

CONTRAT DE TRAVAIL

LA PRÉSENTE ENTENTE est conclue le 29 juin 2006.

ENTRE :

AIDE JURIDIQUE ONTARIO (AJO)

(ci-après appelée l'« employeur »)

D'UNE PART

- et -

ROBERT W. WARD

(ci-après appelé l'« employé »)

D'AUTRE PART

ATTENDU QUE l'employeur souhaite employer l'employé et que l'employé souhaite être employé par l'employeur en la qualité et aux conditions énoncées dans la présente entente;

À CES CAUSES, EN CONTREPARTIE des promesses et engagements respectifs prévus aux présentes et à condition que l'approbation du conseil d'administration d'Aide juridique Ontario soit reçue au plus tard le 29 juin 2006, les parties conviennent de ce qui suit :

1. EMPLOI ET TITRES

a) Sous réserve des conditions énoncées dans la présente entente et de la ratification de la présente entente par le conseil d'administration d'Aide juridique Ontario, l'employeur convient d'employer l'employé comme son président-directeur général, tandis que l'employé convient de travailler pour l'employeur en cette qualité et d'accomplir les fonctions et d'exercer les pouvoirs que prévoit ou précise de temps à autre le conseil d'administration de l'employeur (le « conseil d'administration »).

b) Dans le cadre de son emploi, l'employé s'acquitte fidèlement des fonctions qui lui sont assignées et fait de son mieux pour promouvoir les intérêts de l'employeur conformément aux politiques et procédures de l'employeur qui sont établies de temps à autre.

2. SERVICE EXCLUSIF

L'employé consacre tout son temps de travail et toute son attention aux activités et affaires de l'employeur et à ses responsabilités de président et ne doit pas, sans le consentement écrit de l'employeur, participer directement ou indirectement à d'autres activités ou à un autre emploi de nature permanente ou temporaire ou à temps partiel. L'employé peut participer à d'autres conseils d'administration avec le consentement de l'employeur.

3. NON-DIVULGATION

L'employé ne peut (ni alors qu'il est un employé, ni après) divulguer à qui que ce soit des renseignements se rapportant aux affaires privées ou confidentielles de l'employeur, sauf s'il doit le faire pour s'acquitter convenablement de ses fonctions pour l'employeur, ou si la loi l'exige.

4. DURÉE DE L'EMPLOI et DATE DE DÉBUT

L'emploi visé par les présentes est d'une durée indéterminée et il peut y être mis fin à tout moment conformément aux dispositions de la présente entente. Sauf si les parties en conviennent autrement par écrit, l'employé entrera en fonctions le 5 septembre 2006.

5. EXAMENS DU RENDEMENT

L'employeur peut effectuer un examen du rendement de l'employé chaque année ou à d'autres intervalles qu'il estime indiqués. Le rendement annuel de l'employé sera examiné par rapport aux objectifs annuels que l'employeur établit pour l'année en consultation avec l'employé.

6. PÉRIODE D'ESSAI

Les six premiers mois de l'emploi de l'employé seront considérés comme une période d'essai durant laquelle l'employé devra démontrer son aptitude à s'acquitter avec succès des fonctions de son poste à la satisfaction de l'employeur.

7. SALAIRE

Durant la première année, l'employeur paie à l'employé un salaire fixe annuel de cent quatre-vingt-cinq mille dollars (185 000 \$) (moins les retenues exigées par la loi), qui est payable selon les pratiques de paie habituelles de l'employeur. Les augmentations de salaire annuel seront fondées sur le rendement de l'employé évalué par l'employeur.

8. PRIMES

L'employé est admissible au paiement d'une prime annuelle d'au plus 10 % de son salaire, qui sera déterminée par l'employeur en fonction de la réalisation des objectifs annuels établis en vertu du paragraphe 5 ci-dessus.

De plus, s'il termine toute l'année, l'employé est admissible à une prime subjective supplémentaire d'au plus 10 % de son salaire, qui sera déterminée à la discrétion de l'employeur en fonction de son évaluation du rendement qui dépasse les objectifs annuels de l'employé.

9. AVANTAGES SOCIAUX

À condition de satisfaire aux exigences en matière d'assurabilité et autres exigences applicables, l'employé aura le droit de participer aux régimes d'avantages sociaux collectifs garantis, que l'employeur met généralement à la disposition de ses autres employés. Les régimes d'avantages sociaux collectifs garantis de l'employeur peuvent être modifiés de temps à autre au gré de l'employeur et sans qu'un avis ne soit donné à l'employé. Sous réserve de l'obtention des approbations exigées de la/des société(s) d'assurance, la période d'attente pour l'inscription aux régimes d'avantages sociaux collectifs existants est supprimée.

10. VACANCES

L'employé accumule six (6) semaines de vacances payées par année, celle-ci étant calculée à compter de l'anniversaire de l'emploi de l'employé auprès de l'employeur. Les indemnités de vacances et les vacances ne peuvent être reportées d'une année à l'autre qu'avec l'autorisation écrite de l'employeur. En l'absence d'une telle autorisation, les vacances et les indemnités de vacances non utilisées sont perdues (sous réserve du paiement par l'employeur à l'employé de l'indemnité de vacances minimale exigée par la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*).

11. FRAIS

L'employé a droit au remboursement de tous les frais de déplacement raisonnables et autres frais remboursables raisonnables qu'il a réellement et convenablement engagés relativement à son emploi en vertu des présentes. Pour tous ces frais, l'employé fournit à l'employeur les relevés et pièces justificatives que ce dernier lui exige, lorsqu'il les lui exige. L'employé convient d'être lié par les politiques concernant les voyages qui sont établies par l'employeur.

Une allocation d'automobile mensuelle de 750 \$ est versée à l'employé. De plus, l'employeur fournit à ses frais à l'employé une place de stationnement située dans les bureaux de l'employeur ou à proximité de ceux-ci.

12. FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

L'employeur rembourse les frais engagés par l'employé pour le déménagement de ses effets personnels de sa maison à Toronto, jusqu'à concurrence de 10 000 \$, sur présentation par l'employé à l'employeur des pièces justificatives et reçus de tiers associés à ces frais de déménagement.

L'employé rembourse à l'employeur les frais de déménagement remboursés si, selon le cas :

1. il démissionne dans l'année suivant son entrée en fonctions;
11. il omet de donner un avis de démission comme l'exige la présente entente;
111. il est licencié pour un motif valable.

13. **PENSION**

L'employé participe au régime de pension d'Aide juridique Ontario (un régime à cotisations déterminées) conformément aux dispositions du régime. À la demande de l'employé, l'employeur demande la suppression de la période d'attente pour l'inscription au régime.

14. **AVIS DE CESSATION D'EMPLOI PAR L'EMPLOYÉ**

L'employé peut démissionner de son poste à tout moment, à condition d'en aviser l'employeur par écrit six (6) mois (ni plus ni moins) à l'avance.

Aussi longtemps qu'il maintient le salaire de l'employé durant la période d'avis fournie par l'employé en vertu du présent paragraphe, l'employeur peut, à son gré, démettre l'employé de ses fonctions pour tout ou partie de la période d'avis ou nommer un autre employé chargé d'agir pour l'employé ou de le remplacer.

15. **LICENCIEMENT PAR L'EMPLOYEUR – MOTIF VALABLE**

- a. L'employeur peut licencier l'employé à tout moment pour un motif valable et sans avis ni rémunération tenant lieu d'avis ni autre paiement en nature, exception faite de tout salaire et de toute indemnité de vacances non utilisée accumulés avant la date du licenciement.
- b. Pour les fins de la présente entente, un motif valable s'entend notamment des actes ou omissions suivants de l'employé qui constituent, selon le cas :
 - (i) une violation substantielle de la présente entente;
 - (ii) un manquement au devoir grave ou volontaire;
 - (iii) de l'insubordination;
 - (iv) un acte malhonnête volontaire commis dans le cadre de ses fonctions;
 - (v) une déclaration de culpabilité de l'employé relative à un acte criminel prévu par le Code criminel du Canada;
 - (vi) le défaut de l'employé d'avoir divulgué ou de divulguer à l'employeur, lors de la conclusion de l'entente ou par la suite, un fait important le concernant dont il savait ou aurait dû savoir qu'il aurait tendance à porter atteinte à sa réputation ou à celle de l'employeur;
 - (vii) un autre motif valable de congédiement en common law.

Le défaut de l'employeur d'invoquer les dispositions du présent paragraphe dans un ou plusieurs cas donnés ne constitue pas un précédent ni ne peut être considéré comme une renonciation.

16. LICENCIEMENT PAR L'EMPLOYEUR – PENDANT LA PÉRIODE D'ESSAI

- (i) Pendant la période d'essai, l'employeur peut licencier l'employé sans motif valable à tout moment en lui fournissant un avis écrit de six (6) mois ou, au gré de l'employeur, six (6) mois de salaire tenant lieu d'avis sous forme de continuation du salaire, déduction faite des retenues légales applicables (ou toute combinaison d'avis et de salaire tenant lieu d'avis).
- (ii) En sus de ce qui précède, lors du licenciement de l'employé sans motif valable, l'employeur verse à l'employé le salaire et l'indemnité de vacances accumulés à sa dernière date d'emploi actif, déduction faite des retenues légales applicables.
- (iii) Dans la mesure où le permettent les politiques régissant les régimes collectifs garantis de l'employeur, l'assurance-maladie, l'assurance-soins dentaires et l'assurance médicale de l'employé sont maintenues pendant qu'il reçoit des paiements de maintien de salaire de l'employeur. Sous réserve de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* ou de toute loi qui la remplace, l'assurance-invalidité collective et toute autre assurance de l'employé prennent fin dès la cessation de l'emploi actif de l'employé.

17. LICENCIEMENT PAR L'EMPLOYEUR – SANS MOTIF VALABLE

- (i) Une fois la période d'essai terminée avec succès, l'employeur peut licencier l'employé sans motif valable à tout moment en lui fournissant un avis écrit de douze (12) mois ou, au gré de l'employeur, une rémunération tenant lieu d'avis (ou toute combinaison d'avis et de rémunération tenant lieu d'avis).
- (ii) La rémunération tenant lieu d'avis est fournie sous forme de continuation du salaire, sous réserve des retenues légales applicables.
- (iii) Sur réception de l'avis de cessation d'emploi ou de licenciement sans motif valable, l'employé prend des mesures raisonnables pour chercher un autre emploi ou un emploi autonome durable et, dès qu'il a trouvé un autre emploi ou un emploi autonome durable, en informe l'employeur.
- (iv) Si l'employé commence un autre emploi ou devient travailleur autonome alors qu'il reçoit des paiements de maintien de salaire, l'employeur cesse de les verser et paie plutôt à l'employé un montant forfaitaire égal à 50 % de la rémunération sous forme de continuation du salaire qui aurait autrement été payable à l'employé pour le reste de sa période d'avis en vertu du paragraphe 17, sous réserve des retenues légales applicables.
- (v) En sus de ce qui précède, lors de son licenciement sans motif valable, l'employé se voit verser un paiement forfaitaire tenant lieu de rémunération au rendement jusqu'à sa dernière date d'emploi actif, ce paiement étant calculé de la manière décrite ci-dessous.

- (vi) Le paiement forfaitaire tenant lieu de rémunération au rendement est égal à 10 % du salaire de l'employé payé durant la partie de l'année prenant fin à la dernière date d'emploi de l'employé. (Par exemple, en cas de licenciement sans motif valable coïncidant avec la fin du septième mois de l'année, le paiement forfaitaire tenant lieu de rémunération au rendement serait de 10 % fois le salaire payé à l'employé au cours des sept mois précédents.)
- (vii) En sus de ce qui précède, lors du licenciement de l'employé sans motif valable, l'employeur verse à l'employé le salaire et l'indemnité de vacances accumulés à sa dernière date d'emploi actif, déduction faite des retenues légales applicables.
- (viii) Dans la mesure où le permettent les politiques régissant les régimes collectifs garantis de l'employeur, l'assurance-maladie, l'assurance-soins dentaires et l'assurance médicale de l'employé sont maintenues pendant qu'il reçoit des paiements de maintien de salaire de l'employeur. Sous réserve de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* ou de toute loi qui la remplace, l'assurance-invalidité collective et toute autre assurance de l'employé prennent fin dès la cessation de l'emploi actif de l'employé.
- (ix) Dans la mesure où le permettent les politiques régissant le régime de pension de l'employeur, la participation de l'employé au régime de pension est maintenue pendant qu'il reçoit des paiements de maintien de salaire de l'employeur.
- (x) Exception faite du salaire, de l'indemnité de vacances et de l'indemnité de cessation d'emploi ou de départ exigés par la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* ou par toute loi remplaçante alors en vigueur (exigences minimales prévues par la loi), les paiements tenant lieu d'avis qui sont versés à l'employé en vertu du présent paragraphe sont conditionnels à ce que l'employé signe dûment et remette à l'employeur une quittance complète et finale dans une forme acceptable pour l'employeur.

18. **CESSATION D'EMPLOI - INEXÉCUTABILITÉ**

L'emploi de l'employé prend fin si celui-ci décède ou, sous réserve des exigences du *Code des droits de la personne*, est incapable d'exercer ses fonctions en vertu de la présente entente. Étant donné la nature du poste de l'employé, ce dernier convient qu'il ne peut être absent pour cause de maladie ou d'incapacité pendant plus de 10 mois sans que cela n'impose une contrainte excessive à l'employeur et qu'une telle absence justifierait que l'employeur mette fin à son emploi.

19. **DROIT OU AVANTAGE SUPÉRIEUR**

Les parties confirment que les dispositions prévues aux paragraphes 15, 16, 17 et 18 de la présente entente sont justes et raisonnables et dépassent les normes minimales établies par la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*. Dans l'éventualité où l'un quelconque des paragraphes 15, 16, 17 ou 18 ne satisfait pas aux normes minimales prévues par la loi, les obligations de l'employeur à la cessation d'emploi de l'employé seraient limitées aux exigences minimales prévues par la loi.

20. **BIENS DE L'EMPLOYEUR**

L'employé reconnaît que tous les articles, quelle qu'en soit la nature, qu'il crée ou utilise dans le cadre de son emploi en vertu de la présente entente ou que lui fournit l'employeur, ainsi que le matériel, les cartes de crédit, livres, dossiers, rapports, fichiers, disquettes et manuels, la documentation, les renseignements confidentiels et les autres documents, demeurent la propriété exclusive de l'employeur et sont considérés comme tels en tout temps et sont restitués à l'employeur à la demande de ce dernier ou, en l'absence d'une demande, à la cessation ou la fin de l'emploi de l'employé auprès de l'employeur.

21. **AVIS**

Les demandes, avis ou autres communications qui doivent être donnés relativement à la présente entente doivent être faits par écrit et peuvent être remis en main propre ou par courrier recommandé aux adresses suivantes :

À l'employé :

Robert W. Ward
RR 1
Pakenham (Ontario)
KOA 2X0

À l'employeur :

Président du conseil
Aide juridique Ontario
375, avenue University
Bureau 404
Toronto (Ontario)
MSG 2G1

ou aux autres adresses ou personnes qu'une partie désigne par avis à l'autre. Toute communication remise en main propre est irréfutablement réputée avoir été donnée le jour de sa remise effective. Si la communication est faite ou remise par courrier recommandé, elle est irréfutablement réputée avoir été donnée le deuxième jour, autre qu'un samedi, un dimanche ou un jour férié en Ontario, suivant son dépôt à la poste. Si la partie qui donne la communication est ou devrait raisonnablement être au courant de difficultés au sein du système postal qui pourraient nuire à la livraison du courrier, la communication ne doit pas être mise à la poste, mais plutôt remise en main propre.

22. **LOI APPLICABLE**

La présente entente est réputée avoir été conclue en Ontario et doit être interprétée conformément aux lois de l'Ontario. Les parties reconnaissent irrévocablement la compétence des tribunaux de l'Ontario.

23. **INTÉGRALITÉ DE L'ENTENTE**

La présente entente constitue et exprime l'intégralité de l'entente des parties en ce qui concerne l'emploi de l'employé et remplace toute entente ou tout accord intervenu entre elles. Les modifications apportées à la présente entente doivent être écrites et signées par les parties, à défaut de quoi elles sont nulles et sans effet.

24. **DISSOCIABILITÉ**

Si une disposition de la présente entente devient invalide, illégale ou inexécutoire, elle est considérée comme étant distincte et dissociée de l'entente, et les autres dispositions restent en vigueur et continuent à lier les parties comme si la disposition en question ne faisait pas partie de l'entente.

25. **APPLICATION**

L'employé ne peut céder, donner en gage ni grever son intérêt dans la présente entente, ni céder ses droits ou obligations que prévoit la présente entente, sans avoir obtenu au préalable le consentement écrit de l'employeur. La présente entente lie les successeurs et ayants droit de l'employeur, ainsi que les héritiers, exécuteurs, représentants successoraux et ayants droit autorisés de l'employé, et s'applique à leur profit.

26. **CONSEILS JURIDIQUES INDÉPENDANTS**

L'employé reconnaît qu'il a lu et comprend la présente entente et qu'il a eu la possibilité d'obtenir des conseils juridiques indépendants à cet égard. L'employeur paiera les coûts associés à l'obtention de conseils juridiques indépendants par l'employé selon un budget convenu à l'avance.

EN FOI DE QUOI les parties aux présentes ont signé la présente entente le jour, le mois et l'année indiqués ci-dessus.

Par



Aide juridique Ontario



Robert W. Ward



Témoin



Date