

## Modèle de contrat type

**Note : Afin d'alléger le texte, les termes et expressions utilisés englobent les deux genres grammaticaux.**

Ce contrat de travail type respecte les conditions relatives au Programme des travailleurs étrangers temporaires prévues dans le Règlement sur l'immigration au Québec. Il contient aussi certaines exigences administratives fixées par le gouvernement du Canada. Ce contrat de travail type ne peut pas être utilisé dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS).

Pour pouvoir conclure un contrat de travail avec un travailleur agricole du Programme des travailleurs étrangers temporaires, l'employeur doit être l'exploitant d'une ferme, d'une pépinière ou d'une serre et détenir une carte d'enregistrement valide auprès du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec, déposer une demande dans le cadre du volet agricole, du volet des postes à bas salaire ou du volet des postes à haut salaire et offrir un poste qui correspond à l'un des codes suivants de la Classification nationale des professions (CNP) : 80020, 80021, 82030, 82031, 84120, 85100, 85101 et 85103.

Tout employeur et tout employé sont tenus de respecter les obligations qui leur incombent en vertu des lois relatives au travail applicables au Québec. Certaines de ces obligations sont reprises dans le présent contrat. En cas de conflit entre les obligations prévues dans le présent contrat et les obligations prévues par la loi, ces dernières prévaudront.

### Renseignements sur l'entreprise

Nom légal de l'entreprise N° d'entreprise du Québec (NEQ)

### Adresse

Numéro Rue Local/bureau

Ville Code postal

Téléphone Télécopieur

### Personne-ressource de l'entreprise

Nom de la personne responsable du recrutement Courriel

Indiquez l'adresse du lieu de travail si elle est différente de l'adresse de l'employeur.

### ► Lieu du travail au Québec

Numéro Rue Local/bureau

Ville Code postal

## Renseignements sur l'employé

_____	_____
Nom(s)	Prénom(s)
_____	_____
Autres noms de famille à la naissance	Date de naissance (année/mois/jour)

Indiquez l'adresse du domicile où l'EMPLOYÉ demeure actuellement.

### ► Adresse

_____	_____	_____
Numéro	Rue	Appartement
_____	_____	_____
Ville	Province ou État	Code postal
_____	_____	_____
Téléphone au domicile à l'étranger	Courriel	

## Les parties conviennent de ce qui suit :

### Durée du contrat

1. Le présent contrat a une durée de \_\_\_\_\_ mois à partir de la date d'entrée en fonction de l'EMPLOYÉ.  
La date prévue d'entrée en fonction est le \_\_\_\_\_.

Seuls les postes reliés aux activités du secteur agricole primaire sont admissibles au volet agricole du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

### ► Permis de travail

2. Les deux parties reconnaissent que le présent contrat de travail est assujéti à l'obtention, par l'EMPLOYÉ, d'un permis de travail valide en vertu de la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés et de son règlement d'application, ainsi qu'à l'approbation de son entrée au Canada dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

### Description de l'emploi

3. L'EMPLOYÉ convient de travailler à titre de : \_\_\_\_\_  
Ce qui correspond à la classification nationale des professions (CNP) suivante :

Gestionnaires en agriculture (CNP 80020)

Gestionnaires en horticulture (CNP 80021)

Entrepreneurs de services agricoles, surveillants d'exploitations agricole (CNP 82030)

Entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superveuses des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture (CNP 82031)

Ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées dans l'élevage et opérateurs/opératrices de machineries agricoles (CNP 84120)

Manœuvres aux soins du bétail (CNP 85100)

Manœuvres à la récolte (CNP 85101)

Manœuvres de pépinières et de serres (CNP 85103)

Décrire en détail les responsabilités et les tâches liées à l'emploi :

### Description du logement

4. L'EMPLOYEUR :

convient de fournir à l'EMPLOYÉ un logement convenable sur le site de son exploitation agricole et pourra déduire un montant maximum de 30 \$/semaine (montant rajusté au prorata pour des semaines partielles) du salaire de l'EMPLOYÉ;

**OU**

convient de fournir à l'EMPLOYÉ un logement convenable à l'extérieur du site de son exploitation agricole et pourra déduire un montant maximum de 30 \$/semaine (montant rajusté au prorata pour des semaines partielles) du salaire de l'EMPLOYÉ.

5. Si l'EMPLOYÉ accepte le logement offert par l'EMPLOYEUR, décrire en détail les caractéristiques de ce logement :

### Salaire et horaire de travail

6. L'EMPLOYEUR convient de payer à l'EMPLOYÉ, pour son travail, un taux de \_\_\_\_\_ \$ l'heure. Son salaire lui sera versé à un intervalle de \_\_\_\_\_.

7. L'EMPLOYÉ travaille \_\_\_\_\_ heures par semaine. Pour les heures supplémentaires, l'EMPLOYÉ est payé selon son taux horaire habituel indiqué au point précédent, sans obligation de majoration au-delà de 40 heures par semaine.

La journée de travail débute à \_\_\_\_\_ et se termine à \_\_\_\_\_. Si l'horaire de travail varie d'une journée à l'autre, le préciser :

8. L'EMPLOYÉ a droit à \_\_\_\_\_ journée(s) de congé par semaine, soit \_\_\_\_\_.

9. L'EMPLOYÉ a droit annuellement à \_\_\_\_\_ semaine(s) de vacances payées, c'est-à-dire à l'équivalent de 4 % ou 6 % du salaire annuel selon les années de service.

10. L'EMPLOYEUR s'engage à effectuer le versement des prélèvements et le paiement des redevances prévus par la loi (assurance emploi, impôt, relevés des rémunérations versées [T4] ou relevés d'emploi, etc.).

11. L'EMPLOYEUR s'engage à revoir et à ajuster (le cas échéant) le salaire de l'EMPLOYÉ après 12 mois d'emploi pour veiller à ce que l'EMPLOYÉ continue de toucher le taux de rémunération en vigueur dans sa catégorie professionnelle et dans sa région. De plus, l'EMPLOYEUR s'engage à revoir et à ajuster le salaire de l'EMPLOYÉ afin qu'il soit toujours égal ou supérieur aux taux salariaux courants établis annuellement pour le volet agricole.

## Autres conditions

12. Après une période de cinq heures consécutives, l'EMPLOYÉ a droit à une période de 30 minutes (sans salaire) pour le repas. Cette période doit être payée si l'EMPLOYÉ n'est pas autorisé à quitter son travail.
13. Sauf exception prévue par la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1), l'EMPLOYEUR accorde à l'EMPLOYÉ, chaque semaine, un repos d'au moins 32 heures consécutives.
14. L'EMPLOYEUR s'engage à remettre à chaque EMPLOYÉ un bulletin de paie conforme à l'article 46 de la Loi sur les normes du travail qui fait état de ses gains et de ses déductions.
15. L'EMPLOYEUR ne peut exiger une somme d'argent d'un EMPLOYÉ pour l'achat, l'usage ou l'entretien d'un vêtement particulier qui aurait pour effet que l'EMPLOYÉ reçoive moins que le salaire minimum.
16. L'EMPLOYEUR s'engage à accorder à l'EMPLOYÉ les avantages sociaux suivants :  
Si oui, cocher

Pause-café	Préciser : _____
Primes d'assurances	Préciser : _____
Congé de maladie	Préciser : _____
Fonds de pension	Préciser : _____
Autres	Préciser : _____

Si l'EMPLOYEUR offre à l'EMPLOYÉ un taux horaire égal ou supérieur au salaire horaire médian au Québec, cette section ne s'applique pas.

### ► Frais de transport

Si l'EMPLOYÉ réside à l'extérieur du Canada, les coûts de transport incluent le prix d'achat des billets pour l'aller (au début de l'emploi) et le retour (à la fin de l'emploi) pour que l'EMPLOYÉ se déplace entre son pays de résidence permanente ou actuelle et son lieu de travail au Québec par avion, train, bateau ou autobus. Si l'EMPLOYÉ est déjà au Canada, les coûts de transport couvrent les coûts de déplacement vers son nouveau lieu de travail. Le mode de transport choisi devrait être celui qui comporte le moins d'inconvénients pour l'EMPLOYÉ en matière de temps de déplacement et de dépenses à engager. Les coûts de transport n'incluent pas les coûts d'hébergement à l'hôtel, les frais de repas et les dépenses diverses.

17. Si l'EMPLOYÉ réside à l'extérieur du Canada :

L'EMPLOYEUR s'engage à assumer tous les frais associés au transport pour l'aller (au début de l'emploi) et le retour (à la fin de l'emploi) de l'EMPLOYÉ entre son pays de résidence permanente ou actuelle et son lieu de travail au Québec, soit entre

\_\_\_\_\_ et \_\_\_\_\_  
Ville Pays de résidence permanente ou actuelle Ville du lieu de travail au Québec

L'EMPLOYEUR s'engage également à ne pas recouvrer ces frais auprès de l'EMPLOYÉ. L'EMPLOYÉ ne doit pas payer les frais du transport au nom de l'EMPLOYEUR et obtenir le remboursement ultérieurement.

**OU**

18. Si l'EMPLOYÉ réside au Canada :

L'EMPLOYEUR s'engage à assumer tous les frais associés au transport de l'EMPLOYÉ de son lieu de résidence actuel au Canada à son nouveau lieu de travail au Québec, soit de

\_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_  
Lieu de résidence au Canada Nouveau lieu de travail au Québec

L'EMPLOYEUR s'engage également à ne pas recouvrer ces frais auprès de l'EMPLOYÉ. L'EMPLOYÉ ne doit pas payer les frais du transport au nom de l'EMPLOYEUR et obtenir le remboursement ultérieurement.

**REMARQUE** Si une relation employeur-employé se termine, et si l'EMPLOYÉ est embauché par un AUTRE EMPLOYEUR qui détient une évaluation favorable des effets de l'offre d'emploi sur le marché du travail au Québec, l'EMPLOYÉ ne pourra pas réclamer à son PREMIER EMPLOYEUR le paiement des frais de transport pour le retour dans son pays de résidence permanente. Le NOUVEL EMPLOYEUR sera responsable du paiement des frais de transport de l'EMPLOYÉ à son nouveau lieu de travail au Canada et pour son retour, à la fin de l'emploi, à son pays de résidence permanente ou actuelle.

## Assurance maladie

19. S'il y a lieu, l'EMPLOYEUR convient de fournir gratuitement une couverture d'assurance maladie équivalente à celle du régime de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ) à l'EMPLOYÉ dès son arrivée jusqu'à ce que celui-ci ait droit aux prestations de la RAMQ.
20. Le cas échéant, l'EMPLOYEUR ne doit faire aucune retenue sur le salaire de l'EMPLOYÉ à ce titre.

## Assurance contre les accidents du travail (indemnités à la suite d'un accident du travail)

21. L'entreprise a l'obligation de s'inscrire à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) comme employeur afin de protéger son ou ses EMPLOYÉS dès la première journée de travail. Elle doit également payer la cotisation qui lui est applicable en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
22. Il est interdit à l'EMPLOYEUR de recouvrer une contribution auprès de son ou de ses EMPLOYÉS pour une obligation que la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lui impose.

## Frais de recrutement et autres frais afférents

23. L'EMPLOYEUR s'engage à ne pas recouvrer auprès de l'EMPLOYÉ, sous forme de retenues ou par tout autre moyen, les frais qu'il a engagés auprès d'un tiers recruteur pour recruter l'EMPLOYÉ ou pour le maintenir en poste. Cet engagement de l'EMPLOYEUR inclut notamment les frais d'immigration reliés à la demande d'évaluation des effets de l'offre d'emploi sur le marché du travail au Québec.

## Avis de cessation d'emploi

24. L'EMPLOYEUR doit donner un avis écrit avant de mettre fin au contrat de l'EMPLOYÉ qui justifie trois mois de service continu chez l'EMPLOYEUR et dont le contrat de travail n'est pas sur le point d'expirer. Cet avis est d'une semaine si l'EMPLOYÉ justifie moins d'un an de service continu, de deux semaines s'il justifie d'un à cinq ans de service continu, de quatre semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit semaines s'il justifie dix ans ou plus de service continu. L'EMPLOYEUR s'engage à en informer le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration.
25. L'EMPLOYEUR consent à conserver une copie des relevés complets, y compris le détail des heures supplémentaires travaillées, et à fournir à l'EMPLOYÉ des relevés exacts qui présentent les déductions d'emploi et les déductions salariales effectuées en son nom.

---

*L'EMPLOYEUR est tenu de respecter les normes établies par la Loi sur les normes du travail. Ainsi, il doit notamment respecter les normes relatives aux modalités de versement du salaire, au calcul des heures supplémentaires, aux périodes de repas, aux jours fériés et chômés, aux congés annuels, aux congés pour événements familiaux, aux indemnités et aux recours en vertu de cette loi. L'EMPLOYEUR doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Toute entente verbale ou écrite concernant les conditions de travail est nulle si elle est inférieure à une norme du travail comprise dans la loi.*

*De plus, toute disposition du présent contrat de travail qui diffère, au désavantage de l'EMPLOYÉ, des normes établies dans cette loi est nulle et sans effet.*

*Par ailleurs, pour toutes précisions complémentaires concernant les normes de travail, nous vous invitons à consulter le site Web de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) au [www.cnesst.gouv.qc.ca](http://www.cnesst.gouv.qc.ca). Vous pouvez également joindre la CNESST au 1 844 838-0808 (Canada et États-Unis). Pour les appels provenant de l'extérieur du Canada et des États-Unis : 1 514 906-3250 ».*

EN FOI DE QUOI les parties, après avoir pris connaissance de toutes les conditions énoncées au présent contrat, ont signé :

### Employeur

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ville	Pays ou territoire	Date (année/mois/jour)
<input type="text"/>		
Signature		

### Employé

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ville	Pays ou territoire	Date (année/mois/jour)
<input type="text"/>		
Signature		