

Renseignements généraux

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

Dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires, une famille (EMPLOYEUR) a la possibilité d'embaucher un travailleur étranger (EMPLOYÉ) à titre de fournisseur de soins à domicile. Un fournisseur de soins à domicile doit prodiguer des soins à temps plein (minimum de 30 heures par semaine) et travailler dans une maison privée où les soins sont prodigués.

Le présent 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.

Ce contrat de travail peut être utilisé par l'EMPLOYEUR qui fait une offre d'emploi temporaire à un travailleur étranger dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires et par l'EMPLOYÉ qui souhaite occuper cet emploi à titre de fournisseur de soins à domicile. Ce contrat de travail s'applique seulement pour les emplois correspondant aux codes de la Classification nationale des professions (CNP) de 2011 suivants :

Code 4411 – Gardiens/gardiennes d'enfants en milieu familial

Code 4412 – Aides familiaux résidents/aides familiales résidentes, aides de maintien à domicile et personnel assimilé

Code 3233 – Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires

Code 3413 – Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires

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'EMPLOYÉ 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'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.
La date prévue d'entrée en fonction est _____
(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 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.

Lieu de travail de l'employé

3. Est-ce que l'EMPLOYÉ travaillera à la résidence de l'EMPLOYEUR au Québec? Oui Non

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

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 de (voir la section des renseignements généraux) _____ et d'exécuter les tâches suivantes à la résidence de la ou des personnes qui ont besoin de soins.

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

Nom(s)	Prénom(s)	Âge	Bénéficiaire des soins (enfant, personne âgée, personne handicapée)

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

Salaire et horaire de travail

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.

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.

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.

La procédure à suivre pour déterminer le salaire à offrir à l'EMPLOYÉ est disponible sur le site Web du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion au : www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/embaucher-temporaire/salaire.html.

8. 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 _____.
9. L'EMPLOYEUR exige-t-il un minimum d'années d'expérience de travail ? Si oui, indiquer le nombre d'années exigées : _____.
10. 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 : _____
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.

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 (pendant lesquelles il n'est pas tenu de résider chez l'EMPLOYEUR).
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 (veuillez cocher la case appropriée, le cas échéant) :

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

Hébergement (s'applique seulement si le fournisseur de soins à domicile vit et travaille dans la même résidence privée)

L'option de résider dans la résidence de l'EMPLOYEUR doit être convenue entre l'EMPLOYÉ et l'EMPLOYEUR. Dans le cas où l'EMPLOYÉ ne réside pas chez l'EMPLOYEUR, l'EMPLOYEUR convient d'aider l'EMPLOYÉ à se trouver un logement abordable et convenable.

18. Est-ce que l'EMPLOYÉ et l'EMPLOYEUR ont convenu que l'EMPLOYÉ résidera à la résidence de la personne qui bénéficiera des soins au Québec? Oui Non (Si non, passer à la section suivante.)
19. 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.
20. L'EMPLOYEUR s'engage à fournir gratuitement la clé de sa chambre à l'EMPLOYÉ (ou le code de sécurité ou les deux, le cas échéant).
21. 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).
22. L'EMPLOYEUR s'engage à fournir gratuitement à l'EMPLOYÉ (veuillez cocher la ou les cases appropriées, le cas échéant) :
- Un téléphone Un appareil radio Une salle de bain individuelle Un téléviseur
- Autres (préciser) : _____

Frais de transport

Remplir la partie qui correspond à la situation (22 ou 23).

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.

23. 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) entre le pays de résidence permanente ou actuelle de l'EMPLOYÉ et le lieu de travail au Québec, soit entre

_____ et _____
Ville et pays de résidence permanente ou actuelle Ville du lieu de travail au Québec

L'EMPLOYEUR s'engage également à ne pas recouvrer ses 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.

OU

24. 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 de 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 pour embaucher un fournisseur de soins à domicile, 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 son retour, à la fin de l'emploi, à son pays de résidence permanente.

Assurance maladie

25. L'EMPLOYEUR s'engage à fournir gratuitement à l'EMPLOYÉ une couverture d'assurance maladie équivalente à celle du régime de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ), dès son arrivée jusqu'à ce que celui-ci ait droit aux prestations de la RAMQ.

26. 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)

27. 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.

28. 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

29. 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

30. 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.

31. 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 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 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)