

WEBINAIRE

Droit de l'emploi 101

Les incontournables du contrat de travail

(2ème partie)



Date : 9 septembre 2025 | Heure : 10h30 – 12h

Avec Me Liliana Mora



POINTS À PRENDRE EN COMPTE



Communication

- Veuillez écrire vos questions dans le chat ou la boîte pour Question/Réponse (l'icône est en bas de votre écran).



Conférencière

- est visible lors de la présentation et pour les questions/réponses.



Enregistrement

- L'enregistrement de cet atelier sera disponible sur notre site cleoconnect.ca après l'évènement. Des liens d'accès seront envoyés aux participant(e)s.



Évaluation

- Merci de remplir l'évaluation : Droit de l'emploi 101: Les incontournables du contrat de travail.

SOMMAIRE

- 90 minutes au total (présentation avec questions-réponses).
- Ce webinaire contient des renseignements généraux sur :
 - les éléments essentiels d'un contrat de travail ;
 - les clauses clés à surveiller ;
 - les recours possibles en cas de non-respect par l'employeur.

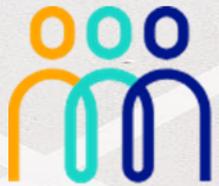
Les informations sont à jour à la date d'aujourd'hui, le 9 septembre 2025.

CONFÉRENCIÈRE

Me Liliana Mora est membre du Barreau de l'Ontario depuis 2018.

Elle conçoit le droit comme un outil de changement social, ce qui l'a amenée à travailler auprès d'organisations franco-ontariennes comme l'Institut du savoir Montfort et l'Action ontarienne contre la violence faite aux femmes.

Au sein de l'Association des juristes d'expression française de l'Ontario, Liliana cherche à renforcer l'accès à la justice en français en particulier pour les groupes en quête d'équité.



CLEO Connect

Formation et outils pour les travailleurs communautaires



CENTRE
**D'INFORMATION
JURIDIQUE**
DE L'ONTARIO

**ONTARIO LEGAL
INFORMATION CENTRE**

LES INCONTURNABLES DU CONTRAT D'EMPLOI

Présenté par Me Liliana Mora

Avocate | Centre d'information juridique de l'Ontario

9 septembre 2025

A close-up photograph of a person's hands, wearing a blue denim shirt, gently cupping a small green seedling with dark soil. The seedling has several vibrant green leaves and a thin stem. The background is a soft, out-of-focus blue.

RECONNAISSANCE DES TERRITOIRES

ajefo

Association des juristes
d'expression française
de l'Ontario



Carnet d'adresses des juristes francophones de l'Ontario



CliquezJustice.ca : informe le grand public de façon claire et simple sur ses droits et obligations dans des contextes touchant autant le quotidien que la vie en société.



Jurisource.ca : seule bibliothèque virtuelle de common law à offrir gratuitement des milliers de ressources juridiques et terminologiques en français.



Centre d'information juridique de l'Ontario : service d'information juridique qui offre un rendez-vous gratuit de 30 minutes avec un·e avocat·e



CENTRE
**D'INFORMATION
JURIDIQUE**
DE L'ONTARIO

ONTARIO LEGAL
INFORMATION CENTRE

Rencontres individualisées de 30 minutes avec un·e avocat·e pour recevoir de l'**information juridique** et des **services d'aiguillage** vers des ressources dans la communauté

Prendre rendez-vous : **1-844-343-7462** | centreinfojuridique.ca

C'est des explications générales sur le droit

Nous pouvons vous donner de l'information sur le droit de manière générale en vous présentant des options de recours possibles

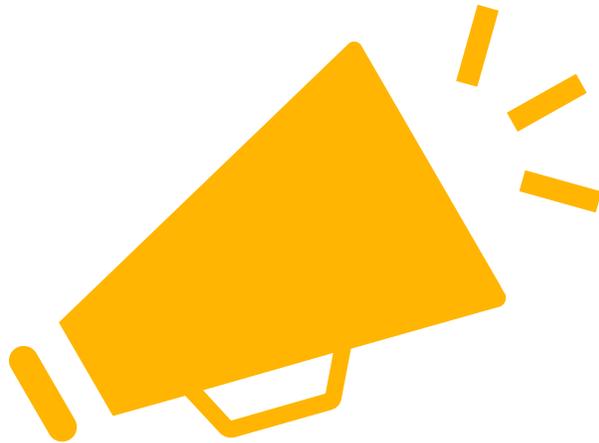
Ce n'est pas des conseils juridiques

Nous ne pouvons pas appliquer le droit aux faits de votre situation ni formuler une opinion juridique précise à votre cas

Ateliers d'information juridique dans plusieurs domaines de droit auprès du grand public et intervenant·es communautaires



AVERTISSEMENT



Les informations données reflètent les lois et règlements en vigueur en date de la préparation de l'atelier (août 2025).



Il ne s'agit en aucun cas d'un avis juridique.



Il est donc essentiel de toujours consulter un·e avocat·e afin d'obtenir un avis juridique et de ne jamais se fier seulement au contenu juridique dans cette présentation.

ORDRE DU JOUR



1. Le contrat d'emploi

1.1 La formation du contrat

1.2 L'importance d'un contrat écrit

1.3 Les travailleur·ses indépendant·es



2. Le contenu du contrat



3. L'interprétation et les changements au contrat



4. Les ressources



**TESTEZ VOS
CONNAISSANCES**



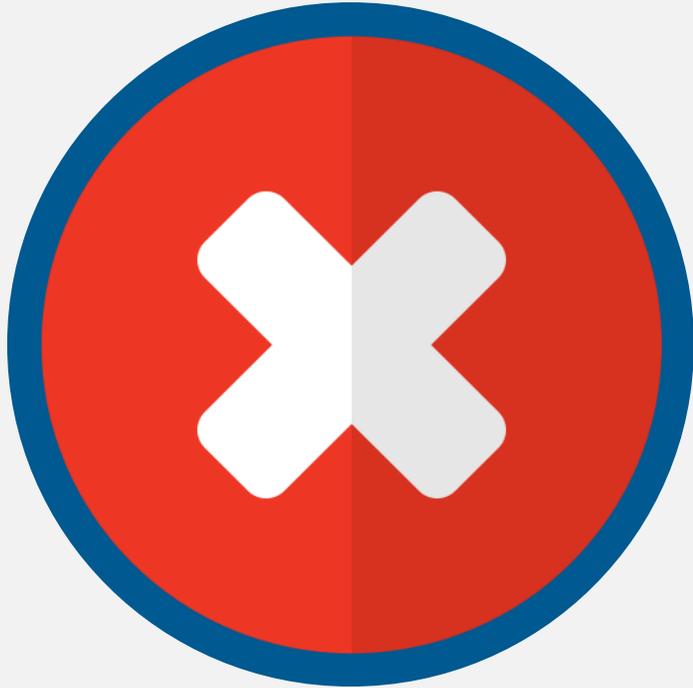


Un contrat d'emploi en Ontario peut être verbal ou écrit.

VRAI!

Les deux formes sont légales.

Attention! Lorsqu'il est verbal, il est plus difficile à prouver et à faire respecter en cas de conflit.

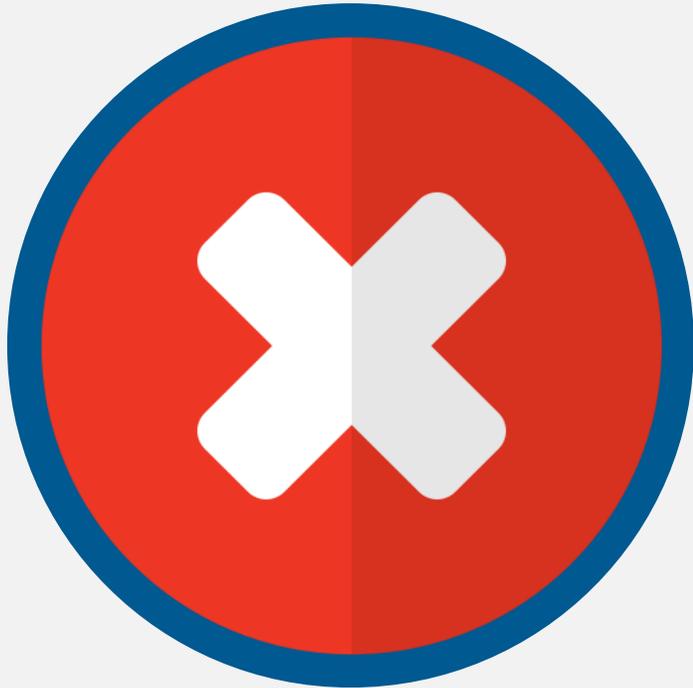


Tous les contrats d'emploi doivent obligatoirement inclure des avantages sociaux comme une assurance vie.

FAUX!

En général, les avantages sociaux sont de bénéfices que l'employeur peut choisir d'offrir ou pas.

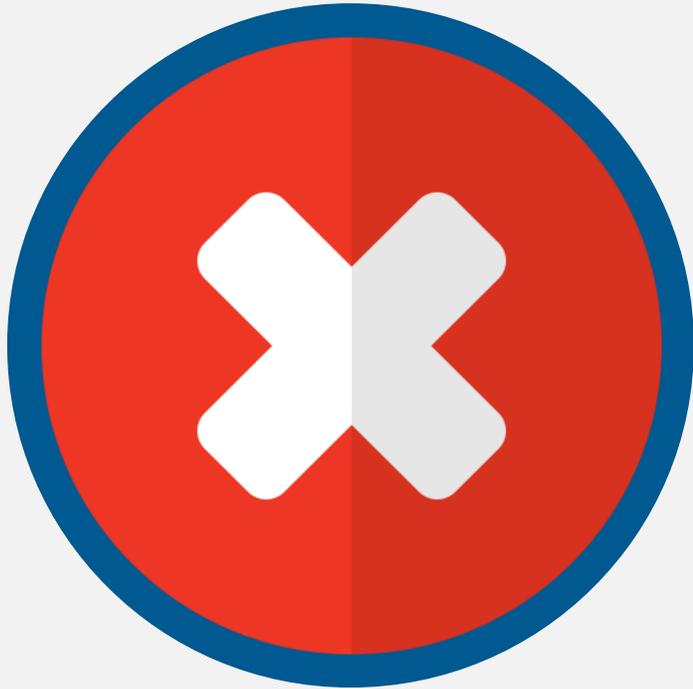
Il existe des exceptions, par exemple lorsqu'une convention collective le prévoit.



Un contrat d'emploi peut offrir moins de droits que ceux accordés par la *Loi sur les normes d'emploi (LNE)*.

FAUX!

Un contrat qui offre moins des droits que ceux accordés par la loi est invalide.



L'employé·e ne peut jamais contester une clause du contrat de travail.

FAUX!

L'employé·e peut demander à un tribunal d'invalider une clause illégale ou abusive.

1. Le contrat d'emploi

1.1 LA FORMATION DU CONTRAT

Il faut remplir **5 conditions** pour que le contrat d'emploi soit valide :

A – Les parties ont la capacité

B – Le contrat respecte la loi

C – Une partie fait une offre valide

D – L'autre partie fait une acceptation valide

E – Une contrepartie est donnée entre les parties

A - Les parties ont la capacité

Qui sont les parties?

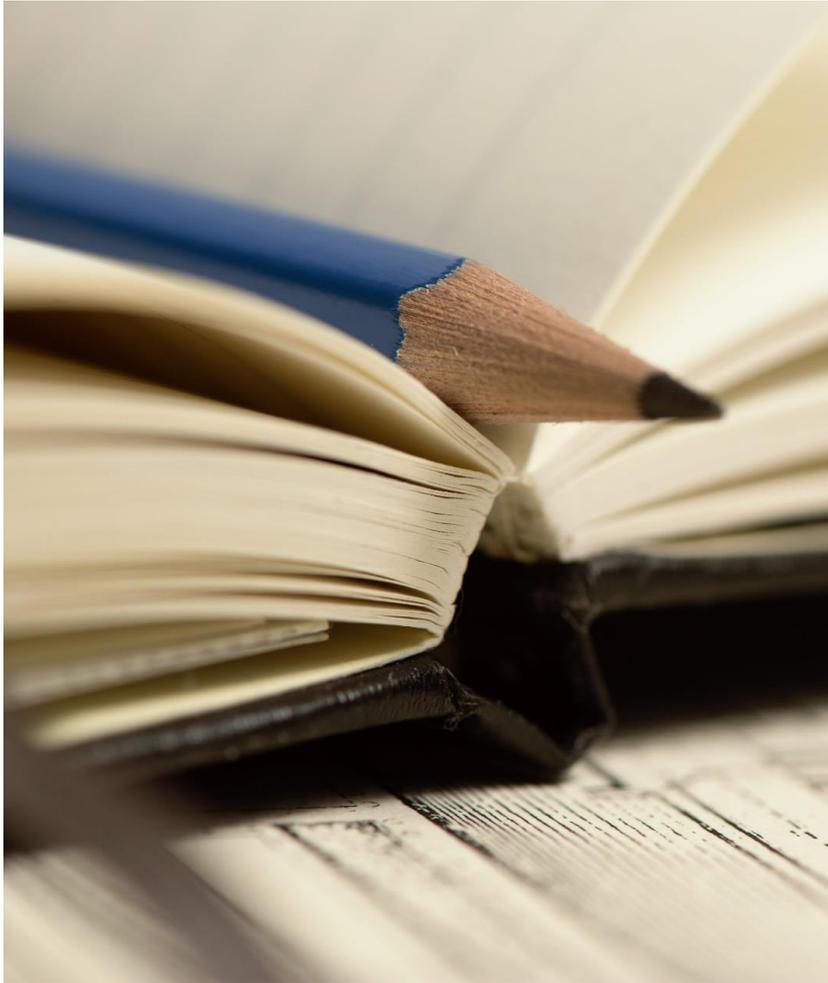
- L'employeur (son ou sa représentant·e, lorsque c'est une organisation)
- L'employé·e

Qui est une personne capable sur le plan juridique?

- Capacité mentale
- Capable d'apprécier et comprendre les termes du contrat
- Adulte (si mineure, il faut respecter certaines conditions)



B - Le contrat respecte la loi



- Les clauses qui demandent de commettre un geste illégal sont interdites et invalides
- Dans certains cas, le contrat peut être invalidé au complet
- Le contrat doit **respecter les lois** en vigueur en Ontario comme :
 - [La Loi de 2000 sur les normes d'emploi](#)
 - [La Loi sur la santé et la sécurité au travail](#)
 - [Le Code des droits de la personne](#)

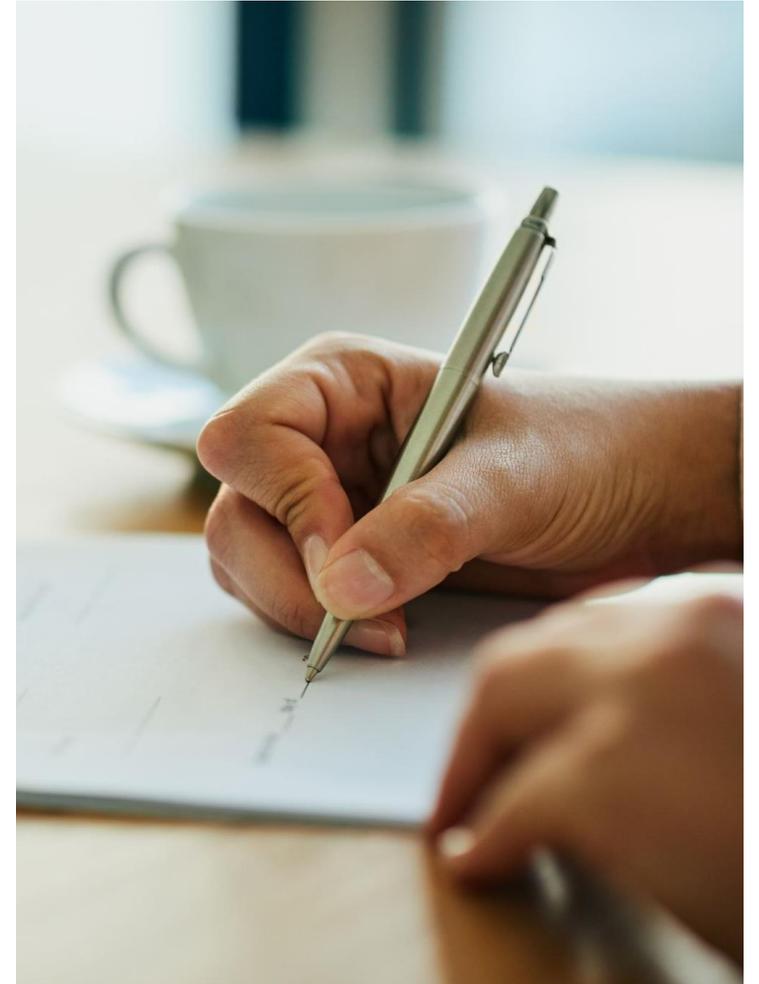
⚠ Attention : Les lois fédérales s'appliquent aux employé·es au fédéral

C - Une partie fait une offre valide

Une partie qui a l'intention de créer un contrat doit faire une proposition qu'on appelle une offre

L'**offre valide** doit respecter plusieurs conditions :

- Elle est sérieuse aux yeux d'une personne raisonnable
- Elle doit indiquer les conditions essentielles au contrat
- Elle est communiquée aux personnes intéressées à former le contrat (oralement ou par écrit)



D - L'autre partie fait une acceptation valide



- L'**acceptation**, c'est lorsque la partie qui reçoit l'offre accepte dans son ensemble la proposition reçue
- Il est important que l'acceptation soit communiquée (le silence n'est pas une acceptation)
- Généralement, l'**offre d'emploi** indique que l'employé·e doit l'accepter dans **un certain délai par écrit** (sinon, l'employé·e doit accepter l'offre dans un délai raisonnable)

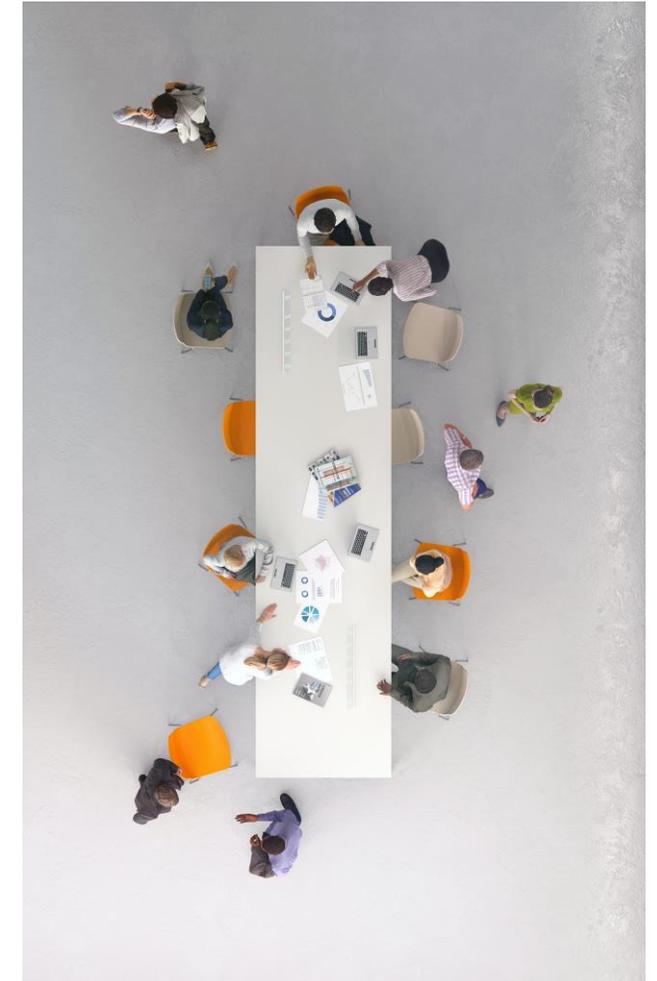
E - Une contrepartie est donnée entre les parties

Le contrat doit inclure une **contrepartie** c'est-à-dire qu'une partie offre un service contre une promesse de service de l'autre partie

Pour être valide, la contrepartie doit avoir une valeur (ex. somme d'argent)

En général, dans un **contrat d'emploi** :

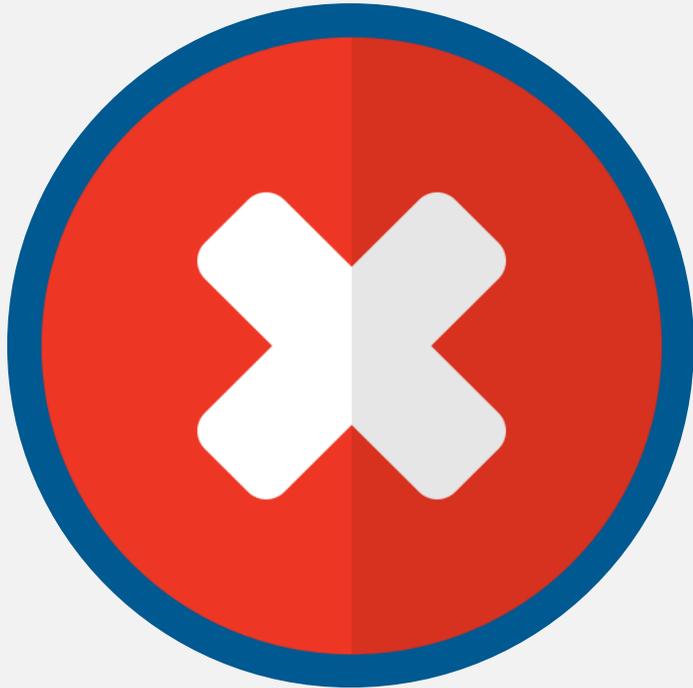
- L'employeur offre de payer un salaire et offre des avantages sociaux
- L'employé·e accepte de réaliser les tâches indiquées dans le contrat d'emploi



1.2 L'importance d'un contrat écrit

Un **contrat d'emploi** n'a pas besoin d'être **écrit**, mais il y a des avantages :

- Confirmer par écrit les responsabilités et droits des parties
- Confirmer les conditions de travail comme les heures supplémentaires, les vacances et la période probatoire
- Éviter les confusions entre le contrat d'emploi et d'autres contrats comme les services des travailleur·es indépendant·es
- Confirmer la durée du contrat



Lorenzo refuse d'accepter une mise à pied temporaire parce qu'il a lu son contrat d'emploi rapidement et n'a pas remarqué que son contrat contenait une clause à cet effet

FAUX!

Ne pas lire les détails du contrat en profondeur n'est pas une raison pour annuler le contrat

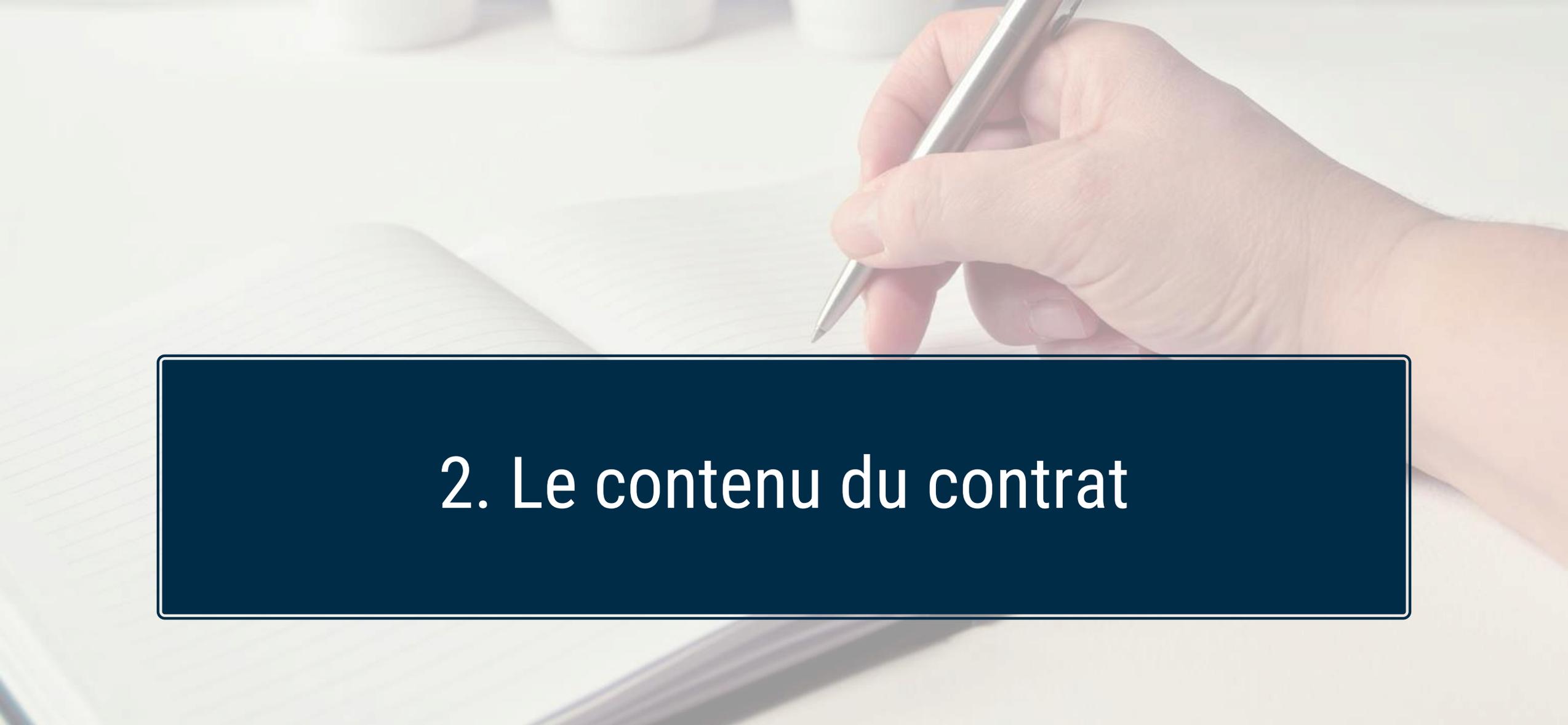
1.3 Les travailleur·ses indépendant·es

Travailleur·ses indépendant·es :

- Personnes qui gèrent leurs propres entreprises
- Ne sont pas des « employé·es » au sens de la loi

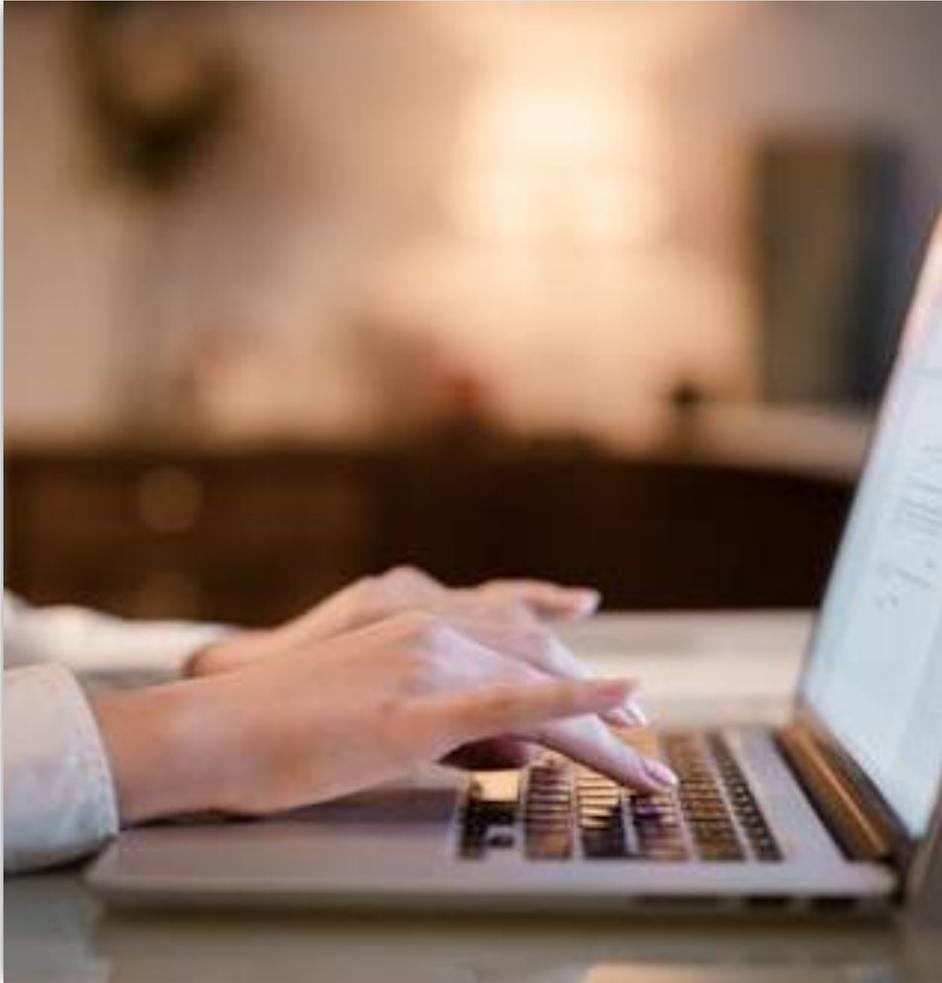
⚠ Attention :

- Certains employeurs peuvent tenter de contourner la loi en vous faisant signer un contrat qui suggère que vous êtes un·e travailleur·se indépendant·e
- Selon les circonstances, une personne peut être considérée comme une employée même si elle a signé un contrat qui précise qu'elle est travailleuse indépendante



2. Le contenu du contrat

Le contenu du contrat d'emploi



Un contrat d'emploi inclut des droits comme :

- La durée du contrat
- Le nombre maximal d'heures de travail
- Les pauses
- Le taux horaire ou annuel
- La durée du contrat
- Le paiement des heures supplémentaires et des jours fériés
- Les congédiements
- Les vacances
- Les régimes d'avantages sociaux
- Les congés de maternité et parentaux

Les droits auxquels on ne peut renoncer



Le contrat doit respecter les lois en vigueur en Ontario comme :

- La *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*
- La *Loi sur la santé et la sécurité au travail*
- Le *Code des droits de la personne*

Par exemple, la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* prévoit des conditions de travail minimales, comme le salaire minimum, les jours fériés et les vacances

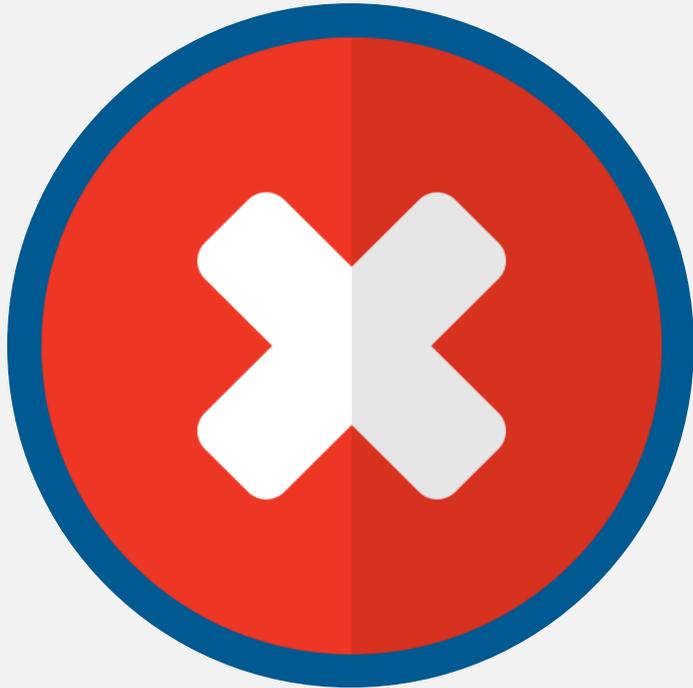
Droits et obligations à l'extérieur du contrat d'emploi

- Les obligations peuvent exister pendant ou à la fin de la relation d'emploi
- Les obligations peuvent exister en raison dans une clause du contrat, dans la loi ou dans la common law
- Par exemple, selon la common law, un contrat d'emploi prévoit implicitement que l'employé·e va offrir ses services avec honnêteté et loyauté
-  **Note:** La common law est un droit qui n'est pas écrit. C'est un ensemble de règles fondées sur des décisions juridiques précédentes.



À propos de certaines clauses

NON-SOLLICITATION	NON-DIVULGATION	NON-CONCURRENCE
Ne pas solliciter ou poursuivre activement, des personnes comme la clientèle, le personnel et les partenaires	Ne pas partager des renseignements et des procédés confidentiels	Ne pas s'engager dans une activité qui est en concurrence
La validité est déterminée par la common law		→ Cette clause est interdite depuis le 25 oct. 2021 → La validité des clauses signées avant le 25 oct. 2021 est déterminée par la common law



Tamara a signé un contrat d'emploi le **5 mai de cette année**. Le contrat indique que si elle démissionne, elle ne peut travailler ni à son propre compte ni pour une compagnie en concurrence avec celle de l'employeur pendant 5 ans. Cette clause est valide?

FAUX!

Cette clause est interdite depuis le 25 octobre 2021

Le stage probatoire

Définition : Période d'essai pour déterminer si l'employeur veut continuer la relation d'emploi

- Le stage probatoire doit être prévu au contrat
- Parfois, l'employé·e peut ne pas avoir accès à des avantages sociaux pendant cette période
- Les lois s'appliquent au stage probatoire, y compris les règles relatives au congédiement (préavis et indemnité)

À la fin du stage probatoire, l'employeur peut :

- Confirmer la réussite du stage, la personne garde son emploi
- Prolonger la durée du stage probatoire
- Congédier l'employé·e
- Ne rien faire, dans ce cas, l'employé·e conserve son emploi et le stage probatoire prend fin



Sophia a signé un contrat d'emploi qui confirme qu'elle sera en stage probatoire pour une période de 4 mois, se terminant le 15 décembre. Le 16 décembre, elle n'a toujours pas eu de nouvelles de son employeur. Sophia peut continuer son travail.

VRAI!

Comme son employeur n'a rien fait, Sophia conserve son emploi et le stage probatoire prend fin

A woman with long dark hair, wearing a light-colored blouse, is smiling and looking towards the right. In the background, another person with curly hair is seen from behind, sitting at a table. The setting appears to be a bright, modern office or meeting room with large windows.

3. L'interprétation et les changements au contrat

L'interprétation du contrat



- Si une clause d'un contrat est **ambigüe**, elle peut être interprétée contre la personne qui l'a rédigée (*contra proferentem*)
- Donc, si une clause dans votre contrat d'emploi n'est pas claire, elle pourrait être interprétée en votre faveur

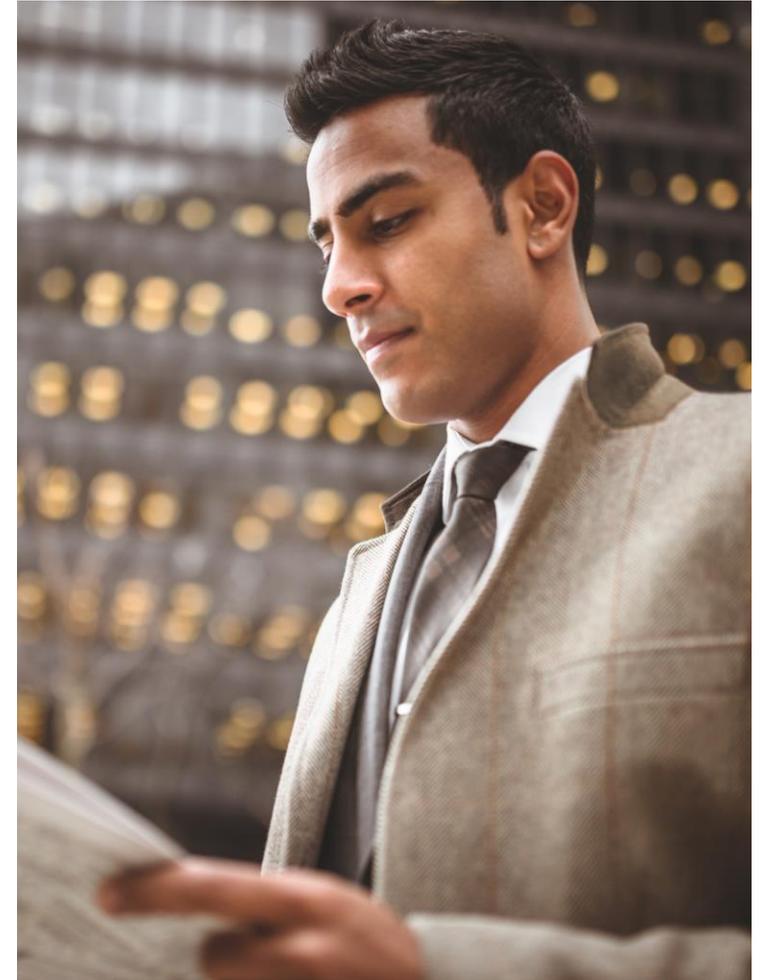
Les changements au contrat

Votre contrat d'emploi est négociable

- Vous avez le droit de demander à votre employeur s'il est prêt à négocier certaines conditions de votre contrat d'emploi

Changements majeurs

- Il peut y avoir un congédiement implicite lorsqu'un employeur apporte une modification importante à une condition d'emploi



En cas de désaccord



- Essayez de communiquer et négocier avec votre employeur
- Informez-vous **dès le moment où vous avez des questions sur vos droits**, avant même que vous ayez un problème au travail
- **Exemples de recours :**
 - Une ordonnance d'indemnisation
 - Une ordonnance de réintégration
- **Exemple d'autorité compétente :**
 - Ministère du Travail
 - Tribunal des droits de la personne de l'Ontario

Services juridiques disponibles

Information juridique

- Vous orienter sur vos options juridiques
- Décrire les étapes d'un recours juridique

Conseil juridique

- Confirmer la validité d'un contrat
- Interpréter un contrat
- Vous dire quel recours est le meilleur dans votre cas

Représentation juridique

- Rédiger des documents juridiques
- Plaider devant un tribunal
- 💡 **Astuce** : Vous pouvez vous représenter vous-même

4. Les ressources

Ressources

Sites d'information

- [CliquezJustice.ca – Au travail](#)
- [Justice pas-à-pas– Emploi et travail](#)
- [Guide de politique et d'interprétation de la *Loi sur les normes d'emploi*](#)
- [Jurisource – Contrat d'employé contractuel \(modèle de contrat\)](#)

Services juridiques

- [Centre d'information sur les normes d'emploi](#) : information générale (1 800 531-5551)
- [Trouver une clinique juridique](#) : Information, conseils et représentation
- [Pro Bono Ontario](#) : conseils juridiques sommaires en anglais (1 855 255-7256)
- [Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne](#) : Information, conseils et représentation, critères d'admissibilité variables
- [Workers' Action Center](#) : Information générale en anglais (1 855 531-0778)



QUESTIONS



CENTRE
**D'INFORMATION
JURIDIQUE**
DE L'ONTARIO

**ONTARIO LEGAL
INFORMATION CENTRE**

Comment nous joindre?

Jours	Avant-midi	Après-midi
Lundi	9h à 12h	13h à 16h
Mardi	9h à 12h	13h à 16h
Mercredi	9h à 12h	13h à 16h
Jeudi	9h à 12h	13h à 16h
Vendredi	9h à 12h*	fermé

- Prenez un rendez-vous en ligne sur centreinfojuridique.ca
- Appelez au **1 844-343-7462** et laissez un message
- Nos services sont exclusivement offerts à distance

* **Nos bureaux sont fermés les vendredis durant les mois de juin, juillet et août**



Merci pour votre participation



Restez connectés!

Pour joindre CLEO :
infofranco@cleo.on.ca
416-408-4420
cleo.on.ca/fr

NOS PROJETS

Justicepasapas.ca — Des renseignements détaillés sur des problèmes juridiques

Parcours guidés — Trouvez et remplissez facilement vos formulaires juridiques et recevez des instructions pour vos prochaines étapes

CLEOconnect.ca — La formation et les outils pour les personnes travaillant en intervention communautaire

Clavardage — Besoin d'une assistance et de l'information juridique? Du lundi au vendredi, 12 h - 13 h, justicepasapas.ca

Commandez des publications — Toutes les ressources sont fournies gratuitement cleo.on.ca/fr/commandez-des-publications



 **CLAVARDAGE EN DIRECT**



C'ÉTAIT
WEBINAIRE

Droit de l'emploi 101

Les incontournables du contrat de travail

(2ème partie)



Date : 9 septembre 2025 | Heure : 10h30 – 12h

Avec Me Liliana Mora

