**CONTRAT D’EMPLOI**

**Ceci n'est qu'un exemple. Si le contrat est conclu pour une durée déterminée, des mises à jour importantes sont nécessaires. Le contrat doit également être revu pour s'assurer qu'il est conforme aux lois provinciales ou territoriales sur l'emploi.**

ENTRE:

NOM DU CLUB

(L’« employeur »)

* et -

NOM DE L’EMPLOYÉ(E)

(l’« employé(e) »)

ATTENDU QUE l'employé(e) a déclaré à l'employeur qu'il ou elle possède les compétences et l'expérience requises pour accomplir les tâches et exercer les responsabilités qui lui incombent en tant que TITRE DU POSTE, par exemple, "ENTRAÎNEUR EN CHEF" ;

ET ATTENDU QUE l'employeur et l'employé(e) ont convenu de s'engager dans une relation de travail dans leur intérêt mutuel ;

LE PRÉSENT ACCORD témoigne que les parties ont convenu que les conditions d'emploi seront les suivantes :

1. **Nomination**

L'employeur accepte d’embaucher l'employé conformément aux conditions énoncées dans le présent accord, et l'employé accepte par le présent cet emploi.

1. **Poste et tâches**
2. L'employé(e) sera embauché(e) au poste de TITRE DU POSTE, par exemple, "ENTRAÎNEUR EN CHEF" et l'employé(e) accepte d'effectuer des tâches qui comprennent, mais sans s'y limiter, celles énoncées dans l'annexe "A" ci-jointe et telles que demandées de façon raisonnable par l'employeur de temps à autre.
3. Il s'agit d'un poste à temps plein. Le TITRE DU POSTE sera soumis à une entente sur la moyenne d'heures de travail en vertu du *Code des normes d'emploi de l'Alberta* afin de reconnaître qu'il y aura des semaines pendant la saison de ski qui nécessiteront plus d'heures et des semaines pendant la saison morte qui nécessiteront moins d'heures de travail.
4. FACULTATIF - SUPPRIMER LE PARAGRAPHE S'IL N'EST PAS PERTINENT L'employé(e) ne doit pas, sans le consentement écrit préalable de l'employeur, entreprendre ou s'engager dans des activités pendant ses heures de repos qui seraient incompatibles ou en conflit avec ses tâches et obligations en vertu des conditions de cet accord. En particulier, et sans limiter la portée de ce qui précède, l'employé(e) ne s'engagera pas dans des activités personnelles ou dans un emploi, un travail de consultant, des courses ou d'autres services professionnels, à son compte ou au nom de toute autre personne, directement ou indirectement, qui entrent en conflit ou interfèrent avec les activités de l'employeur ou l'exécution des obligations de l'employé(e) en vertu du présent accord, de quelque manière que ce soit, directement ou indirectement.
5. **Date d’entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur le DATE (la « date d'entrée en vigueur »).

1. **Période probatoire**

L'employé(e) est en période probatoire pendant les trois (3) premiers mois de son emploi (la « période probatoire »). L'employeur peut résilier le contrat de travail de l'employé(e) à tout moment au cours de la période probatoire, moyennant un préavis d'une semaine ou une indemnité tenant lieu de préavis, ainsi que tout droit supplémentaire prévu par le *Code des normes d’emploi de l'Alberta*, s'il détermine, à sa seule discrétion, que le rendement de l'employé(e) n'est pas satisfaisant ou que l'employé(e) n'est pas apte à rester en poste.

Si le contrat de travail de l'employé(e) est résilié en vertu de la présente disposition, l'employé(e) reconnaît qu'il ou elle n'aura plus droit à des dommages-intérêts supplémentaires, à un préavis de congédiement raisonnable ou à des indemnités de départ en vertu de la common law, en raison de la résiliation prévue par la présente section.

1. **Politiques en matière de ressources humaines**

L'employé(e) accepte de respecter toutes les politiques s'appliquant au personnel de l'employeur qui peuvent être émises par l'employeur de temps à autre. L'employé(e) accepte que la mise en place, la modification et l'administration de ces politiques soient laissées à l'entière discrétion de l'employeur. Si l'employeur met en place, modifie ou supprime ces politiques en fonction des conditions, cette mise en place, cette suppression ou cette modification ne constitue pas un congédiement implicite ou une violation du présent accord. En cas de conflit entre le présent accord et une telle politique, le présent accord prévaut dans la mesure de l'incohérence.

1. **Exigences en matière de Sport sécuritaire**

L'offre d'emploi contenue dans le présent contrat et le maintien de l'emploi sont conditionnels au respect par l'employé(e) des politiques en matière de Sport sécuritaire du NOM DU CLUB, y compris, mais sans s'y limiter, la vérification des antécédents et la formation. L'employeur, à sa seule discrétion, déterminera si toute information incluse dans la vérification des antécédents pose un risque inacceptable pour la sûreté et la sécurité de l'employeur et de ses membres, participants ou clients, auquel cas l'employeur peut annuler immédiatement cette offre d'emploi.

À la demande de l'employeur, l'employé obtiendra et fournira des documents de vérification à jour comme condition de son maintien en poste. Si l'employé ne fournit pas les documents de vérification demandés, ce manquement constituera un motif de congédiement immédiat et motivé. L'employeur se réserve le droit de mettre fin immédiatement à l'emploi de l'employé en fonction des résultats de la vérification en cours.

Nordiq Canada peut à tout moment modifier son programme Sport sécuritaire. Toutes les exigences doivent être satisfaites pour que l'emploi soit maintenu. Le fait de ne pas satisfaire aux exigences du programme Sport sécuritaire constituera un motif de congédiement immédiat et motivé.

1. **Rémunération**
2. Salaire

L'employeur verse à l'employé(e) un salaire annuel de MONTANT de dollars (MONTANT en chiffre) (le « salaire »). Ce salaire sera versé toutes les deux semaines et fera l'objet de déductions prévues par la loi.

1. Avantages sociaux

Les avantages sociaux seront conformes au *Code des normes d'emploi de l'Alberta*. LISTE DES AVANTAGES SOCIAUX, Y COMPRIS LES SOINS DE SANTÉ ET LES SOINS DENTAIRES, LE REER... QUI VONT AU-DELÀ DES NORMES DE L'EMPLOI

SUPPRIMER SI NON APPLICABLE L'employeur se réserve le droit de modifier le niveau des avantages, le partage des primes des avantages ou l'organisme assureur et/ou de supprimer tout avantage.

1. Vacances

L'employé(e) a droit à des vacances conformément à la POLITIQUE EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES OU au *Code des normes d'emploi de l'Alberta*.

1. **Résiliation**
2. Les parties comprennent et conviennent que le contrat de travail de l'employé, conformément au présent accord, peut être résilié de la manière suivante :
3. **Résiliation de l'emploi par l'employeur sans motif valable**. L'employeur a le droit de résilier le présent contrat sans motif en adressant à l'employé un préavis écrit ou une indemnité tenant lieu de préavis, à raison de deux semaines par année de service accomplie, jusqu'à un maximum de 20 semaines, après quoi le présent contrat sera résilié sur cette base.
4. Ce paiement inclurait tout droit à un préavis et à une indemnité de départ en vertu du *Code des normes d'emploi de l'Alberta*.

L'employé aura également droit au maintien de tous les avantages auxquels il aurait normalement droit en vertu du présent accord, pour la période requise par le *Code des normes d'emploi de l'Alberta*, ainsi qu'au paiement de tous les salaires et indemnités de vacances accumulés jusqu'à la date de sa cessation d'emploi.

Il est entendu qu'en aucun cas l'employé ne recevra moins que ce à quoi il a droit en vertu du *Code des normes d'emploi de l'Alberta*.

L'employé reconnaît que les dispositions qui précèdent satisfont et remplacent tous les droits prévus par la loi et la common law, y compris, mais sans s'y limiter, le droit à un préavis de cessation d'emploi raisonnable.

1. **Résiliation de l'emploi par l'employeur pour un motif valable**. L'employeur peut mettre fin à l'emploi de l'employé à tout moment, sans préavis ni indemnité compensatoire, pour un motif valable. Par motif valable, on entend toute omission, commission ou autre conduite qui constituerait un motif valable en vertu de la common law.
2. **Résiliation par l'employé**. L'employé peut mettre fin à son emploi à tout moment en donnant à l'employeur un préavis écrit de quatre semaines à cet effet. Lorsque l'employé fournit à l'employeur un préavis écrit en vertu de cette disposition, l'employeur peut renoncer à ce préavis, en tout ou en partie, auquel cas l'employeur paiera à l'employé le salaire restant dans la période de préavis de deux semaines et l'emploi de l'employé prendra fin à la date la plus proche spécifiée par l'employeur.
3. Limitation de responsabilité.

L'employé(e) comprend et accepte qu'il ou elle ne dispose d'aucun droit implicite, quel qu'il soit, en ce qui concerne toute demande d'indemnité de préavis ou de dommages-intérêts pour cessation d'emploi, à l'exception des droits expressément énoncés dans la présente section 7. L'employé(e) reconnaît en outre que tout préavis ou toute indemnité tenant lieu de préavis donné(e) conformément au présent accord satisfait pleinement à toutes les exigences contractuelles, légales ou de common law en matière de préavis, et qu'après réception de ces droits, rien d'autre ne sera dû et payable à l'employé en ce qui concerne la résiliation de son emploi.

1. En cas de résiliation du présent accord pour quelque raison que ce soit, quelle qu'en soit la cause:
   1. L'employeur versera à l'employé(e) tous les salaires qui lui sont dus jusqu'au dernier jour d'emploi de l'employé(e) (la « date de cessation d'emploi ») ; et
   2. Tous les dossiers, disques d'ordinateur, données confidentielles, informations et documents relatifs aux activités de l'employeur, ainsi que les autres biens de l'employeur, resteront la propriété de l'employeur et seront rapidement remis par l'employé(e) au bureau de l'employeur, et aucune copie, duplication ou reproduction de quelque nature que ce soit ne sera faite de ces dossiers, disques d'ordinateur, données confidentielles ou documents sans le consentement écrit de l'employeur.
2. **Confidentialité**

L'employé(e) s'engage, pendant toute la durée de son emploi et par la suite, à ne pas divulguer, directement ou indirectement, à toute personne, entreprise, société ou entité, des informations confidentielles concernant l'employeur. En outre, l'employé(e) s'engage à ne pas utiliser ces informations confidentielles à son avantage, à ne pas permettre à un tiers d'utiliser ces informations confidentielles et à prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger ces informations confidentielles.

1. **Protection de la vie privée**
2. L'employé(e) reconnaît et accepte de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger et conserver les données personnelles (définies comme des renseignements sur une personne identifiable) des employés, des consultants et des clients de l'employeur. L'employé(e) doit à tout moment se conformer et aider l'employeur à se conformer à toutes les lois applicables en matière de protection de la vie privée.
3. L'employé(e) reconnaît et accepte en outre que la divulgation de ses renseignements personnels peut être nécessaire dans le cadre des activités courantes de l'employeur, comme l'exige la loi ou les organismes de réglementation, dans le cadre du processus d'audit de l'employeur, dans le cadre d'une éventuelle transaction commerciale ou d'affaires, ou dans le cadre de la gestion de la relation de travail par l'employeur, et l'employé(e) donne par la présente son consentement à une telle divulgation, comme l'exigent les lois applicables en matière de protection de la vie privée.
4. **Divisibilité**

Dans le cas où une disposition ou une partie du présent accord serait jugée nulle ou invalide par un tribunal compétent, les autres dispositions ou parties resteraient pleinement applicables

1. **Modification de l’accord**

Toute modification du présent accord doit être faite par écrit et signée par les parties, à défaut de quoi elle sera non avenue et sans effet.

1. **Loi applicable**

Le présent accord et les droits et obligations des parties qui y sont liés sont interprétés et régis conformément aux lois de la juridiction dans laquelle la majorité des services envisagés dans le présent accord sont fournis.

1. **Avis juridique indépendant, absence d’incitation**

L'employé(e) reconnaît qu'il ou elle a reçu un avis juridique indépendant avant de signer le présent accord, ou qu'il ou elle a eu la possibilité d'obtenir un avis juridique indépendant et qu'il ou elle a choisi de ne pas le faire. L'employé(e) reconnaît avoir pris connaissance des politiques de l'employeur, du présent accord et des annexes qui y sont jointes, et les avoir pleinement compris. L'employé(e) convient en outre que les conditions du présent accord sont justes et raisonnables et qu'elles reflètent fidèlement les intentions des parties. L'employé(e) convient qu'aucune représentation ou incitation ne l'a amené(e) à quitter un emploi précédent et qu'il ou elle n'est soumis(e) à aucune obligation légale l'empêchant d'accepter un emploi auprès de l'employeur.

NOM DU CLUB (« l’employeur »)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

NOM, Président du conseil date

J'ai le pouvoir d'engager la société.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

NOM DE L’EMPLOYÉ (« l’employé »)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(signature) date

J'accepte et je suis d'accord avec les conditions présentées dans le présent contrat d’emploi.