

Le présent accord est conclu à Whitehorse, au Yukon

ENTRE

Le ministère du Développement économique du gouvernement du Yukon  
représenté par la Section de l'immigration  
(ci-après la « Section de l'immigration »)

ET

, représenté  
par  
(ci-après « l'employeur »)

ET

,  
(ci-après « le candidat »)  
(collectivement appelés les « parties »)

**Attendu que :**

- A. le gouvernement du Yukon et le gouvernement du Canada se partagent la responsabilité en matière d'immigration;
- B. le gouvernement du Yukon et le gouvernement du Canada ont conclu l'*Accord de collaboration Canada-Yukon en matière d'immigration* dans le but de favoriser un partenariat efficace entre le Canada et le Yukon en ce qui concerne le recrutement, la sélection, l'entrée, le contrôle, l'établissement et l'intégration des immigrants au Yukon;
- C. le gouvernement du Canada permet aux travailleurs étrangers admissibles de travailler au pays pendant un certain temps si un employeur est en mesure d'établir qu'il ne peut trouver de Canadiens ou de résidents permanents pour pourvoir des postes et que l'arrivée de travailleurs étrangers n'aura pas de répercussions négatives sur le marché du travail canadien;
- D. le gouvernement du Yukon et le gouvernement du Canada sont déterminés à remédier au manque de main-d'œuvre au Yukon au moyen des volets « travailleur qualifié » et « employé stratégique » du Programme territorial de candidature à l'immigration (le « PTCI »).

**EN CONSÉQUENCE, compte tenu des promesses réciproques consignées dans les présentes, les parties conviennent de ce qui suit :**

**1. Le candidat s'engage à :**

- 1.1. s'établir au Yukon de façon permanente avec les personnes à sa charge;
- 1.2. effectuer le travail décrit dans le contrat d'offre d'emploi garanti;
- 1.3. prendre les dispositions nécessaires afin de signer, **dans les 14 jours civils** suivant son arrivée au Yukon et avant qu'il commence à travailler, un accord tripartite avec la Section de l'immigration. Cette dernière rejettera la candidature si les parties ne parviennent pas à signer l'accord dans le délai prévu;
- 1.4. se conformer aux exigences en matière d'emploi et de contrôle prescrites par le PTCI et, sur demande, rencontrer un représentant du PTCI;
- 1.5. informer la Section de l'immigration de tout changement survenu dans la relation employeur-employé, qu'il s'agisse de la cessation de son emploi, d'un changement de propriétaire de l'entreprise qui l'emploie, d'un changement de raison sociale, ou de tout autre changement;
- 1.6. faire une demande de résidence permanente **dans les 3 à 6 mois** suivant son arrivée au Yukon, à défaut de quoi sa candidature pourrait être annulée;

- 1.7. présenter à la Section de l'immigration une copie de sa carte de résident permanent une fois qu'il a obtenu son statut de résident permanent;
- 1.8. se conformer à toutes les exigences d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), y compris au suivi effectué à des fins de recherche et d'évaluation du programme par le PTCI, et ce, pendant une période pouvant aller jusqu'à cinq ans après avoir reçu le statut de résident permanent au Canada.

## 2. L'employeur s'engage à :

- 2.1. prendre, de concert avec le candidat, les dispositions nécessaires afin de signer, **dans les 14 jours civils** suivant l'arrivée du candidat au Yukon et avant que le candidat commence à travailler, un accord tripartite avec la Section de l'immigration. Le PTCI rejettera la candidature si les parties ne parviennent pas à signer l'accord dans le délai prévu;
- 2.2. (si le candidat est déjà au Yukon) communiquer avec la Section de l'immigration pour fixer la date d'une entrevue initiale pour le candidat avant son entrée en fonction, **dans les 14 jours civils** suivant la délivrance de la lettre d'acceptation;
- 2.3. se conformer à toutes les exigences d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada;
- 2.4. accepter de participer au suivi effectué à des fins de recherche et d'évaluation du programme par le PTCI pendant une période pouvant aller jusqu'à cinq ans suivant la résiliation du présent accord;
- 2.5. respecter les dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* et de la *Loi sur les droits de la personne* et, le cas échéant, les modalités de toute convention collective applicable;
- 2.6. verser au candidat un salaire de base pour ses heures normales de travail à un taux de \$ par heure, à raison de heures par semaine à temps plein, pour occuper le poste de (remarque : le salaire de base ne comprend pas les coûts liés aux avantages sociaux ou les primes);
- 2.7. pratiquer toutes les retenues nécessaires à la paie du candidat;
- 2.8. assumer les frais de toute évaluation exigée par la *Loi sur les accidents du travail*;
- 2.9. ne pas exiger du candidat, par des retenues salariales ni par aucun autre moyen, le remboursement :
  - 2.9.1. des frais engagés pour son recrutement ou son maintien en poste, y compris des frais versés à un recruteur le cas échéant,
  - 2.9.2. des frais engagés pour lui fournir une assurance-maladie,
  - 2.9.3. des frais engagés en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*;
- 2.10. (si le candidat n'est pas au Canada au moment de l'approbation de la demande) assumer les frais de transport aérien du candidat, depuis son pays de résidence permanente jusqu'au Yukon (mais non ceux des membres de sa famille ou des personnes à sa charge);
- 2.11. (si la demande de résidence permanente du candidat est refusée) assumer les frais de transport aérien du candidat, du Yukon jusqu'à son pays de résidence permanente (mais non ceux des membres de sa famille ou des personnes à sa charge);
- 2.12. veiller à ce qu'un logement convenable soit mis à la disposition du candidat et, s'il en fait la demande, l'aider à trouver un logement convenable;
- 2.13. fournir gratuitement au candidat une assurance-maladie qui prévoit une protection semblable à celle des résidents du Yukon en vertu de la *Loi sur l'assurance-santé*, jusqu'à ce que le candidat soit admissible aux soins de santé assurés en vertu de ladite loi;
- 2.14. payer toutes les évaluations et les primes exigées par la *Loi sur les accidents du travail* relativement au travail du candidat;
- 2.15. faire tout son possible pour permettre et faciliter l'accès du candidat à des services d'aide à l'établissement dans la collectivité, notamment :
  - 2.15.1. permettre au candidat de suivre des cours pour améliorer ses compétences en anglais ou en français, selon la langue utilisée dans le milieu de travail,
  - 2.15.2. donner l'occasion au candidat de trouver un logement adéquat,
  - 2.15.3. fournir au candidat des outils pour lui permettre de mieux connaître ses droits en tant que travailleur étranger,
  - 2.15.4. permettre au candidat de s'occuper de sa demande de résidence permanente, ce qui comprend lui accorder, dans la limite du raisonnable, un congé payé distinct de ses congés annuels;
- 2.16. donner au candidat l'occasion de rencontrer en privé les représentants de la Section de l'immigration pour discuter de la relation employeur-employé;
- 2.17. régler tout problème relatif à la relation employeur-employé que la Section de l'immigration lui signale;
- 2.18. ne pas mettre fin à l'emploi du candidat sans motif valable;
- 2.19. aviser la Section de l'immigration, au plus tard le jour ouvrable suivant, de tout changement survenu dans la

relation employeur-employé, qu'il s'agisse de la cessation de l'emploi, d'un changement de propriétaire de l'entreprise, d'un changement de raison sociale, ou de tout autre changement;

- 2.20. remettre par écrit au candidat un préavis de cessation d'emploi **au moins une semaine avant la date prévue** si le candidat a trois mois de service continu;
- 2.21. (si la relation employeur-employé prend fin avant que le candidat ait obtenu la résidence permanente) assumer les frais de transport aérien du candidat, depuis le Yukon jusqu'à son pays de résidence permanente;
  - 2.21.1. le PTCI peut accorder au candidat 90 jours pour trouver un autre employeur (prêt à présenter une demande au PTCI) afin de lui permettre de poursuivre ses démarches en vue d'obtenir la résidence permanente,
  - 2.21.2. si le candidat trouve au nouvel emploi, le vol de retour ne s'applique pas;
- 2.22. participer aux activités de recherche et d'évaluation du programme à la demande de la Section de l'immigration, afin que cette dernière puisse continuer d'améliorer le programme et d'offrir des services de qualité aux employeurs et aux candidats à l'immigration.

### 3. La Section de l'immigration peut :

- 3.1. annuler le certificat de désignation du candidat si :
  - 3.1.1. le candidat n'obtient pas le statut de résident permanent,
  - 3.1.2. le candidat n'est pas au Yukon avant la fin de la période initiale de validité (12 mois) de la demande de candidature,
  - 3.1.3. le candidat ou l'employeur est reconnu par le PTCI comme ayant commis une fraude ou fait de fausses déclarations avant ou après l'approbation de la demande,
  - 3.1.4. le candidat ou l'employeur est reconnu coupable d'une infraction à une loi fédérale, territoriale, provinciale, municipale ou internationale,
  - 3.1.5. le candidat à l'immigration démissionne sans raison valable,
  - 3.1.6. le candidat ou l'employeur ne satisfait plus aux critères établis dans la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* et ses règlements d'application,
  - 3.1.7. le candidat ou l'employeur enfreint une disposition du présent accord;
- 3.2. annuler le certificat de désignation du candidat en raison de facteurs économiques indépendants de la volonté du candidat, par exemple, mise à pied, difficultés financières de l'employeur, grève, faillite, vente ou fermeture de l'entreprise;
- 3.3. (en raison de circonstances particulières) accorder au candidat à l'immigration 90 jours pour trouver un autre employeur (prêt à présenter une demande au PTCI) afin de lui permettre de poursuivre ses démarches en vue d'obtenir la résidence permanente;
- 3.4. visiter le lieu de travail afin de vérifier que les dispositions du présent accord sont respectées;
  - 3.4.1. Le moment, le nombre et la durée des visites du lieu de travail sont à la discrétion de la Section de l'immigration.
  - 3.4.2. Si la Section de l'immigration soupçonne que l'employeur ou le candidat ne respecte pas les dispositions du présent accord, elle peut mener toute enquête qu'elle jugera pertinente.
  - 3.4.3. Si la Section de l'immigration établit que l'employeur ou le candidat n'honore pas ses engagements en vertu du présent accord, elle peut prendre les mesures suivantes :
    - 3.4.3.1. faire parvenir à l'employeur et au candidat une lettre les informant de la situation et en envoyer une copie au gouvernement du Canada,
    - 3.4.3.2. aviser l'auteur de l'infraction du délai dont il dispose pour remédier au problème,
    - 3.4.3.3. vérifier que l'auteur de l'infraction a remédié à la situation dans le délai accordé.
  - 3.4.4. Conséquences en cas de défaut d'obtempérer :
    - 3.4.4.1. Un employeur trouvé coupable de non-conformité aux exigences du PTCI peut être exclu du programme pendant cinq ans au maximum, même s'il a commis plus d'une infraction.
    - 3.4.4.2. Lorsqu'un employeur est trouvé coupable de non-conformité aux exigences du PTCI et qu'il est exclu de celui-ci, son nom et son adresse, ainsi que la nature de l'infraction commise et la durée de son exclusion du programme seront affichés sur le site Web du programme.
    - 3.4.4.3. La Section de l'immigration peut annuler la candidature du candidat et informer Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada de la situation.

### 4. Les parties conviennent également de ce qui suit :

- 4.1. Le présent accord est conclu au Yukon, et tout différend auquel il pourrait donner lieu sera réglé selon les lois du Yukon.

- 4.2. Le présent accord entre en vigueur le jour de sa signature et prend fin le jour où le candidat obtient la résidence permanente ou le jour où la relation employeur-employé prend fin, la première des deux éventualités étant retenue.

**5. Les parties conviennent en outre de ce qui suit :**

- 5.1. La Section de l'immigration recueille les présents renseignements et ceux fournis dans le formulaire de demande au PTCI en vertu de l'*Accord de collaboration Canada-Yukon en matière d'immigration*. Les renseignements sont gérés en conformité avec le paragraphe 29(c) de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*.
- 5.2. Les parties peuvent échanger des renseignements, y compris des renseignements personnels en lien avec le PTCI et la relation employeur-employé.
- 5.3. La Section de l'immigration recueille les présents renseignements aux fins de l'administration du PTCI ainsi que pour d'autres fins connexes, comme des analyses statistiques, des recherches, des études et des évaluations dudit programme.

**EN FOI DE QUOI**, les parties, par l'intermédiaire de leur représentant dûment autorisé, apposent leurs signatures aux présentes aux dates indiquées ci-après.

**Pour le gouvernement du Yukon**

\_\_\_\_\_ Daté ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_, 201\_\_\_\_  
Section de l'immigration

\_\_\_\_\_  
Nom (en lettres détachées)

**Pour**

Je comprends tout ce qui précède, ayant pris le soin de me faire expliquer tous les points qui me semblaient obscurs.

\_\_\_\_\_ Signé ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_, 201\_\_\_\_  
Employeur

\_\_\_\_\_  
Nom (en lettres détachées)

**Pour**

Je comprends tout ce qui précède, ayant pris le soin de me faire expliquer tous les points qui me semblaient obscurs.

\_\_\_\_\_ Signé ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_, 201\_\_\_\_  
Candidat

\_\_\_\_\_  
Nom (en lettres détachées)