du travailleur étranger, c'est-à-dire \_\_\_\_\_ (préciser le pays de résidence permanente de L'EMPLOYÉ). Il en va de la responsabilité de L'EMPLOYEUR d'assumer les frais de transport, et ceux-ci ne peuvent pas être transférés au travailleur étranger (c'est-à-dire que L'EMPLOYÉ paie lui-même les frais de transport au nom de L'EMPLOYEUR, et celui-ci rembourse L'EMPLOYÉ par la suite). Les frais de transport ne sont en aucun cas recouvrables auprès de l'EMPLOYÉ.

14. Si la relation employeur-employé a pris fin, et que L'EMPLOYÉ est embauché par un NOUVEL EMPLOYEUR qui a obtenu une Évaluation de l'impact sur le marché du travail positif ou neutre dans le cadre du Volet des postes à bas salaire du Programme des travailleurs étrangers temporaires, L'EMPLOYÉ libérera L'EMPLOYEUR INITIAL de l'obligation de payer ses frais de transport pour le retour à son pays de résidence permanente. Le NOUVEL EMPLOYEUR est tenu de payer les frais de transport [A1] de L'EMPLOYÉ à son nouveau lieu de travail au Canada et ses frais de transport pour le retour à son pays de résidence permanente. L'EMPLOYEUR est tenu de payer les frais de transport (c.-à-d., L'EMPLOYEUR INITIAL paie les frais de transport à l'arrivée et le NOUVEL EMPLOYEUR paie les frais de transport pour le retour au pays de résidence permanente) et ne peut transférer ces frais à L'EMPLOYÉ (c.-à-d., L'EMPLOYÉ paie son propre transport au nom de L'EMPLOYEUR et il est remboursé à une date ultérieure). Les frais de transport ne sont en aucun cas recouvrables auprès des travailleurs étrangers.

Les EMPLOYEURS qui désirent embaucher des travailleurs étrangers qui sont déjà au Canada doivent obtenir une EIMT positif ou neutre auprès de Emploi et Développement social Canada(EDSC)/Service Canada. Les travailleurs étrangers temporaires doivent faire modifier leur permis de travail en conséquence.

## Logement

15. L'EMPLOYEUR convient de s'assurer que L'EMPLOYÉ disposera d'un logement raisonnable et convenable et le fournira s'il y a lieu. Si le logement est fourni par L'EMPLOYEUR, celui-ci en récupérera le coût selon la méthode ci-dessous. Ce coût ne devra pas dépasser ce qui est raisonnable pour ce genre de logement dans la région.

L'EMPLOYEUR \_\_\_\_\_ fournira / \_\_\_\_\_ ne fournira pas un logement à L'EMPLOYÉ (inscrivez un X à côté de la case qui convient).

Si la réponse est oui, L'EMPLOYEUR récupérera un montant de \_\_\_\_\_ dollars par \_\_\_\_\_ (mois, période de deux semaines, etc.) au moyen de retenues salariales.

## Assurance-hospitalisation et assurance-maladie

16. L'EMPLOYEUR convient de fournir gratuitement un régime d'assurance-maladie au travailleur étranger jusqu'à ce que celui-ci ait droit à l'assurance-maladie provinciale.

## Assurance contre les accidents du travail (indemnités d'accident du travail)

17. L'EMPLOYEUR convient d'inscrire L'EMPLOYÉ au régime d'assurance gouvernemental de la province. L'EMPLOYEUR convient de ne faire aucune retenue sur le salaire de L'EMPLOYÉ à ce titre.

## Avis de démission

18. Si L'EMPLOYÉ désire mettre fin au présent contrat, L'EMPLOYÉ convient de donner un avis écrit à L'EMPLOYEUR au moins une semaine à l'avance.

## Avis de cessation d'emploi

19. L'EMPLOYEUR doit informer L'EMPLOYÉ par écrit qu'il désire mettre fin au contrat si L'EMPLOYÉ a travaillé sans interruption pendant trois mois et que le contrat n'est pas sur le point d'expirer. Il devra donner au moins une semaine de préavis.

## Contrat assujéti à la loi provinciale sur l'emploi et les relations de travail et aux conventions collectives applicables

20. L'EMPLOYEUR doit respecter les normes énoncées dans les codes provinciaux du travail et, s'il y a lieu, les dispositions des conventions collectives éventuellement en vigueur. Il doit notamment se conformer aux normes relatives au mode de versement des salaires, au calcul des heures supplémentaires, aux périodes de repas, aux congés fériés, aux congés annuels, aux congés pour obligations familiales, aux avantages sociaux et aux recours en vertu de la Loi et, s'il y a lieu, de la convention collective. Toute disposition du présent contrat qui est inférieure aux normes énoncées dans les codes de travail applicables est nulle et sans effet. **EN FOI DE QUOI** les parties attestent qu'elles ont lu et accepté les conditions et les modalités énoncées dans le présent contrat.

Signé à : \_\_\_\_\_

L'employeur \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_

et à : \_\_\_\_\_

L'employé \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_