

## 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 gouvernement du Canada.

Ce contrat peut être utilisé pour **toutes** les professions spécialisées ou peu spécialisées, à haut salaire ou à bas salaire du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Toutefois, un contrat de travail type différent qui tient compte des exigences particulières applicables aux fournisseurs de soins à domicile, aux aides familiaux résidants, ou aux travailleurs étrangers temporaires dans le domaine de l'agriculture (y compris des exigences du Programme des travailleurs agricoles saisonniers), peut aussi être utilisé, le cas échéant.

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) de l'employé                   | Prénom(s) de l'employé              |
| _____                                 | _____                               |
| Autres noms de famille à la naissance | Date de naissance (année/mois/jour) |

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

## ► Adresse du domicile

|                       |                  |             |
|-----------------------|------------------|-------------|
| _____                 | _____            | _____       |
| Numéro                | Rue              | Appartement |
| _____                 | _____            | _____       |
| Ville                 | Province ou État | Code postal |
| _____                 | _____            | _____       |
| Téléphone au domicile | 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 \_\_\_\_\_.  
(année/mois/jour)

### 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 : \_\_\_\_\_

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

### Salaire et horaire de travail

4. Le salaire minimum auquel l'EMPLOYÉ a droit est fixé par le gouvernement du Québec, et c'est la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) qui en supervise l'application. Aucun avantage ayant une valeur pécuniaire (automobile, logement, transport, etc.) fourni par l'EMPLOYEUR ne doit faire en sorte que l'EMPLOYÉ reçoive moins que le salaire minimum.
5. Sauf exception établie par règlement du gouvernement, la semaine normale de travail est de 40 heures. Tout travail exécuté en plus des heures de la semaine normale de travail entraîne une majoration de 50 % du salaire horaire habituel que touche l'EMPLOYÉ, à l'exclusion des primes établies sur une base horaire.

La procédure à suivre pour déterminer le salaire à offrir à l'EMPLOYÉ est disponible à l'adresse [www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/emboucher-temporaire/salaire.html](http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/emboucher-temporaire/salaire.html).

6. L'EMPLOYEUR peut, à la demande de l'EMPLOYÉ, remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé. Ce congé doit être d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorées de 50 %. Il doit être pris dans les 12 mois suivant les heures supplémentaires effectuées et à une date convenue entre l'EMPLOYEUR et l'EMPLOYÉ. Cependant, lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier du congé, les heures supplémentaires doivent être payées en même temps que le dernier versement du salaire.
7. 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 \_\_\_\_\_.
8. L'EMPLOYÉ travaille \_\_\_\_\_ 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 :
9. L'EMPLOYÉ a droit à \_\_\_\_\_ journée(s) de congé par semaine, soit \_\_\_\_\_.
10. 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.
11. 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.).
12. 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.

#### Autres conditions

13. 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.
14. 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.
15. 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.
16. 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.
17. L'EMPLOYEUR s'engage à accorder à l'EMPLOYÉ les avantages sociaux suivants :  
Si oui, cocher

- |  |                  |
|--|------------------|
| <input type="checkbox"/> Pause-café          | Préciser : _____ |
| <input type="checkbox"/> Primes d'assurances | Préciser : _____ |
| <input type="checkbox"/> Congé de maladie    | Préciser : _____ |
| <input type="checkbox"/> Fonds de pension    | Préciser : _____ |
| <input type="checkbox"/> 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. Cette section ne s'applique pas non plus aux postes faisant partie de la Liste des professions admissibles au traitement simplifié.

## ► 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.

18. 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**

19. 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 obtient une évaluation positive 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 vers son nouveau lieu de travail au Canada et pour le retour, à la fin de l'emploi, vers son pays de résidence permanente ou actuelle.

## Description du logement

Cette section s'applique uniquement lorsque le salaire offert par l'EMPLOYEUR est inférieur au salaire horaire médian au Québec.

► 20. L'EMPLOYEUR convient d'aider l'EMPLOYÉ à se trouver un logement abordable et convenable.

**OU**

L'EMPLOYEUR fournit ou veille à ce que soit fourni l'hébergement à l'EMPLOYÉ. L'EMPLOYEUR doit s'assurer d'offrir un logement conformément à l'article 6 du Règlement sur les normes du travail de la CNESST : <https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/les-normes-du-travail/article-6/index.html>.

21. L'EMPLOYEUR est autorisé à déduire le montant comme prévu à l'article 6 du Règlement sur les normes du travail : <https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/les-normes-du-travail/article-6/index.html>.

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

### **Assurance maladie**

23. L'EMPLOYEUR doit s'assurer que l'EMPLOYÉ effectue les démarches auprès de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ) dès son arrivée afin que celui-ci ait droit aux prestations de la RAMQ.
24. 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.
25. 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)**

26. 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.
27. 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**

28. 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 l'examen à la demande d'évaluation des effets de l'offre d'emploi sur le marché du travail au Québec.

### **Avis de cessation d'emploi**

29. 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 Diversité et de l'Inclusion.
30. 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 inférieure aux 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.cnt.gouv.qc.ca](http://www.cnt.gouv.qc.ca). Vous pouvez également joindre la CNESST au 1 800 265-1414.**

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

**Employeur**

\_\_\_\_\_  
Ville Pays ou territoire Date (année/mois/jour)

\_\_\_\_\_  
Signature

**Employé**

\_\_\_\_\_  
Ville Pays ou territoire Date (année/mois/jour)

\_\_\_\_\_  
Signature