

INSTRUCTIONS ACCOMPAGNANT **LE CONTRAT DE TRAVAIL**

Un contrat de travail écrit vise à s'assurer que l'employeur et l'employé comprennent clairement les modalités et les conditions d'emploi.

Un contrat est une description détaillée des fonctions, des modalités et des conditions d'emploi incluant habituellement le nombre minimum et maximum d'heures de travail par semaine et le taux de salaire pendant ces heures de travail. Aucun élément du contrat ne peut aller à l'encontre des lois provinciales sur le travail, qui établissent les normes d'emploi minimales telles que le salaire minimum.

Le gouvernement du Canada ne prend pas part à ce contrat. Ni Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) ni Service Canada n'ont le pouvoir d'intervenir dans la relation entre l'employeur et l'employé, ni d'assurer l'observation des modalités d'emploi. Il incombe à chaque partie de connaître les lois qui s'appliquent à elle et de veiller à ses propres intérêts.

Les employés qui croient que leurs droits, tels qu'ils sont définis dans ce contrat, ne sont pas respectés devraient communiquer avec le bureau des normes du travail ou de l'emploi de leur province. Les adresses de ces bureaux se trouvent dans :

[les sites des ministères provinciaux et territoriaux du travail \(en anglais seulement\)](#)
(renseignements généraux)

ou

[les sites des ministères provinciaux et territoriaux responsables des normes du travail ou de l'emploi](#)

Ce contrat aidera les agents de RHDC/Service Canada à formuler leur avis sur le marché du travail, conformément au rôle que leur confèrent la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* et son *Règlement d'application*.

<i>Procédure</i>

L'employeur doit signer un contrat de travail avant d'amorcer le processus d'avis relatif au marché du travail auprès de RHDC/Service Canada. Un exemple de contrat est joint au présent document. (L'employeur peut décider d'utiliser son propre contrat, mais les modalités de celui-ci doivent inclure toutes les dispositions figurant dans le contrat fourni en exemple. Toute disposition supplémentaire comprise dans le contrat de l'employeur ne doit pas entrer en conflit avec les dispositions du contrat fourni en exemple.)

Lorsque le contrat est jugé acceptable par l'employé, l'employeur doit en faire parvenir un exemplaire signé au danseur étranger (l'employé). L'employé doit également le signer et le présenter, ainsi que d'autres documents requis, à la mission à l'étranger.

Veillez prendre note que l'employeur, et non un recruteur tiers, doit signer le contrat de travail. Les recruteurs tiers ne peuvent agir à titre de signataires au nom de l'employeur. L'employeur doit être l'une des parties de ce contrat afin que RHDC/Service Canada puisse fournir une confirmation.

[modifié le 2010-01]

CONTRAT DE TRAVAIL POUR LES DANSEURS EXOTIQUES

L'employeur : _____

Nom de l'entreprise (s'il s'agit d'une entreprise, inscrire la personne-ressource principale sous nom et prénom) :

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Numéro de téléphone : _____ Numéro de télécopieur : _____

Courriel : _____

L'employé : _____

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse du domicile : _____

Numéro de téléphone : _____ Numéro de télécopieur : _____

Courriel : _____

Les PARTIES conviennent de ce qui suit :

DURÉE DU CONTRAT

1. Le présent contrat porte sur la période allant du _____ au _____ et a une durée de _____ semaines ou de _____ mois à compter de la date d'entrée en fonction de L'EMPLOYÉ (c'est-à-dire la « DURÉE DE L'EMPLOI »). La DURÉE DE L'EMPLOI ne doit pas dépasser 12 mois.
2. Les deux parties s'entendent sur le fait que le présent contrat est assujéti à l'obtention, par l'employé, d'un permis de travail valide en vertu de la *Loi sur l'immigration*, et de l'obtention par l'employé d'une autorisation de séjour au Canada.

DESCRIPTION DE L'EMPLOI

3. L'EMPLOYÉ accepte d'effectuer uniquement les tâches suivantes, qui NE SAURAIENT INCLURE (i) des danses ou des actes comportant des contacts physiques entre l'EMPLOYÉ et des clients de l'établissement, ou encore (ii) des danses ou des actes se déroulant dans un endroit privé, clos ou isolé qui n'est pas visible depuis la scène principale :

[décrire les tâches de façon détaillée]

de se présenter pour les quarts normalement prévus;

danse sur scène : danser _____ séries de _____ chansons par quart à l'entreprise de l'employeur, à l'adresse indiquée au point 4 de l'HORAIRE DE TRAVAIL.

HORAIRE DE TRAVAIL

4. L'EMPLOYÉ devra travailler pendant ____ mois au _____ [adresse du lieu de travail] dans la municipalité de _____ de la province _____.
5. L'EMPLOYÉ devra être payé pour un minimum de 30 heures par semaine à un salaire de _____. L'employeur ne doit pas demander à l'employé de travailler plus de _____ heures par semaine. Si l'EMPLOYEUR n'est pas en mesure d'offrir au moins 30 heures de travail pendant une semaine donnée, pour d'autres raisons qu'une maladie ou autre manque de disponibilité de la part de l'EMPLOYÉ, l'EMPLOYEUR doit verser à l'EMPLOYÉ son salaire pour 30 heures de travail. Lorsque l'EMPLOYEUR offre 30 heures de travail par semaine et paie le salaire convenu pour 30 heures par semaine, l'employé doit travailler ces 30 heures à l'emplacement de travail de l'employeur.

6. Les quarts de travail de l'employé commencent à _____ et finissent à _____, ou, si l'horaire quotidien varie, spécifiez : _____.
7. L'EMPLOYÉ a droit à _____ minutes de pause par jour (repas du midi, pause-café, etc.)
8. L'EMPLOYÉ a droit à _____ jour(s) de congé par semaine, le _____.
9. L'EMPLOYÉ a droit à _____ semaines de vacances payées.
10. L'EMPLOYÉ a droit à _____ congés de maladie par année.

SALAIRE ET DÉDUCTIONS

11. L'EMPLOYEUR accepte de verser à l'EMPLOYÉ un salaire de _____ \$ par semaine, ou _____ \$ l'heure pour son travail. Ce salaire doit être versé à des intervalles de _____.
12. L'EMPLOYEUR accepte de payer tous les impôts et de soumettre toutes les déductions payables conformément à la loi (incluant, sans s'y limiter, l'assurance-emploi, l'impôt sur le revenu, le Régime de pensions du Canada ou la Régie des rentes du Québec).
13. L'EMPLOYEUR ne doit pas tenter de récupérer auprès de l'EMPLOYÉ, par le truchement de retenues salariales ou par tout autre moyen, les coûts engagés pour recruter ou maintenir en poste l'EMPLOYÉ. Cela inclut, sans s'y limiter, tout montant payable à un recruteur tiers.
14. L'EMPLOYEUR ne doit pas tenter de récupérer auprès de l'EMPLOYÉ, par le truchement de retenues salariales ou par tout autre moyen, toute amende, pénalité ou tous frais (y compris, sans s'y limiter, les frais de retard, les frais de DJ, les frais d'éclairage, les frais de nettoyage de la scène, etc.).
15. Les pourboires gagnés par l'EMPLOYÉ appartiennent à l'EMPLOYÉ et ne constituent nullement le paiement d'un salaire par l'EMPLOYEUR. L'EMPLOYEUR n'a pas le droit de saisir les pourboires touchés par l'employé.

FRAIS DE TRANSPORT

Invoquer la clause 16 applicable selon la situation.

16(a). 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

16(b). 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.

17. Si la relation employeur-employé a pris fin, et que L'EMPLOYÉ est embauché par un NOUVEL EMPLOYEUR qui a obtenu un avis relatif au marché du travail (AMT) positif ou neutre dans le cadre 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 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.

ASSURANCE-MALADIE

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

ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DE TRAVAIL (indemnisation des accidentés du travail)

19. L'EMPLOYEUR accepte d'inscrire l'EMPLOYÉ au régime d'assurance contre les accidents de travail du gouvernement provincial ou territorial concerné. Ces coûts ne peuvent être recouverts par l'employeur.

AVIS DE DÉMISSION

20. S'il souhaite mettre fin au présent contrat, l'EMPLOYÉ accepte de donner à l'EMPLOYEUR un préavis par écrit d'au moins une semaine.

AVIS DE CESSATION D'EMPLOI

21. L'EMPLOYEUR doit donner un avis par écrit à l'EMPLOYÉ avant de mettre fin au contrat si l'EMPLOYÉ a été au service de l'employeur pendant trois mois sans interruption et si le contrat n'est pas sur le point de prendre fin. Cet avis devrait être donné au moins une semaine à l'avance.

CONTRAT ASSUJETTI À LA LÉGISLATION PROVINCIALE OU TERRITORIALE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI ET AUX CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES

22. L'EMPLOYEUR doit se conformer à la loi sur les normes du travail de sa province et, s'il y a lieu, aux modalités de toute convention collective en vigueur. L'EMPLOYEUR doit notamment se soumettre aux normes concernant la façon de verser le salaire et de calculer les heures supplémentaires, les périodes de repas, les jours fériés, les vacances, les congés pour obligations familiales, les avantages sociaux et les recours en vertu des modalités de la loi et, s'il y a lieu, de la convention collective. Toute modalité de ce contrat de travail qui est moins favorable à l'EMPLOYÉ que les normes stipulées dans la loi sur les normes du travail appropriée est nulle et non avenue.

EN FOI DE QUOI les parties déclarent qu'elles ont lu et accepté toutes les modalités stipulées dans le présent contrat.

Signé à : _____ Signé à : _____

L'employeur

L'employé

Date

Date