



# Emploi et Développement social Canada

Accueil > Emplois et formation > Travailleurs étrangers temporaires

## CONTRAT DE TRAVAIL POUR L'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS AGRICOLE SAISONNIERS DU MEXIQUE AU CANADA - EN COLOMBIE BRITANNIQUE - 2013

ATTENDU QUE le gouvernement du Canada et le gouvernement des États-Unis du Mexique désirent qu'un emploi saisonnier soit réservé aux travailleurs agricoles mexicains au Canada, lorsque le Canada considère que l'embauche de ces travailleurs est nécessaire pour satisfaire aux besoins du marché du travail agricole canadien; et

ATTENDU QUE le gouvernement du Canada et le gouvernement des États-Unis du Mexique ont signé un protocole d'entente afin que ce désir commun se réalise;

ATTENDU QUE le gouvernement du Canada et le gouvernement des États-Unis du Mexique conviennent que chacun des employeurs et des travailleurs participants signera un accord de travail des travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada;

ATTENDU QUE le gouvernement du Canada et le gouvernement des États-Unis du Mexique consentent à ce qu'un représentant du gouvernement des États-Unis du Mexique, ci-après appelé le «**REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT**», soit posté au Canada pour faciliter l'administration du Programme;

EN CONSÉQUENCE, le présent accord de travail des travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada est fait en deux exemplaires ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 2013.

### I PORTÉE ET PÉRIODE D'EMPLOI

1. L'EMPLOYEUR convient d'embaucher le (les) TRAVAILLEUR(S) désigné(s) par le gouvernement des États-Unis du Mexique, en vertu du Programme des travailleurs agricoles saisonniers, et accepte les conditions énoncées ci dessous en tant que partie intégrante de l'accord de travail liant l'EMPLOYEUR et le TRAVAILLEUR. Le nombre de TRAVAILLEURS qui seront embauchés sera tel qu'indiqué dans l'offre de mise en circulation ci jointe.
2.
  - a. Sous réserve des conditions du présent accord, l'EMPLOYEUR s'engage à embaucher le(s) TRAVAILLEUR(S) à titre de pour une période d'emploi saisonnier d'au moins 240 heures réparties sur six (6) semaines ou moins, ne pouvant toutefois pas dépasser huit (8) mois. La période d'emploi devra se terminer le jour de 2013;
  - b. l'EMPLOYEUR doit respecter la durée d'emploi convenue avec le TRAVAILLEUR et ce dernier doit retourner dans son pays d'origine au plus tard le 15 décembre à moins de circonstances extraordinaires (p.ex. urgence médicale).
3. L'EMPLOYEUR rémunérera le TRAVAILLEUR au tarif à la pièce prévu dans le document publié par le ministre du Développement des compétences et de la main-d'œuvre de la C. B. sous le titre de « Minimum Piece Rates - Hand harvested crops ». Le travailleur sera rémunéré à raison de l'équivalent d'au moins 10.25 \$ pour chaque heure de travail payée à la pièce.

L'EMPLOYEUR paiera au TRAVAILLEUR \$\_\_\_\_\_ l'heure pour toute période consacrée à d'autres tâches que la récolte. (Ce taux horaire ne sera pas inférieur au salaire minimum courant pour 2013.)

4. L'EMPLOYEUR convient de ce qui suit :

- a. La semaine moyenne minimum est de quarante (40) heures.
- b. Si, en raison de circonstances particulières, la Section I, clause 4 a) ne peut être respectée, le salaire hebdomadaire moyen versé au TRAVAILLEUR pendant la durée de son emploi sera

- celui précisé à la Section I, clause 4 a), au taux horaire minimum.
- c. Si, pour une raison quelconque, aucun travail ne peut être effectué, le TRAVAILLEUR recevra une avance de salaire raisonnable, avec un reçu signé par le TRAVAILLEUR, pour couvrir ses dépenses personnelles et L'EMPLOYEUR aura alors le droit de récupérer cet avance de fonds avant le départ du TRAVAILLEUR.

5. Le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT et les PARTIES concernées conviennent de ce qui suit :

Dans le cas où l'EMPLOYEUR est incapable de localiser le TRAVAILLEUR pour cause d'absence ou de décès de celui-ci, l'EMPLOYEUR versera toutes les sommes d'argent dues au TRAVAILLEUR au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT. Cet argent sera gardé en fiducie par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT pour le TRAVAILLEUR. Le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT prendra toutes les mesures nécessaires pour localiser le TRAVAILLEUR et lui verser l'argent qui lui est dû ou, advenant le décès du TRAVAILLEUR, verser l'argent à ses héritiers légitimes.

6. La journée de travail normale ne doit pas dépasser huit (8) heures, mais en cas d'urgence et à la demande de l'EMPLOYEUR, le TRAVAILLEUR peut accepter de la prolonger, et dans le cas où il est rémunéré à la pièce, pourvu qu'une telle demande soit conforme aux coutumes du district et à l'esprit du présent programme et que les TRAVAILLEURS mexicains aient les mêmes droits que les TRAVAILLEURS canadiens. Les journées de travail d'urgence ne doivent pas être de plus de douze (12) heures chacune.
7. Pour chaque période de six (6) jours consécutifs, le TRAVAILLEUR aura droit à une (1) journée de repos, mais, lorsqu'il faut absolument terminer le travail agricole, l'EMPLOYEUR peut demander au TRAVAILLEUR de reporter sa journée de repos jusqu'à une date mutuellement convenue.
8. L'EMPLOYEUR donnera au TRAVAILLEUR une période d'essai de quatorze (14) jours ouvrables à partir de la date de son arrivée au lieu de travail. L'EMPLOYEUR ne doit pas congédier le TRAVAILLEUR à moins d'une raison valable ou à moins que le travailleur ait refusé de travailler pendant la période d'essai.
9. L'EMPLOYEUR fournira au TRAVAILLEUR et, sur demande, au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT un exemplaire des règles de conduite, de sécurité, de discipline et d'entretien du matériel que le TRAVAILLEUR peut être tenu d'observer.

## II LOGEMENT, REPAS ET PÉRIODES DE REPOS

1. L'EMPLOYEUR s'engage à :

- a. Fournir au TRAVAILLEUR un logement convenable. Chaque année, ce logement doit être approuvé par l'autorité gouvernementale responsable de la santé et des conditions de vie de la Colombie-Britannique ou par un inspecteur du logement certifié par la province de la Colombie-Britannique. En l'absence d'un tel agent, le logement devra être approuvé par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT; OU
  - b. S'assurer qu'un logement raisonnable et abordable est disponible pour le TRAVAILLEUR dans la communauté. Si le logement du TRAVAILLEUR ne se trouve pas à la ferme, l'EMPLOYEUR assumera les frais de transport aller-retour du TRAVAILLEUR entre le lieu de travail et son logement.
2. Les coûts relatifs au logement seront payés par le TRAVAILLEUR au taux de 10 % du salaire brut du TRAVAILLEUR à partir du premier jour de plein emploi. Le montant payé par le TRAVAILLEUR durant son séjour au Canada ne doit pas excéder 589,00\$.
3. L'EMPLOYEUR devra fournir au TRAVAILLEUR des repas suffisants et convenables OU, si le TRAVAILLEUR prépare lui-même ses repas, lui fournir gratuitement les ustensiles de cuisine, le combustible et le local nécessaires et lui accorder au moins trente (30) minutes pour les pauses repas.
4. Si l'EMPLOYEUR fournit les repas au TRAVAILLEUR, il n'exigera pas à cet égard plus de 6,50 dollars par jour.
5. L'EMPLOYEUR devra permettre au TRAVAILLEUR au moins deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune, la première au milieu de la matinée et la deuxième en après-midi, payées ou non, selon les normes du travail de la province.

### **III RETENUES SUR LE SALAIRE**

1. L'EMPLOYEUR déduira du salaire payable au TRAVAILLEUR les retenues exigibles en vertu de la loi.
2. L'EMPLOYER peut déduire du salaire du TRAVAILLEUR les cotisations réelles exigibles pour l'assurance maladie aux termes de la Section IV, clause 2 a) de 0.94 \$ par jour par TRAVAILLEUR.

### **IV ASSURANCE POUR LES FRAIS MEDICAUX PROFESSIONNELS ET NON PROFESSIONNELS RELIÉS AUX BLESSURES, MALADIES ET DÉCÈS**

1. L'EMPLOYEUR s'engage à:
  - a. respecter toutes les lois ainsi que tous les règlements et arrêtés municipaux que les autorités compétentes ont établis relativement aux conditions et aux normes d'emploi, et à défaut de lois prévoyant l'indemnisation du TRAVAILLEUR pour toute blessure ou maladie découlant de son travail, contracter une assurance qui fournit une telle indemnisation et qui soit approuvée par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT;
  - b. signaler au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT dans un délai maximal de quarante-huit (48) heures, toute blessure que le TRAVAILLEUR a subie et qui requiert des soins médicaux.
2. Le TRAVAILLEUR consent :
  - a. à ce que l'EMPLOYEUR paie à l'avance directement à la compagnie d'assurance engagée par le gouvernement du Mexique la somme totale de la prime d'assurance calculée pour la période du séjour au Canada. Dans le cas où le TRAVAILLEUR quitte le Canada avant que l'accord ne prenne fin, l'EMPLOYEUR aura droit de recouvrer auprès de la compagnie d'assurance toute portion de la prime d'assurance non utilisée;
  - b. qu'il signalera à l'EMPLOYEUR ainsi qu'au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, dans un délai maximal de quarante-huit (48) heures, toute blessure qu'il a subie et qui requiert des soins médicaux.
3. La couverture d'assurance inclut :
  - a. les dépenses pour les frais médicaux non professionnels, y compris les accidents, la maladie, l'hospitalisation et les prestations de décès;
  - b. toutes les autres dépenses qui peuvent être engagées aux termes du présent accord entre le gouvernement du Mexique et la compagnie d'assurance au bénéfice du TRAVAILLEUR.
4. En cas de décès du TRAVAILLEUR pendant la période d'emploi, l'EMPLOYEUR devra en aviser le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT et, selon les directives de ce dernier, soit:
  - a. assumer les frais d'enterrement; ou
  - b. remettre au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT une somme équivalant aux frais qu'aurait engagés l'EMPLOYEUR aux termes de la Section IV, clause 4 a), afin que ce montant soit appliqué aux frais assumés par le gouvernement du Mexique pour ramener la dépouille du TRAVAILLEUR auprès de ses parents au Mexique.

### **V TENUE À JOUR DES REGISTRES DE TRAVAIL ET DES RELEVÉS DES GAINS**

L'EMPLOYEUR convient :

1. De tenir à jour et de faire parvenir au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT des registres de présence et des feuilles de paye convenables et exactes; Fournir au TRAVAILLEUR un état détaillé de ses gains et des retenues correspondantes avec chaque paye.

### **VI DISPOSITIONS RELATIVES AU VOYAGE ET À L'ACCUEIL**

L'EMPLOYEUR s'engage à :

1. Payer à l'agent de voyage, les coûts aller-retour du transport par avion du TRAVAILLEUR, entre le Mexique et le Canada, par le moyen le plus économique possible.

L'EMPLOYEUR doit payer le billet aller-retour du TRAVAILLEUR, même si l'accord est résilié plus tôt que prévu, par l'EMPLOYEUR ou par le TRAVAILLEUR, et quelle qu'en soit la raison.

2. Prendre les dispositions suivantes :

- a. accueillir le TRAVAILLEUR à son point d'arrivée au Canada ou le faire accueillir par son représentant, l'accompagner ou le faire accompagner à son lieu de travail, et, à la fin de l'emploi, le transporter à l'endroit d'où il quittera le Canada, et
- b. informer le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT de toutes les dispositions prises pour le transport, comme l'indique la Section VI, clause 2 a), et obtenir son approbation.

3. Les PARTIES conviennent de ce qui suit :

Si, au moment du départ, un TRAVAILLEUR désigné n'est pas disponible pour voyager, l'EMPLOYEUR acceptera, à moins d'indication contraire par écrit sur le formulaire de demande, d'accueillir un TRAVAILLEUR substitut.

## VII OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

1. L'EMPLOYEUR s'engage à ne pas déplacer le TRAVAILLEUR d'une région de travail à une autre, à ne pas le transférer chez un autre EMPLOYEUR, ni prêter ses services à un autre EMPLOYEUR sans avoir obtenu préalablement le consentement du TRAVAILLEUR et l'approbation écrite de RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA (RHDCC)/SERVICE CANADA et du REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT.
2. L'EMPLOYEUR convient que les TRAVAILLEURS approuvés en vertu du Programme des travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada sont autorisés par leur permis de travail à n'effectuer que du travail agricole pour le compte de l'EMPLOYEUR pour lequel ils travaillent. Toute personne qui, sciemment, incite ou aide un TRAVAILLEUR étranger, sans l'autorisation de RHDCC/SERVICE CANADA, à travailler pour le compte d'une autre personne ou à effectuer du travail non agricole est passible, sur reconnaissance de culpabilité, d'une amende pouvant s'élever jusqu'à 50 000 \$, à deux ans d'emprisonnement, ou aux deux, conformément à la Loi sur l'Immigration et la protection des réfugiés (alinéa 124(1)c) et 125).
3. L'EMPLOYEUR s'engage à s'assurer que les travailleurs qui manipulent des produits chimiques et/ou des pesticides aient des vêtements de protection sans frais; qu'ils reçoivent une formation de façon formelle ou non en cours d'emploi et qu'ils fassent leur travail sous supervision, si la loi le prévoit.
4. L'EMPLOYEUR s'engage :

Selon les lignes directrices approuvées dans la province de la Colombie-Britannique, l'EMPLOYEUR doit faire le nécessaire pour que le TRAVAILLEUR bénéficie d'une protection en matière de santé, conformément aux règles provinciales applicables.

## VIII OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR

Le TRAVAILLEUR convient :

1. De travailler et d'habiter au lieu de travail prévu.
2. De travailler en tout temps pendant la durée de son emploi sous la supervision et l'autorité de l'EMPLOYEUR et d'accomplir de façon professionnelle les travaux agricoles qui lui sont assignés.
3. D'observer les règles établies par l'EMPLOYEUR concernant la sécurité, la discipline, le soin et l'entretien de la propriété.
4. De ne travailler pour aucune autre personne sans l'approbation de RHDCC/SERVICE CANADA, du REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, et de l'EMPLOYEUR, sauf dans les situations découlant de la rupture du présent accord par l'EMPLOYEUR et en raison d'autres dispositions prises relativement à l'emploi.
5. De retourner rapidement au Mexique à la fin de la période d'emploi autorisée.
6. Le TRAVAILLEUR convient de rembourser à l'EMPLOYEUR les frais de visa que l'EMPLOYEUR a payé à CIC pour le compte du TRAVAILLEUR. Il est entendu que les 150 dollars seront remboursés lors des six (6) premières semaines de travail au moyen de déductions proportionnelles hebdomadaires.

## **IX RAPATRIEMENT PRÉMATURÉ**

1. Dans le cas où le TRAVAILLEUR doit être rapatrié pour raisons médicales, vérifiées par un médecin canadien, l'EMPLOYEUR payera, dans une proportion raisonnable, les frais de transport et de subsistance relativement au rapatriement. Le gouvernement du Mexique payera le coût total du rapatriement lorsque nécessaire en raison d'un problème physique ou médical qui existait avant que le TRAVAILLEUR ne quitte le Mexique.

## **X. Transfer de travailleurs**

1. Le transfert de TRAVAILLEURS ne nécessite pas que le travailleur étranger sollicite un nouveau permis de travail dans la mesure où ce dernier détient un permis de travail valide. Afin qu'un transfert de TRAVAILLEUR ait lieu, l'EMPLOYEUR qui reçoit doit être un EMPLOYEUR du PTAS détenteur d'un AMT positif valide. En outre, le TRAVAILLEUR doit consentir au transfert et une autorisation écrite de RHDCC/Service Canada et du REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT étranger doit être demandée avant que n'advienne le dit transfert.

Les PARTIES conviennent de ce qui suit :

2. Dans le cas d'un TRAVAILLEUR TRANSFÉRÉ, la période d'emploi cumulative doit être d'au moins 240 heures.
3. Au moment du transfert, l'EMPLOYEUR précédent doit fournir au nouvel EMPLOYEUR un état précis de la rémunération versée et des retenues effectuées à la date du transfert. Il faut noter que cet état doit indiquer clairement les sommes devant encore, le cas échéant, être récupérées auprès du TRAVAILLEUR.
4. L'EMPLOYEUR est tenu, en cas de transfert d'un TRAVAILLEUR, de donner à celui-ci une période d'essai de sept (7) jours de travail effectif à partir de la date de son arrivée au lieu de travail. À partir du huitième (8e) jour de travail, le TRAVAILLEUR sera considéré comme un employé de l'EMPLOYEUR.
5. Dans le cas d'un TRAVAILLEUR transféré, le DEUXIÈME EMPLOYEUR pourra continuer à déduire les frais relatifs à l'exécution du programme mais seulement à partir du montant total déjà retenu par le premier EMPLOYEUR et ce, sans excéder les montants cités dans la Section II.
6. Nonobstant ce qui précède, si le TRAVAILLEUR est transféré, au sens de la Section I, clause 8, , l'EMPLOYEUR chez qui le travailleur est transféré doit payer le billet de retour de ce dernier.

## **XI DIVERS**

1. En cas d'incendie, la responsabilité de l'EMPLOYEUR à l'égard des effets personnels du TRAVAILLEUR se limite au tiers du coût de remplacement de ceux-ci jusqu'à concurrence de 150 \$. Le gouvernement du Mexique assume la responsabilité relative au reste de ce coût.
2. Le TRAVAILLEUR consent à ce que tous les renseignements que le gouvernement du Canada et le gouvernement de la province d'emploi possèdent à son sujet puissent être divulgués à RHDCC/SERVICE CANADA, à Citoyenneté et Immigration Canada, au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, à la Western Agriculture Labour Initiative (WALI), ainsi qu'à la compagnie d'assurance nommée par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, afin de faciliter le fonctionnement du Programme des travailleurs agricoles saisonniers étrangers.

Le consentement du TRAVAILLEUR recouvre, entre autres, mais non exclusivement les renseignements suivants :

- a. les renseignements détenus en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (y compris le numéro d'assurance sociale du TRAVAILLEUR);
- b. tous les renseignements relatifs à des indemnités en matière de santé, de service social ou d'accident que possède le gouvernement de la province d'emploi, y compris toute identification alphanumérique utilisée par une province;
- c. les renseignements et dossiers médicaux et de santé qui peuvent être communiqués à Citoyenneté et Immigration Canada ainsi qu'à la compagnie d'assurance nommée par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT.

3. L'EMPLOYEUR convient de permettre à RHDCC/SERVICE CANADA ou à son REPRÉSENTANT de consulter tous les renseignements et documents nécessaires pour veiller au respect de l'accord.
4. Le présent accord est assujetti aux lois du Canada et de la Colombie Britannique. Les versions anglaise, française et espagnole de l'accord font foi au même titre.
5. Cet accord peut être exécuté dans un nombre illimité d'exemplaires, dans la langue choisie par le signataire, avec le même effet que si les parties avaient signé le même document. Tous les exemplaires seront considérés comme un seul et même accord.
6. Les PARTIES conviennent qu'aucune des conditions ou modalités du présent accord ne sera annulée, suspendue ou modifiée de quelque façon que ce soit sans la permission expresse et écrite des autorités compétentes canadiennes et mexicaines et celle de l'EMPLOYEUR et du TRAVAILLEUR.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES DÉCLARENT AVOIR LU, OU AVOIR ÉTÉ INFORMÉES ET ACCEPTENT LES CONDITIONS GENERALES STIPULÉES DANS CE CONTRAT.

DATE: \_\_\_\_\_

SIGNATURE DE L'EMPLOYÉ : \_\_\_\_\_

NOM DE L'EMPLOYÉ : \_\_\_\_\_

SIGNATURE DE L'EMPLOYEUR : \_\_\_\_\_

TÉMOIN : \_\_\_\_\_

NOM DE L'EMPLOYEUR : \_\_\_\_\_

ADRESSE : \_\_\_\_\_

RAISON SOCIALE DE L'ENTREPRISE : \_\_\_\_\_

No DE TÉLÉPHONE : \_\_\_\_\_ No DE TÉLÉCOPIEUR : \_\_\_\_\_

LIEU DE TRAVAIL DU TRAVAILLEUR (SI DIFFÉRENT DE L'ADRESSE CI-DESSUS) :  
\_\_\_\_\_

SIGNATURE DU REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT : \_\_\_\_\_

TÉMOIN : \_\_\_\_\_

Le masculin est utilisé ici, sans distinction de genre, dans le seul but d'alléger le texte.

Date de modification : 2013-05-16