

MODALITÉS

Programme d'emploi d'été pour étudiants et élèves

Employeurs admissibles au financement

1. **Les employeurs du secteur privé ayant un effectif de 20 employés ou moins et les employeurs du secteur sans but non lucratif** (y compris les conseils scolaires et les municipalités) qui :
 - a. offrent aux étudiant-e-s du postsecondaire ou aux élèves du secondaire qui reprennent ou commencent leurs études au cours de l'année scolaire suivante l'occasion d'acquérir une expérience professionnelle précieuse qui peut faciliter leur participation future au marché du travail;
 - b. ont une entreprise établie dans la province de Terre-Neuve-et-Labrador;
 - c. acceptent de donner la préférence aux personnes désignées par le ministère de l'Immigration, de la Croissance démographique et des Compétences (le Ministère).

Postes admissibles

1. Les postes ne doivent **pas** être :
 - a. créés par le déplacement d'un employé actuel;
 - b. occupés normalement par un employé mis à pied ou en attente d'un avis ou d'un rappel;
 - c. pourvus par la promotion d'un employé existant, à moins que le poste précédent ne soit pourvu;
 - d. vacants en raison d'un arrêt de travail ou d'un conflit patronal-syndical; ou
 - e. le résultat d'une réduction de la période de travail ou du nombre des heures régulières d'un employé actuel de l'entreprise.
2. Le travail à accomplir ne doit **pas** être celui d'un emploi qui :
 - a. fournit des services personnels;
 - b. est rémunéré uniquement à la commission ou au rendement; ou
 - c. est subventionné par un autre programme gouvernemental de subvention salariale pour le même poste.
3. Il incombe uniquement à l'employeur d'obtenir l'accord de la centrale syndicale ou de l'association d'employés concernée.

Bénéficiaires admissibles

1. Les bénéficiaires admissibles doivent répondre aux exigences suivantes :
 - a. être actuellement inscrits dans une école secondaire – niveau I, II ou III ou passer du niveau intermédiaire (9^e année) au niveau I en septembre 2024 ou être un-e étudiant-e qui reprend ou commence des études postsecondaires au cours de l'année scolaire subséquente;
 - b. être légalement autorisés à travailler au Canada;
 - c. ne pas être un membre de la famille immédiate de l'employeur demandeur ou, si l'employeur est une entreprise, un membre de la famille immédiate d'un administrateur ou d'un cadre supérieur de la l'entreprise. Aux fins du

présent article, « famille immédiate » désigne le père, la mère, le beau-père (père par alliance), la belle-mère (mère par alliance), le parent d'accueil, le frère, la sœur, l'époux ou le conjoint de fait, l'enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant du conjoint, le pupille, le beau-père (père du conjoint), la belle-mère (mère du conjoint) ou toute autre personne résidant dans le ménage de l'employeur.

Il peut être possible d'apporter des modifications à la disposition 5(c) avec l'approbation préalable de la Province.

Activités

1. La gestion, la supervision et la direction de l'employé sont la responsabilité unique et exclusive de l'employeur. Aucune disposition de la présente entente ne doit être interprétée comme désignant l'employeur ou l'employé (l'étudiant-e ou l'élève) comme un fonctionnaire ou un agent de la Province.
2. L'employeur doit :
 - a. fournir à chaque étudiant-e ou élève la supervision, l'apprentissage et l'expérience professionnelle nécessaires;
 - b. veiller à ce que la ou les tâches soient effectuées dans un environnement sécuritaire;
 - c. fournir à chaque étudiant-e ou élève tous les renseignements concernant les normes et les règlements en matière de santé et de sécurité relatifs à son environnement de travail et, si nécessaire, l'informer de l'équipement de sécurité requis pour accomplir ses tâches; et
 - d. informer rapidement la Province par écrit de toute blessure subie par chaque étudiant-e ou élève dans l'exercice de son travail.
3. L'employeur doit obtenir, avant le début des activités, tous les permis, licences, consentements (y compris le formulaire de personnes-ressources et de consentement de l'étudiant-e ou de l'élève) et autres autorisations jugées nécessaires pour permettre la réalisation des activités; et les activités doivent être exécutées conformément à toutes les lois, tous les règlements et toutes les réglementations qui peuvent être nécessaires.

Responsabilité

1. Tous les paiements qu'un employeur doit effectuer en vertu de la loi, y compris l'impôt sur le revenu, l'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada, les cotisations en vertu de la **Workplace Health, Safety and Compensation Act, 2022** [loi sur la santé, la sécurité et l'indemnisation des accidents au travail], l'indemnité de congés payés et toute responsabilité découlant de cet emploi, relèvent de la responsabilité unique et absolue de l'employeur. Lorsqu'un employé travaille un jour férié et qu'une prime est versée, le remboursement se fera uniquement au taux approuvé.
2. Aucune disposition de la présente entente ne doit être considérée comme autorisant l'employeur à passer un contrat ou à contracter une obligation au nom

de la Province.

3. L'employeur est seul responsable de toute perte, dépense, dommage, demande et réclamation découlant de blessures (y compris le décès) ou de dommages à toute personne, qu'il s'agisse d'un travailleur ou d'une autre personne, et à la propriété, de quelque façon que ce soit, subis ou présumés avoir été subis dans le cadre ou en raison de l'exécution de l'emploi, et en exempte la province.

Comptes, registres et rapports

1. L'employeur doit, en ce qui concerne l'étudiant-e ou l'élève et sous la forme demandée par la Province, **présenter une demande finale dans les 30 jours suivant la fin ou la cessation de l'emploi. Si l'employeur ne présente aucune demande finale et tout document requis, le projet sera considéré comme clos et aucun autre paiement ne sera versé. Les demandes ultérieures ne seront pas prises en considération tant que tous les documents précédemment demandés n'auront pas été reçus.**
2. L'**employeur** doit fournir des rapports sur les progrès et les détails de l'employé et sur l'atteinte des objectifs, ainsi que tout autre rapport exigé par la Province.
3. L'employeur doit tenir les comptes et les registres appropriés, y compris les factures, les reçus, les pièces justificatives, les relevés bancaires et les chèques de toutes les transactions financières liées à la présente **entente**, et la Province ou ses représentants autorisés doivent pouvoir les inspecter et les vérifier en tout temps.
4. L'employeur doit respecter la confidentialité des renseignements obtenus des personnes et utiliser ces renseignements uniquement aux fins pour lesquelles ils ont été obtenus.

Paie aux employeurs

1. La Province doit payer les employeurs de la manière suivante, selon qu'ils font partie du **secteur privé** ou du **secteur sans but lucratif**.

Employeurs du secteur privé

- a. La Province doit verser un paiement final à l'employeur après avoir reçu une **DEMANDE FINALE**, y compris une copie de la feuille de paie de chaque étudiant-e ou élève, sous réserve de l'article 12, et après avoir soumis le **FORMULAIRE DE CONTACT ET DE CONSENTEMENT DE L'ÉTUDIANT-E OU L'ÉLÈVE au début de l'entente** et, si la Province le juge nécessaire, à l'issue d'une vérification effectuée par la Province ou ses représentants.
- b. Aucune contribution ne sera versée par la Province en sus des montants prévus en vertu de la présente entente.
- c. Aucune contribution ne sera versée par la Province, sauf sur présentation d'une preuve satisfaisante pour elle que les dépenses pour lesquelles un

paiement est demandé ont effectivement été engagées.

Employeurs du secteur sans but lucratif

- a. La Province versera à l'employeur un paiement initial de 75 % de la valeur du contrat après avoir reçu le **FORMULAIRE DE CONTACT ET DE CONSENTEMENT DE L'ÉTUDIANT·E OU L'ÉLÈVE**, et versera un paiement final à l'employeur après avoir reçu une demande finale et les documents relatifs à la paye de chaque étudiant·e ou élève, sous réserve de l'article 12, et, si elle le juge nécessaire, après une vérification effectuée par la Province ou ses représentants.
- b. Aucune contribution ne sera versée par la Province en sus des montants prévus en vertu de la présente entente.
- c. Aucune contribution ne sera versée par la Province, sauf sur présentation d'une preuve satisfaisante pour elle que les dépenses pour lesquelles un paiement est demandé ont effectivement été engagées.

Si les documents exigés pour vérifier si les fonds ont été dépensés n'ont pas été reçus dans les 30 jours suivant la fin de l'entente, le Ministère exigera le remboursement des fonds non dépensés.

2. La Province peut retenir le versement de tout montant payable en vertu des présentes lorsque l'employeur n'a pas respecté les conditions énoncées dans les présentes et lorsque la Province n'est pas satisfaite de l'avancement des activités, ou en attendant les résultats d'une vérification.

À la discrétion de la Province, si l'employeur n'a pas respecté une condition ou une obligation de l'entente conclue entre les deux parties, le Ministère peut adresser à l'employeur une lettre de mise en demeure l'invitant à répondre dans un délai déterminé. Si l'employeur ne répond pas, la Province peut, à sa discrétion, résilier l'entente immédiatement. La Province n'aura donc aucune obligation de verser une autre contribution à l'employeur en vertu de l'entente.

3. Le montant de la subvention salariale versée par la Province sera réparti de la manière suivante, selon que l'employeur relève du **secteur privé** ou du **secteur sans but lucratif**.
 - a. **Employeurs du secteur privé** – La subvention s'élève à **3 000 \$ au maximum par équivalent temps plein approuvé**.
 - b. **Employeurs du secteur sans but lucratif** – La subvention s'élève à **5 000 \$ au maximum par équivalent temps plein approuvé**.
4. Tout versement payable en vertu de la présente entente est soumis à un crédit pour l'exercice financier au cours duquel le paiement doit être effectué.

Modifications

1. La présente entente ne peut être modifiée ou cédée sans le consentement écrit des deux parties.

Résiliation

1. L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à cette entente au moyen d'un avis de 30 jours signifié par écrit à l'autre partie.
2. Si, à tout moment, elle est d'avis que l'employeur n'a pas mené les activités d'une manière acceptable ou n'a pas respecté l'un ou l'autre de ses engagements, la Province peut résilier l'entente en donnant un avis écrit à l'employeur et tout paiement qui aurait autrement été payable à l'employeur peut, à la discrétion de la Province, être retenu.

Trop-payé

1. La Province peut exiger le remboursement de tout montant excédant la contribution à laquelle l'employeur a droit en vertu de la présente entente. Dès réception d'une telle demande, l'employeur doit rembourser le montant indiqué, étant entendu que ces montants sont considérés comme des créances à l'égard de la Province.

Généralités

1. Aucun membre de la Chambre d'assemblée, de la Chambre des communes, des employés du ministère de l'Immigration, de la Croissance démographique et des Compétences, des participants au Régime de rémunération des cadres, du personnel employé dans le bureau d'un député de la Chambre d'assemblée ou dans le bureau d'un ministre provincial de la Couronne ou de toute personne ou organisation autre que le demandeur et/ou l'employé ne sera admissible à une aide financière ou ne bénéficiera d'un gain financier à la suite de ce contrat.
2. Le demandeur et/ou l'employé doit profiter de toute aide financière disponible et aucune autre personne ou organisation ne peut recevoir ou percevoir un pourcentage ou une partie des sommes accordées dans le cadre de ce contrat, sauf si la loi l'exige, par exemple la Loi de l'impôt sur le revenu, le Régime de pensions du Canada et l'assurance-emploi et les cotisations en vertu de la **Workplace Health, Safety and Compensation Act, 2022** [loi sur la santé, la sécurité et l'indemnisation des accidents au travail].
3. Les interruptions d'emploi peuvent être autorisées avec l'approbation écrite préalable de la Province.
4. Les employeurs doivent fournir les dates de début et de fin d'emploi et désigner les employés dans les 14 jours suivant la date d'approbation officielle, à moins que la Province n'en décide autrement. Pour les étudiant-e-s de niveau postsecondaire, l'emploi ne peut pas commencer avant le **29 avril 2024**. Pour les élèves de niveau secondaire, l'emploi ne peut pas commencer avant le **21 juin 2024**. Aucune subvention ne sera accordée après le **2 septembre 2024**. Le non-respect de cette disposition peut entraîner la résiliation de l'entente.
5. Aucun changement d'employés embauchés dans le cadre de cette entente ne doit être effectué sans l'approbation préalable de la Province.

6. Nonobstant les dates indiquées dans la demande, le projet peut être mis en œuvre à compter du 29 avril pour les étudiant-e-s de niveau postsecondaire ou du 21 juin pour les élèves de niveau secondaire, et tous les emplois doivent prendre fin au plus tard le 2 septembre 2024.
7. L'employeur et l'employé peuvent être tenus, à la fin de la période subventionnée ou à diverses étapes de son déroulement, de participer à une évaluation du programme, comme déterminé par la province.
8. L'employeur doit se conformer aux dispositions de la Charte canadienne des droits et libertés, du code des droits de la personne de Terre-Neuve-et-Labrador, de la Labour Standards Act [loi sur les normes du travail] et de l'Apprenticeship and Certification Act [loi sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle] de Terre-Neuve-et-Labrador, et de toutes les autres lois fédérales et provinciales applicables.
9. La présente entente est régie par les lois de Terre-Neuve-et-Labrador.