

Emploi et Développement social Canada

Accueil > Emplois et formation > Travailleurs étrangers temporaires

CONTRAT DE TRAVAIL POUR L'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS AGRICOLE SAISONNIERS DES ANTILLES (ÉTATS MEMBRES DU COMMONWEALTH) EN COLOMBIE-BRITANNIQUE - 2013

Le PRÉSENT CONTRAT conclu le _____

entre _____ (ci-après appelé « EMPLOYEUR »)

et _____ (ci-après appelé « TRAVAILLEUR »)

et _____

dûment autorisé à agir au nom du GOUVERNEMENT de _____ (ci-après appelé « GOUVERNEMENT »)

Attendu que l'EMPLOYEUR, le GOUVERNEMENT, le GOUVERNEMENT DU CANADA et le TRAVAILLEUR désirent que ce dernier occupe un emploi agricole rémunéré de nature saisonnière au Canada.

Les PARTIES conviennent de ce qui suit :

Renseignements concernant le TRAVAILLEUR :

Numéro de carte d'identité du TRAVAILLEUR : _____

Adresse du TRAVAILLEUR au Canada : _____

I PORTÉE ET PÉRIODE D'EMPLOI

Les PARTIES conviennent de ce qui suit :

1. L'EMPLOYEUR convient d'embaucher le TRAVAILLEUR désigné par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, conformément à l'offre de mise en circulation du ministère des RESSOURCES HUMAINES ET DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DU CANADA (RHDCC)/SERVICE CANADA, et le TRAVAILLEUR de fournir ses services à l'EMPLOYEUR au lieu de travail indiqué sous réserve des modalités mentionnées dans le présent contrat, pourvu que cette période d'emploi saisonnier ne soit pas supérieure à huit (8) mois, ni inférieure à 240 heures sur une période de six (6) semaines ou moins, à moins que RHDCC/SERVICE CANADA reconnaisse l'existence d'une situation d'urgence, auquel cas les parties conviennent que la période minimale d'emploi ne doit pas être inférieure à 160 heures. L'EMPLOYEUR doit respecter les modalités précisant la durée du contrat conclu avec le TRAVAILLEUR ainsi que son retour dans son pays d'origine le 15 décembre, au plus tard, à moins de circonstances exceptionnelles comme une urgence médicale.

2. L'EMPLOYEUR convient d'embaucher le TRAVAILLEUR désigné à partir de la date d'arrivée de ce dernier au Canada jusqu'au _____ ou jusqu'à la fin du travail pour lequel il a été embauché ou auquel il a été affecté, suivant que l'une ou l'autre circonstance se produira la première.

3. L'EMPLOYEUR doit accorder au TRAVAILLEUR non désigné une période d'essai de quatorze (14) jours ouvrables à compter de la date de son arrivée au lieu de travail. L'EMPLOYEUR ne doit pas congédier le TRAVAILLEUR, à moins d'un motif valable ou d'un refus de travailler, pendant la période d'essai.

4. L'EMPLOYEUR fournira au TRAVAILLEUR et au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT une copie des règles concernant la conduite, la sécurité, la discipline, le soin et l'entretien des biens et du matériel auxquelles le TRAVAILLEUR pourrait être tenu de se soumettre.

II LOGEMENT, REPAS ET PÉRIODES DE REPOS

Le TRAVAILLEUR accepte de :

1. Payer à l'EMPLOYEUR les coûts relatifs au logement par des déductions de 3,95 \$ sur la paie à partir du premier jour de plein emploi. Le montant total payé pour le logement durant le séjour du TRAVAILLEUR au Canada ne doit pas dépasser 474,00 \$.

L'EMPLOYEUR s'engage à :

2.

1. fournir au TRAVAILLEUR un logement propre et approprié sans aucun frais pour le TRAVAILLEUR. Ce logement devra être muni d'installations de buanderie disposant d'un nombre suffisant de machines à laver le linge ou bien l'EMPLOYEUR devra offrir le transport à une buanderie commerciale une fois par semaine sans aucun frais pour le TRAVAILLEUR. Chaque année, ce logement doit être jugé convenable par les autorités ou tout autre organisme accrédité responsables de la santé et des conditions de vie dans la province/territoire d'emploi du TRAVAILLEUR. De plus, ce logement doit également être approuvé par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT; ou
2. s'assurer qu'un logement raisonnable, convenable et abordable est disponible pour le TRAVAILLEUR dans la communauté. Si le logement du TRAVAILLEUR ne se trouve pas sur la ferme, l'EMPLOYEUR assumera les frais de transport aller-retour du TRAVAILLEUR entre le lieu de travail et son logement.

3. fournir au TRAVAILLEUR des repas suffisants et convenables durant le voyage et l'emploi, à un coût convenu avec le TRAVAILLEUR et conformément à la Section IV clause 2 et, lorsque le TRAVAILLEUR choisit de préparer lui-même ses repas, lui fournir gratuitement les ustensiles de cuisine, le combustible et le local nécessaires.

4. fournir, après cinq (5) heures consécutives de travail, une (1) pause repas d'au moins trente (30) minutes, ainsi que deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes, la première devant avoir lieu en milieu d'avant-midi et la seconde, en milieu d'après-midi.

5. après six (6) jours de travail consécutifs, le TRAVAILLEUR a droit à une (1) journée de repos, mais lorsqu'il n'est pas possible de remettre à une date ultérieure l'achèvement d'un travail agricole, l'EMPLOYEUR peut demander au TRAVAILLEUR de consentir à repousser cette journée de repos à une date ultérieure convenant aux deux (2) parties.

III VERSEMENT DES SALAIRES

L'EMPLOYEUR s'engage à faire ce qui suit :

1. Payer au TRAVAILLEUR, à son lieu de travail et en monnaie légale du Canada, un salaire hebdomadaire suivant :

1. le salaire des TRAVAILLEURS agricoles prévu par la loi dans la province/territoire d'emploi;
2. un taux de salaire déterminé sur une base annuelle que RHDCC/SERVICE CANADA établira comme représentant le taux de salaire courant pour le genre de travail agricole effectué par le TRAVAILLEUR dans la province/territoire où est effectué ce travail; ou
3. le taux de salaire versé par l'EMPLOYEUR aux employés saisonniers réguliers effectuant le même genre de travail agricole; le taux le plus élevé de ces trois s'appliquant, à la condition :

2. que la semaine de travail moyenne compte au minimum quarante (40) heures;

1. que si, en raison de circonstances particulières, la Section III clause 2 ci-haut ne peut être respectée, le salaire hebdomadaire moyen versé au TRAVAILLEUR pendant la durée de son emploi ne sera pas inférieur à une somme équivalant à une semaine de travail de quarante (40) heures rémunérée au taux horaire des TRAVAILLEURS agricoles prévu par la loi dans la province/territoire d'emploi; et
2. que si, pour une raison quelconque, aucun travail ne peut être effectué, le TRAVAILLEUR reçoive une avance de salaire raisonnable pour couvrir ses dépenses personnelles.

3. Verser une prime de reconnaissance de 4,00 \$ par semaine, jusqu'à concurrence de 128,00 \$, aux TRAVAILLEURS ayant travaillé cinq (5) années ou plus d'emploi pour le même EMPLOYEUR, payable à la fin du contrat et non assujettie à la remise de 25 % au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT.

4. La paie de vacances doit être versée selon la législation provinciale ou territoriale.

5. Rendre accessible à RHDCC/SERVICE CANADA ou son représentant tous les renseignements et registres nécessaires afin d'assurer la conformité de cette entente.

Le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT et les PARTIES CONCERNÉES conviennent de ce qui suit :

6. 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, et le TRAVAILLEUR ou les héritiers légitimes du TRAVAILLEUR n'auront aucun recours envers l'EMPLOYEUR pour les sommes versées au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT

IV RETENUES SUR LE SALAIRE

Le TRAVAILLEUR consent à ce que l'EMPLOYEUR :

1. Pour chaque période de paye, remette au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT 25 % du salaire du TRAVAILLEUR avec les copies des feuilles de paye, conformément à la Section VI. Il est entendu, en vertu d'un contrat additionnel conclu entre le TRAVAILLEUR et son GOUVERNEMENT d'origine, que ce dernier retiendra un pourcentage fixe de la remise de 25 % au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT pour compenser les frais administratifs liés à l'exécution du programme.

2. Puisse retenir sur le salaire du TRAVAILLEUR un montant ne dépassant pas 7,00 \$ par jour pour les repas fournis au TRAVAILLEUR.

3. Ne fasse aucune retenue autre que les suivantes sur le salaire du TRAVAILLEUR :

1. les retenues que l'EMPLOYEUR est tenu de faire en vertu de la loi;
2. toutes les autres retenues requises aux termes du présent contrat.

V ASSURANCE POUR LES FRAIS MÉDICAUX PROFESSIONNELS ET NON PROFESSIONNELS, BLESSURES ET MALADIES

L'EMPLOYEUR s'engage à :

1. 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.

2. Signaler dans les vingt-quatre (24) heures, au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, toutes blessures ou maladies subies par un TRAVAILLEUR qui doit se faire soigner par un médecin.

3. S'assurer que les dispositions nécessaires soient prises afin que les TRAVAILLEURS blessés ou malades reçoivent des soins médicaux le plus rapidement possible.

VI TENUE À JOUR DES REGISTRES DE TRAVAIL ET DES RELEVES DES GAINS

L'EMPLOYEUR s'engage à :

1. Remplir et faire parvenir au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, dans les sept (7) jours qui suivent la fin d'une période de paye, des copies des feuilles de paye indiquant toutes les retenues effectuées sur le salaire du TRAVAILLEUR.

2. Fournir au TRAVAILLEUR un état détaillé de ses gains et des retenues correspondantes avec chaque paye.

VII DISPOSITIONS RELATIVES AU VOYAGE ET À L'ACCUEIL

L'EMPLOYEUR s'engage à :

1. Payer à l'agent de voyages désigné les coûts du billet d'avion aller-retour du TRAVAILLEUR par le moyen le plus économique possible entre Kingston (Jamaïque) et le Canada tel que stipulé au Protocole d'entente.

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 ce, quelle qu'en soit la raison, sauf sous réserve de la Section X Rapatriement prématûré.

Nonobstant ce qui précède, si le TRAVAILLEUR est transféré, au sens du paragraphe I(9), l'EMPLOYEUR chez qui le travailleur est transféré doit payer le billet de retour de ce dernier.

2. Prendre les dispositions afin d'accueillir ou faire accueillir par son représentant le TRAVAILLEUR à son point d'arrivée au Canada, 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. Le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT sera préalablement informé de toutes dispositions prises pour le transport et devra les approuver.

Les PARTIES conviennent de ce qui suit :

3. L'EMPLOYEUR, au nom du TRAVAILLEUR, avancera les frais de délivrance des permis de travail et sera remboursé par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT trente (30) jours après l'arrivée du TRAVAILLEUR au Canada pourvu que l'employeur soumette les feuilles de paye.

4. Si, au moment du vol de départ, un TRAVAILLEUR désigné n'est pas disponible pour voyager, l'employeur acceptera d'accueillir un TRAVAILLEUR substitut et le pays fournisseur de main-d'œuvre maintiendra un bassin suffisant de TRAVAILLEURS pour s'assurer qu'il y aura un travailleur à bord du vol de départ

VIII OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'EMPLOYEUR s'engage à :

1. Ne pas déplacer le TRAVAILLEUR d'une région ou d'un lieu de travail à un autre, à ne pas le transférer ni prêter ses services à un autre EMPLOYEUR sans avoir obtenu préalablement le consentement du TRAVAILLEUR et l'approbation écrite de RHDCC/SERVICE CANADA et du REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT.

L'EMPLOYEUR accepte et reconnaît que :

2. Les TRAVAILLEURS approuvés en vertu du Programme des travailleurs agricoles saisonniers au Canada sont autorisés par leur permis de travail à n'effectuer que du travail agricole pour le compte de l'EMPLOYEUR auquel ils se rapportent.

3. 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 \$ ou à deux ans d'emprisonnement, ou les deux, conformément à la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (124(1) et 125).

4. S'il est établi par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, après consultation auprès de RHDCC/SERVICE CANADA, que l'EMPLOYEUR n'a pas respecté les engagements contractés en vertu du présent contrat, le présent accord sera résilié par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT au nom du TRAVAILLEUR, et si la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada se voit dans l'impossibilité de trouver au TRAVAILLEUR un autre emploi agricole dans la même région du CANADA, l'EMPLOYEUR devra payer tous les frais de rapatriement du TRAVAILLEUR entre Kingston (Jamaïque) et le Canada; en outre, si la période d'emploi prévue à la Section I clause 1 du présent contrat n'est pas terminée et que l'emploi prend fin aux termes de la Section VIII clause 4, l'EMPLOYEUR versera au TRAVAILLEUR une somme qui portera le total des salaires payés au TRAVAILLEUR à un montant équivalant à la somme que le TRAVAILLEUR aurait reçue s'il avait occupé son emploi pendant la période minimale prévue.

5. L'EMPLOYEUR doit fournir gratuitement aux TRAVAILLEURS manipulant des produits chimiques et/ou des pesticides des vêtements de protection ainsi qu'une formation officielle ou officieuse appropriée, et doit superviser les travailleurs lorsque la loi l'exige.

6. Selon les lignes directrices approuvées dans la province/territoire de travail, l'EMPLOYEUR doit faire le nécessaire pour que le TRAVAILLEUR bénéficie d'une protection en matière de santé dans les délais prescrits, conformément aux règles provinciales applicables.

IX OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR

Le TRAVAILLEUR convient de ce qui suit :

1. De se rendre au lieu de travail susdit au Canada, à la date et de la façon approuvées par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT.
2. De travailler et d'habiter au lieu de travail susdit ou à tout autre endroit fixé par l'EMPLOYEUR et approuvé par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT.
3. De travailler à tout moment pendant la durée de son emploi sous la supervision et l'autorité de l'EMPLOYEUR et d'accomplir efficacement les tâches qui lui sont assignées.
4. D'observer les règles concernant la sécurité, la discipline ainsi que le soin et l'entretien des biens et du matériel qui ont été établies par l'EMPLOYEUR et acceptées par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT.
5. Qu'il devra garder le logement que l'EMPLOYEUR ou son agent lui a fourni dans le même état de propreté qu'il était lorsqu'il y est entré.
6. De ne travailler pour aucune autre personne sans l'approbation de RHDCC/SERVICE CANADA, du REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT et de l'EMPLOYEUR; et
7. De retourner rapidement, à la fin de la période d'emploi autorisée, dans le pays où il a été recruté.

X RAPATRIEMENT PRÉMATURÉ

Les PARTIES acceptent que :

1. Dans le cas où le TRAVAILLEUR doit être rapatrié pour des raisons d'ordre médical, vérifiées par un médecin canadien, l'EMPLOYEUR payera, les frais raisonnables de transport et de subsistance du TRAVAILLEUR relativement à son rapatriement, sauf lorsque le rapatriement est nécessaire en raison d'un problème physique ou médical qui existait avant que le TRAVAILLEUR ne quitte son pays d'origine, auquel cas le gouvernement du pays d'origine du TRAVAILLEUR payera le coût total du rapatriement.
2. S'il est établi par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, après consultation avec RHDCC/SERVICE CANADA, que l'EMPLOYEUR n'a pas satisfait aux obligations du présent contrat, le contrat sera résilié par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT au nom du TRAVAILLEUR, et que si un autre emploi agricole ne peut être arrangé par RHDCC/SERVICE CANADA pour le TRAVAILLEUR dans une région du Canada, l'EMPLOYEUR devra payer au complet les coûts de rapatriement du TRAVAILLEUR à Kingston, Jamaïque; et si les conditions d'emploi telles que spécifiées dans la Sectio I clause 2 ne sont pas accomplies et que l'emploi est terminé sous la Section X clause 2, le TRAVAILLEUR devra recevoir de son EMPLOYEUR un montant assurant que le salaire total payé au TRAVAILLEUR n'est pas inférieur à celui que le TRAVAILLEUR aurait reçu si la période minimum d'emploi avait été terminée.
3. Si un TRAVAILLEUR transféré n'est pas en mesure d'accomplir les tâches qui lui sont assignées par le nouvel EMPLOYEUR pendant la période d'essai de sept (7) jours, l'EMPLOYEUR doit retourner le TRAVAILLEUR à l'EMPLOYEUR précédent qui est celui responsable des coûts de rapatriement du TRAVAILLEUR.

XI ENGAGEMENTS FINANCIERS

Les PARTIES conviennent également de ce qui suit :

1. Le TRAVAILLEUR rembourse à son EMPLOYEUR toute dette qu'il a contractée de bonne foi auprès dudit

EMPLOYEUR relativement à n'importe quelle question afférente ou liée à son emploi en vertu du présent contrat.

2. Afin de garantir le recouvrement de toute somme due par le TRAVAILLEUR en vertu du présent contrat, le GOUVERNEMENT est en droit de mettre de côté toutes les sommes versées au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT en vertu du présent contrat jusqu'à concurrence d'une somme équivalant à 200 \$ (en devises canadiennes) et de garder cette somme pendant que le TRAVAILLEUR est employé au Canada et au plus six (6) mois après la date de son rapatriement, et, sous réserve de toute injonction émanant d'un tribunal compétent et de tout avis de faillite délivré en vertu de toute loi relative à la faillite, d'utiliser cet argent pour payer toute somme ne dépassant pas l'équivalent de 200 \$ en espèces (en devises canadiennes) dûment payable à l'EMPLOYEUR ou au GOUVERNEMENT relativement à un des points dont il est question dans le présent contrat et sur demande dudit paiement.

3. Toute dépense engagée par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT pour rapatrier le TRAVAILLEUR en raison de la cessation d'emploi prévue par le présent contrat doit être remboursée au GOUVERNEMENT par le TRAVAILLEUR.

XII LOIS APPLICABLES

1. Toutes les dispositions du contrat touchant les obligations qui lient :

1. le TRAVAILLEUR, l'EMPLOYEUR et RHDCC/SERVICE CANADA, ou le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, l'EMPLOYEUR et RHDCC/SERVICE CANADA seront régies par les lois du Canada et de la province/territoire d'emploi; et
2. le TRAVAILLEUR et le GOUVERNEMENT seront régies par les lois du pays d'origine.

2. Les versions française et anglaise de cette entente ont toutes deux force de loi.

XIII DIVERS

1. Dans le cas de décès du TRAVAILLEUR au cours de la période d'emploi, l'EMPLOYEUR doit informer le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT et, à la réception des instructions de ce dernier, soit prendre des dispositions pour faire inhumer le TRAVAILLEUR selon les procédures normales, soit payer une partie des frais de rapatriement du corps correspondant à ce qu'aurait coûté l'inhumation.

2. Le TRAVAILLEUR consent à ce que les renseignements personnels suivants détenus par le GOUVERNEMENT fédéral du Canada et le GOUVERNEMENT de la province/territoire d'emploi puissent être divulgués au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, à son EMPLOYEUR, ou à la WESTERN AGRICULTURE LABOUR INITIATIVE (WALI):

1. les renseignements détenus en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (y compris le numéro d'assurance sociale du TRAVAILLEUR);
2. numéro d'assurance-maladie ainsi que tout renseignement relatif à des indemnités en matière de service social ou d'accident y compris toute identification alphanumérique utilisée par une province/territoire;

3. En cas d'incendie, l'EMPLOYEUR, l'AGENT GOUVERNEMENTAL et le TRAVAILLEUR seront responsables de l'indemnisation des biens personnels du travailleur jusqu'à concurrence d'un montant maximum de 650 \$ chacun.

4. Le contrat peut être signé en plusieurs exemplaires, dans la langue préférée du signataire, et conserver la même valeur que si toutes les PARTIES avaient signé le même document. Tous les exemplaires doivent être interprétés ensemble et ne constituer qu'un seul et même contrat.

5. Les PARTIES acceptent qu'aucune des dispositions de ce contrat ne peut être remplacée, suspendue ou modifiée de quelque façon que ce soit, sans l'autorisation écrite du GOUVERNEMENT DU CANADA, du REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, de l'EMPLOYEUR et du TRAVAILLEUR.

En foi de quoi, les PARTIES attestent qu'elles ont lu toutes les dispositions énoncées dans le présent contrat ou que celles-ci leur ont été expliquées, et qu'elles y consentent.

DATE : _____

NOM DE L'EMPLOYEUR : _____

ADRESSE : _____

RAISON SOCIALE DE L'ENTREPRISE : _____

ACCOUNT NUMBER FOR "WORKER'S COMPENSATION BOARD OF BC": _____

No DE TÉLÉPHONE : _____

No DE TÉLÉCOPIEUR : _____

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

SIGNATURE DE L'EMPLOYEUR : _____

TÉMOIN : _____

NOM DU TRAVAILLEUR : _____

SIGNATURE DU TRAVAILLEUR : _____

TÉMOIN : _____

SIGNATURE DU REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT : _____

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

Date de modification : 2013-05-16