

4. Indiquer les heures normales de travail et comment seront traitées les heures supplémentaires.

Décrivez ce qu'il y a lieu de faire si vous avez besoin d'un horaire de travail flexible (par exemple, vous faites du travail par équipe, sur appel, etc.) Quand est-ce que vous notifiez à l'intervenante un changement du programme habituel de travail ?

Votre entente doit comprendre une déclaration de ce genre :

L'intervenante travaillera _____ jours de la semaine de _____ à _____.
heure de début heure de la fin

Le nombre total des heures de travail par semaine sera de _____ heures. Les heures supplémentaires seront payées à partir de _____ (heure) au taux de _____.

5. Jours fériés

Vous devez vous entendre avec votre intervenante au sujet des jours fériés. Les jours fériés normaux comprennent le jour de l'an, Vendredi saint, fête de Victoria, fête du Canada, British Columbia Day, fête du Travail, jour de l'Action de grâces, jour du Souvenir et jour de Noël. Ces journées seront-elles non ouvrables ? Les journées non ouvrables seront-elles payées ou non ?

Contactez Employment Standards, C.-B. au 1.800.663.3316 pour plus d'informations sur vos responsabilités en tant qu'employeur.

6. Vacances

Indiquez ce qui se passe au cas où la famille part en vacances. Payez-vous l'intervenante

comme le reste du temps ? Est-ce que cette période sera considérée comme période de vacances payées ? Quel est le délai de notification que l'intervenante doit vous donner pour ses jours de vacances ? Les employés ont généralement droit à un minimum de 2 semaines de vacances par an. L'indemnité de congé doit être au moins égale à 4 % du salaire annuel total de l'employé.

7. Congé de maladie

Que se passe-t-il si l'intervenante est malade ? Accordez-vous à l'intervenante un congé de maladie payé ? Si oui, combien de jours par mois ou année ? Que se passe-t-il si vous êtes malade ?

8. Règles à suivre à la maison

Décrivez les règles au sujet du tabac, de la boisson, des repas, des visites personnelles, de l'utilisation du téléphone, l'utilisation de la voiture, les parties de la maison interdites à l'intervenante, les appareils et autres équipements que l'intervenante est autorisée à utiliser.

9. Signature de l'entente

Laisser un espace en bas du document pour votre signature, la signature de l'intervenante et la date. Il est important que vous signiez l'entente en même temps.

Cette brochure est disponible en :

chinois, anglais, farsi, français, coréen, panjabi, espagnol et vietnamien

(Note : L'usage du masculin vise uniquement à alléger le texte.)

Rédaction d'une entente parent- intervenante



Brochure produite par
Westcoast Child Care Resource Centre
3rd Floor – 210 West Broadway
Vancouver, BC V5Y 3W2
604.709.5661 1.877.262.0022
www.wstcoast.org

Financée par la
province de la Colombie-Britannique

Qu'est-ce qu'une entente parent-intervenante ?

Une entente écrite définit ce que vous faites en tant qu'employeur et ce que fait l'intervenante en tant qu'employée. L'entente identifie les détails spécifiques, réduisant ainsi la possibilité de malentendus et de conflits par la suite.

L'entente écrite ne doit pas être compliquée. Elle peut être rédigée en termes simples que les deux parties – vous et l'intervenante – peuvent comprendre facilement. Plus l'entente écrite est détaillée, plus il est facile de savoir ce qui est attendu de chacun de vous.

Cette brochure propose quelques suggestions relatives au contenu de votre entente écrite parent-intervenante.

1. Introduire l'entente par le genre de déclarations suivantes :

- a) Ceci est une entente entre _____
parent(s)
et _____ commençant _____
intervenante date de l'emploi
- b) Si l'intervenante souhaite cesser le service de garde, elle doit donner au parent un préavis d'au moins _____ semaines.
- c) Si le parent souhaite mettre fin à cette entente, il doit donner à l'intervenante un préavis d'au moins _____ semaines ou _____ semaines de paye, à moins qu'un congédiement immédiat ne soit justifié.

Les causes pour un congédiement immédiat comprennent :

- i) négligence mettant en danger la santé, la sécurité ou le bien-être émotif de l'enfant ;
- ii) rupture du rapport de confiance avec le(s) parent(s) ;
- iii) dégâts ou pertes se rapportant à la propriété du parent ;
- iv) non-respect des termes de cette entente.

2. Décrire les responsabilités générales de l'intervenante.

Qu'attendez-vous de l'intervenante qu'elle fasse pour et avec l'enfant ?

Par exemple :

- le genre d'activités que vous voulez qu'elle planifie et réalise.
- amener le/les enfant(s) à l'école, la prématernelle, aux leçons, programmes, rendez-vous, etc. et le(s) ramener à la maison.
- travaux ménagers que vous voulez que l'intervenante fasse.
- informations sur le/les enfant(s), leurs activités et la maison, que l'intervenante doit vous fournir chaque jour.

3. Indiquer le salaire de l'intervenante et les retenues que vous ferez en tant qu'employeur.

Vous avez des responsabilités en tant qu'employeur quand vous avez une intervenante à domicile. Ceci peut comprendre les déductions à faire au nom de l'intervenante au titre de l'impôt sur le revenu, du régime de pensions du Canada et de l'assurance-emploi. Contacter l'Agence des douanes et du revenu du Canada pour déterminer en quoi consistent vos obligations. Vous devez également vous informer sur vos responsabilités en matière d'indemnisation des accidents du travail.

Votre entente doit comprendre une déclaration de ce genre :

Le parent payera l'intervenante _____ \$ par _____
mois/semaine/jour/heure

Le parent effectuera le paiement à l'intervenante le ___ jour de chaque _____.
mois/semaine/jour

Pour savoir combien payer une intervenante à domicile et pour trouver les numéros à appeler concernant les retenues sur salaires et l'indemnisation des accidents du travail, se référer à la brochure *Fixer un salaire raisonnable pour votre intervenante à domicile*.