



Newsletter n°17 - Octobre 2017

Octobre 2017 - Zoom sur les ressources humaines internationales et le droit du travail au Canada

EDITO

10 000 entreprises françaises exportent vers le Canada chaque année et 550 entreprises françaises sont implantées dans le pays.

Elles représentent 80 000 emplois et un chiffre d'affaires évalué à 18 000 M€.

La France est le 2ème investisseur étranger au Québec, derrière les Etats-Unis mais devant le Royaume-Uni, avec 360 filiales. Les grandes banques (BNP Paribas, Société générale, Dexia, etc.) et tous les grands groupes (Alstom, Veolia, Suez, Vinci, Danone, Air Liquide, Axa, Essilor, l'Oréal, Hachette, etc.) sont présents, de même que de nombreuses PMI-PME très actives notamment dans les secteurs de l'innovation et dans les services.

A noter la présence d'entreprises dans l'électronique (Gemplus, Dassault Systèmes), l'informatique, le multimédia (Ubisoft) et l'aéronautique (Thalès, Safran, etc.).

Les PME françaises s'intéressent de plus en plus au Québec comme un marché-test en Amérique du Nord.

Vous avez des équipes sur place ou vous avez la responsabilité des RH au Canada ?

KARTEA vous propose d'en savoir plus et de participer à notre prochaine formation sur le droit du travail au Canada qui aura lieu le 29 novembre prochain à Paris, n'hésitez pas à vous inscrire !

[Découvrez le programme complet en cliquant ici.](#)

Formation Droit du travail au Canada - Programme détaillé

Le droit du travail au Canada

Le droit du travail canadien définit les droits et obligations des travailleurs, des employeurs et des membres des syndicats et couvre les aspects suivants :

- les relations de travail telles que l'activité syndicale, les relations patronales et syndicales, la négociation collective et les pratiques de travail illégales ;
- la santé et la sécurité au travail ;
- les conditions de travail telles que les jours fériés, les congés annuels, les horaires de travail, les licenciements abusifs et injustifiés, le salaire minimum, les mises à pied et l'indemnité de départ.

Certains secteurs d'activité relèvent de la réglementation fédérale : c'est le cas du secteur bancaire, des télécommunications ou du transport routier.

Dans ce cas, le Code du travail fédéral canadien s'applique. Les entreprises à compétence provinciale sont régies par les lois propres à chaque province.

Nos prochaines formations "Best-seller" :

- | | |
|--------------|--|
| 12 octobre | Droit du travail en Espagne |
| 29 novembre | Droit du travail au Canada |
| 1er décembre | Droit du travail au Portugal |
| 6 décembre | Droit du travail en Suisse |

Nos prochaines formations :

- | | |
|---------------------------|---|
| 7 novembre - Atelier n°27 | Comparer protection expatriée et régime local |
|---------------------------|---|

Au Québec par exemple, les principales sources pour le droit du travail sont le Code civil, la Loi sur les normes du travail, la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

[En savoir plus sur la formation KARTEA - Droit du travail au Canada](#)

Durée du travail au Canada

Elle est de huit heures par jour et de 48 heures par semaine au maximum. Les heures supplémentaires sont payées au moins 1,5 fois le taux normal du salaire et s'appliquent à tous les types d'emplois : temps partiel ou temps plein, étudiants ou travailleurs occasionnels ("casual").

La Loi oblige les employeurs à accorder 24 heures consécutives de repos par semaine de travail et 48 heures consécutives de repos par période de deux semaines de travail consécutives. Un employé ne peut pas travailler plus de cinq heures d'affilée sans prendre une pause repas de trente minutes.

Au Québec, la semaine légale de travail est, depuis le 1er octobre 2000, de 40 heures. Au delà de 40 heures, il s'agit d'heures supplémentaires. Ces dernières doivent être rémunérées à 50 % de plus que l'heure normale de travail. Il existe des exceptions (industrie du vêtement, entreprises forestières ou de gardiennage).

[En savoir plus sur la formation KARTEA - Droit du travail au Canada](#)

14 et 15 novembre [Package de rémunération internationale](#)

21 novembre [Droit du travail en Italie](#)

23 novembre [Droit du travail aux Etats-Unis](#)

30 novembre [Droit du travail au Royaume-Uni](#)

5 décembre [Droit du travail en Allemagne](#)

11, 12 et 13 décembre [Créer une politique mobilité internationale](#)

Voir l'ensemble de nos formations

Congés au Canada

Leur durée est de deux semaines par an.

Une semaine supplémentaire peut être accordée en fonction de l'ancienneté et de l'employeur.

Conformément à la Loi sur les normes d'emploi, le congé maternité autorise jusqu'à 17 semaines de congé non rémunéré.

Dans certains cas, le congé peut être plus long. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer une employée en congé maternité.

Les personnes qui prennent un congé maternité ont aussi le droit de prendre jusqu'à 35 semaines de congé parental.

Tout autre parent aura le droit à un congé parental de 37 semaines.

En ce qui concerne le congé maladie, appelé aussi congé d'urgence personnelle (maladie, deuil, accident), la Loi autorise une absence annuelle de dix jours et le versement du salaire n'est pas obligatoire.

Au Québec, le nombre de jours de congé est fonction de l'ancienneté dans l'emploi. Les congés sont calculés sur une période de douze mois consécutifs, la période de référence pour le calcul s'étend du 1^{er} mai de chaque année au 30 avril de l'année suivante.

- ancienneté inférieure à un an : un jour de congé par mois de travail, indemnité égale à 4 % du salaire annuel brut.

- ancienneté comprise entre un et cinq ans : deux semaines de congés, indemnité égale à 4 % du salaire

annuel brut.

- ancienneté supérieure à cinq ans : trois semaines de congés, indemnité égale à 6 % du salaire annuel brut.

Les salariés peuvent aussi demander une semaine de congé sans solde. Elle est souvent accordée entre Noël et le Jour de l'an.

[En savoir plus sur la formation KARTEA - Droit du travail au Canada](#)

Actualités des ressources humaines internationales

Informations sur l'obtention de la carte verte par le travail aux Etats-Unis

Le ressortissant étranger qui dispose d'un travail permanent aux Etats-Unis ou que son employeur souhaite parrainer pour obtenir la résidence permanente, peut obtenir un visa immigrant de travail.

Au préalable, le salarié doit obtenir un certificat du Ministère du Travail (permanent labor certification from the Department of Labor, Formulaire ETA-9089) afin de vérifier l'opposabilité de l'emploi. L'employeur doit prouver au Ministère du Travail qu'employer un étranger ne va pas affecter le marché du travail pour les américains.

Il est possible de consulter les copies des formulaires de demande d'autorisation de travail ("Labor Condition Application") et de demande de certificat de travail permanent ("Permanent Labor Certification") soumis par l'employeur au "Department of Labor, DOL". Cette

base de données, intitulée "iCERT Labor Certification Registry, LCR" est accessible sur le portail d'information iCERT du DOL.

Dans un délai de 180 jours après émission du Certificat de Travail Permanent, il faut entamer la démarche de modification de son statut d'immigrant (adjustment of status).

Lorsque le salarié est déjà titulaire d'un visa d'immigrant, c'est-à-dire le formulaire I-140 (Immigrant Petition for Alien Worker), il doit remplir les conditions suivantes pour changer de statut :

- Compléter le formulaire I-485 (Application to Register Permanent Residence or Adjust Status)
- Vous avez satisfait l'inspection par un officier de l'immigration lors de votre arrivée aux Etats-Unis
- Vous êtes physiquement présent aux Etats-Unis
- Vous êtes éligible pour obtenir un visa d'immigrant
- Vous êtes détenteur d'un visa de travail lorsque vous remplissez le formulaire I-485 (Application to Register Permanent Residence or Adjust Status) et lorsque le Département Fédéral prend la décision finale.
- Le poste offert sur le formulaire I-140 (Immigrant Petition for Alien Worker) existe encore et vous allez l'occuper lorsque vous obtiendrez la carte verte ; ou bien vous remplissez la demande de carte verte en autonome et planifiez d'occuper un poste similaire au formulaire I-140 (Immigrant Petition for Alien Worker).

Voici les étapes clés pour obtenir la carte verte

1) Obtention d'un visa de non immigrant aux Etats-Unis

(visa de travail temporaire)

2) Demande de certification de travail permanent
Après du Department of Labor

3) Remplir un formulaire de demande d'immigrant
Formulaire I-140

4) Demander le changement de statut
Formulaire I-485

5) Recevoir la carte verte

[En savoir plus sur la formation KARTEA : Droit du travail aux Etats-Unis](#)

**KARTEA - RESSOURCES HUMAINES
INTERNATIONALES**

**12, avenue des Près - 78180 Montigny le
Bretonneux**

01 75 21 32 29 - contact@kartea.fr

www.kartea.fr

[Veuillez me retirer de votre liste de diffusion](#)