

Note : Afin d'alléger le texte, les termes et les 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 comprend aussi certaines exigences administratives établies par le gouvernement du Canada.

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.

L'employeur n° 1

Sexe Féminin Masculin

_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|
Nom(s) Prénom(s)

Adresse

_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|
Numéro Rue Appartement Ville

_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|
Code postal Courriel

_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|
Téléphone au domicile Téléphone au bureau Télécopieur

L'employeur n° 2 (s'il y a lieu)

Note : Les renseignements sur l'employeur doivent être fournis pour **chaque personne** qui contribuera au paiement du salaire de l'aide familiale ou qui pourrait être appelée à lui donner des instructions.

Sexe Féminin Masculin

_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|
Nom(s) Prénom(s)

Adresse

_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|
Numéro Rue Appartement Ville

_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|
Code postal Courriel

_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|
Téléphone au domicile Téléphone au bureau Télécopieur

L'aide familiale (l'employé)

Sexe Féminin Masculin

Nom(s) Prénom(s)

Autres noms utilisés

Date de naissance (année/mois/jour)

Si la personne se trouve à l'étranger : adresse de son domicile à l'étranger

Numéro Rue Appartement Ville

Code postal Pays ou territoire

Si la personne se trouve au Québec : adresse de correspondance au Québec si différente de celle de l'employeur

Numéro Rue Appartement Ville

Code postal Courriel

Téléphone au domicile Autre téléphone

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.
Date prévue d'entrée en fonction : _____.
(année/mois/jour)

Permis de travail

2. Les parties reconnaissent que l'entrée en vigueur du présent contrat de travail est conditionnelle à l'obtention, par l'EMPLOYÉ, d'un permis de travail 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 aides familiaux résidents.

Lieu de travail de l'employé

Note : Dans le cadre du Programme des aides familiaux résidents, seul le travail effectué au Canada autorisé par un permis de travail valide est pris en compte dans les conditions exigées pour l'obtention de la résidence permanente. Tout travail effectué à l'extérieur du Canada est exclu.

3. Est-ce que l'EMPLOYÉ travaillera à la résidence de l'EMPLOYEUR au Canada, comme il est indiqué ci-dessus? Oui Non

Dans la négative, préciser à quel endroit l'EMPLOYÉ travaillera (soit la résidence de la personne qui recevra les soins au Canada) :

Adresse

Numéro Rue Appartement Ville

Code postal Téléphone

Description de la résidence et de ses occupants (lieu de travail de l'employé)

4. Nombre total de pièces : _____
5. Nombre total de chambres à coucher : _____
6. Identification de tous les occupants de la résidence (adultes et personnes mineures) :

Nom(s)	Prénom(s)	Âge

Si l'espace prévu est insuffisant, joindre une annexe au présent contrat et indiquer un renvoi.

Description de l'emploi

Note : L'EMPLOYÉ convient de travailler à titre d'aide familiale résidente et d'exécuter les tâches suivantes à la résidence de la personne qui a besoin de soins.

7. Renseignements sur la ou les personnes ayant besoin de soins :

Nom(s)	Prénom(s)	Âge	Type de soins (enfant, personne âgée, personne handicapée)

8. Décrire les responsabilités et les tâches liées aux soins exercés par l'EMPLOYÉ (si l'espace prévu est insuffisant, joindre une annexe au présent contrat et indiquer un renvoi) :

Horaire de travail

9. L'EMPLOYÉ travaille [] heures par semaine. La journée de travail débute à [] et se termine à [].
10. Si l'horaire de travail varie d'une journée à l'autre, le préciser : []
11. L'EMPLOYÉ a droit à [] journée(s) de congé par semaine, soit [].
12. 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.
13. L'EMPLOYEUR s'engage auprès de l'EMPLOYÉ à lui faciliter l'accès à des cours de français en dehors des heures normales de travail.

Salaire

14. 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.
15. 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.
16. 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 l'EMPLOYÉ ait pu bénéficier du congé, les heures supplémentaires doivent être payées en même temps que le dernier versement du salaire.
17. 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 [].
18. 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.).

Autres conditions

19. 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 autorisée à quitter son travail.
20. 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 (pendant lesquelles elle n'est pas tenue de résider chez l'EMPLOYEUR).
21. 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.
22. L'EMPLOYEUR ne peut exiger une somme d'argent d'une 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.

23. 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 : _____

Résidence (lieu de travail de l'employé)

24. L'EMPLOYEUR s'engage à fournir gratuitement à l'EMPLOYÉ, sur son lieu de travail, les repas et une chambre individuelle salubre, convenablement chauffée, aérée et meublée. La chambre fermera à clé et sera munie d'un verrou de sûreté.

25. L'EMPLOYEUR s'engage à fournir gratuitement à l'EMPLOYÉ la clé de sa chambre (ou le code de sécurité ou les deux, le cas échéant).

26. L'EMPLOYEUR doit garantir à l'EMPLOYÉ le libre accès à la résidence et lui remettre la clé (ou le code de sécurité ou les deux, le cas échéant).

27. L'EMPLOYEUR s'engage à fournir gratuitement à l'EMPLOYÉ :

Si oui, cocher

- Un téléphone Un appareil radio Une salle de bain individuelle Un téléviseur
- Autres (préciser) : _____

Frais de transport

28. En raison des changements effectués par le gouvernement fédéral au Programme des aides familiaux résidents (PAFR), seules les aides familiales résidentes qui occupent actuellement un emploi dans le cadre du PAFR au Canada peuvent changer d'emploi. Si l'aide familiale résidente est déjà au Canada, par exemple dans une autre province, les coûts de transport couvrent les coûts de déplacement vers son nouveau lieu de travail par avion, train ou autobus. Le mode de transport choisi devrait être celui qui comporte le moins d'inconvénients pour l'aide familiale résidente, 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.

29. 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 de transport au nom de l'EMPLOYEUR et obtenir le remboursement ultérieurement.

Assurance maladie

30. L'EMPLOYEUR s'engage à 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 qu'elle ait droit aux prestations de la RAMQ.

31. L'EMPLOYEUR s'engage à ne faire aucune retenue sur le salaire de l'EMPLOYÉ à ce titre.

Accidents du travail (indemnités à la suite d'un accident du travail)

32. L'EMPLOYEUR s'engage à inscrire l'EMPLOYÉ à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), ou à lui fournir, sans frais, une assurance contre les accidents de travail ou une assurance médicale qui lui procure une couverture équivalente ou supérieure à celle de la CNESST.
33. L'EMPLOYEUR s'engage à verser les cotisations requises pour que l'EMPLOYÉ bénéficie, dès le premier jour de travail, de la protection accordée par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, dans la mesure prévue par celle-ci. L'EMPLOYEUR ne doit pas recouvrer les frais auprès de l'EMPLOYÉ.

Frais de recrutement et autres frais afférents

34. 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 la 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

35. 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 si elle justifie d'un à cinq ans de service continu, de quatre semaines si elle justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit semaines si elle 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.
36. L'EMPLOYEUR consent à conserver une copie des relevés complets, y compris le détail de toutes les 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, l'EMPLOYEUR 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 cette 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 du 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. 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 et après les avoir acceptées, ont dûment signé en double ou triple exemplaire comme suit :

Signé à : _____ et à : _____

Signature de l'employé _____
Date (année/mois/jour)

Signature de l'employeur n° 1 _____
Date (année/mois/jour)

Signature de l'employeur n° 2 _____
Date (année/mois/jour)