

INSTRUCTIONS ACCOMPAGNANT **LE CONTRAT DE TRAVAIL**

L'employeur et l'employé doivent comprendre clairement les conditions et modalités d'emploi.

La définition des relations de travail dans un contrat a pour objet de déterminer les conditions les plus justes possibles. Un contrat peut éviter des problèmes ultérieurs en protégeant les droits des parties et en énonçant clairement leurs obligations respectives. Un contrat est une description écrite détaillée du travail qui définit également les conditions et modalités de l'emploi, notamment à l'égard du nombre d'heures de travail par semaine et du salaire. Rien dans le contrat ne doit enfreindre les lois provinciales du travail, qui fixent les normes de travail minimales, comme le salaire minimum par exemple.

Le gouvernement du Canada n'est pas partie au contrat. Développement des ressources humaines Canada (DRHC) n'a pas le pouvoir d'intervenir dans les relations entre l'employeur et les employés ou de faire respecter les conditions et modalités d'emploi. Il incombe à chaque partie au contrat de connaître les lois qui s'appliquent à eux et de veiller à protéger leurs propres intérêts.

Ce contrat permettra aux agents de DRHC de se faire une opinion du marché du travail conformément au rôle que leur attribue le *Règlement sur l'immigration*.

Procédure

L'employeur doit signer un contrat de travail avant de demander confirmation à DRHC. Un contrat type est ci-joint. Les employeurs peuvent fournir leurs propres modèles de contrat, mais les termes de ces contrats doivent comporter toutes les dispositions prévues dans les directives et dans le contrat type. Les dispositions supplémentaires que l'employeur ajoute ne doivent pas entrer en contradiction avec les dispositions du contrat type ou avec les directives.

Une fois que l'employeur a choisi l'employé, il doit lui envoyer un exemplaire du contrat. L'employé doit ensuite signer le contrat et le présenter, accompagné des autres documents exigibles, à la mission à l'étranger.

Rappelez-vous que c'est l'employeur, et non pas un recruteur tiers, qui doit être partie au contrat de travail et signataire de celui-ci. Le recruteur ne doit en aucun cas signer le contrat de travail pour le compte de l'employeur ou à quelque autre titre que ce soit. Toute entente concernant les validations d'emploi entre DRHC et l'employeur a pour condition que l'employeur soit partie à ce contrat.

CONTRAT DE TRAVAIL

L'employeur : _____
Dénomination commerciale (s'il s'agit d'une entreprise, fournir les 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 sera entré 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 recevra _____ % de plus que le taux ordinaire pour toutes les heures de travail dépassant ce seuil. 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 _____ semaines de vacances payées.
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 semaines ou de _____ dollars l'heure. Ce salaire sera versé à intervalles de _____.
10. L'EMPLOYEUR convient de payer tous les impôts et de présenter toutes les retenues à la source payables selon les dispositions légales (notamment, mais non exclusivement, au titre de l'assurance-emploi, de l'impôt sur le revenu, du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec).
11. L'EMPLOYEUR ne récupérera pas sur le salaire de L'EMPLOYÉ, sous la forme de déductions ou par tout autre moyen, les frais qu'il a engagés pour recruter L'EMPLOYÉ ou le maintenir en poste. Ces frais sont notamment, mais non exclusivement, les honoraires versés à un recruteur tiers.

DÉPENSES DE DÉPLACEMENT

12. L'EMPLOYEUR convient d'assumer les frais de transport aérien aller-retour de L'EMPLOYÉ entre le pays de résidence de L'EMPLOYÉ et son lieu de travail, à savoir _____ (préciser le lieu de résidence et le lieu de travail). Ces frais ne sont pas recouvrables par l'employeur.

LOGEMENT

13. 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. Ces frais ne devront 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 à cet égard un montant de _____ dollars par _____ (mois, période de deux semaines, etc.) au moyen de retenues salariales.

ASSURANCE-HOSPITALISATION ET ASSURANCE-MALADIE

14. 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)

15. 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

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

AVIS DE CESSATION D'EMPLOI

17. L'EMPLOYEUR doit informer L'EMPLOYÉ par un avis écrit qu'il désire mettre fin au contrat à condition que L'EMPLOYÉ ait travaillé sans interruption pendant trois mois pour L'EMPLOYEUR et que le contrat ne soit pas sur le point d'expirer. Il devra donner au moins une semaine de préavis.

CONTRAT ASSUJETTI À LA LOI PROVINCIALE SUR L'EMPLOI ET LES RELATIONS DE TRAVAIL ET AUX CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES

18. L'EMPLOYEUR a l'obligation de 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 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 serait inférieure aux normes énoncées dans les codes de travail applicables est nulle et non avenue.

EN FOI DE QUOI les parties attestent qu'elles ont lu et accepté les conditions et modalités énoncées dans le présent contrat.

Signé à : _____ et à : _____

L'employeur

L'employé

Date

Date