CONTRAT DE TRAVAIL POUR L'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS AGRICOLES SAISONNIERS DU MEXIQUE AU CANADA – 2026

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; et

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 contrat de travail des TRAVAILLEURS agricoles saisonniers du Mexique au Canada; et

ATTENDU QUE, conformément au Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (RIPR), un contrat de travail, tel que prescrit par le gouvernement du Canada, qui est distinct et s'ajoute au contrat, et qui comprend des renseignements sur la profession, le salaire et les conditions de travail, tels que ceux énoncés dans l'évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) pour laquelle une décision positive a été rendue, doit être signé par le TRAVAILLEUR et l'EMPLOYEUR, au plus tard le premier jour de travail; et

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 contrat de travail des TRAVAILLEURS agricoles saisonniers du Mexique au Canada est fait en deux (2) exemplaires ce _____ jour de _____ de l'an _____.

1. PORTÉE ET PÉRIODE D'EMPLOI

L'EMPLOYEUR convient de ce qui suit :

1. Il embauche le (les) TRAVAILLEUR(S) désigné(s) par le gouvernement des États-Unis du Mexique, en vertu du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), et accepte les conditions énoncées ci-dessous en tant que partie intégrante du contrat de travail le liant aux TRAVAILLEURS. Le nombre de TRAVAILLEURS qui seront embauchés sera tel qu'indiqué dans l'offre de mise en circulation ci-jointe.

2. Les PARTIES conviennent de ce qui suit :

   a. sous réserve des conditions du présent contrat, l'EMPLOYEUR s'engage à embaucher le

TRAVAILLEUR à titre de _____ pour une période d'emploi saisonnier d'au moins 240 heures réparties sur six (6) semaines ou moins, ne pouvant toutefois dépasser huit (8) mois. La période d'emploi devrait se terminer le _____ jour de _____ de l'an _____;

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;

c. dans le cas d'un transfert, la période d'emploi totale ne doit pas dépasser une durée cumulative de huit (8) mois et le TRAVAILLEUR doit retourner dans son pays d'origine au plus tard le 15 décembre à moins de circonstances exceptionnelles.

3. La journée de travail normale devrait être de huit (8) heures. Cependant, afin de satisfaire aux besoins cycliques de l'industrie de l'agriculture, à la demande de l'EMPLOYEUR, le TRAVAILLEUR peut accepter de la prolonger lorsque la situation l'exige et qu'il est rémunéré à la pièce. Ce qui précède s'entend sans préjudice pour le TRAVAILLEUR dans le cas où il refuse de prolonger ses heures de travail. Les requêtes de travail d'heures additionnelles doivent être conformes aux coutumes du district et à l'esprit du présent programme, de sorte que les TRAVAILLEURS mexicains jouissent des mêmes droits que les TRAVAILLEURS canadiens. Tous les documents pertinents doivent être conservés pendant une période de six (6) ans suivant la période d'emploi, pour refléter les accords conclus entre l'EMPLOYEUR et le TRAVAILLEUR à ce sujet. Une copie doit être remise au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT sur demande. Les journées de travail d'urgence seront définies par les normes du travail de la province ou du territoire en question. Il ne faut pas demander à un TRAVAILLEUR d'effectuer un nombre d'heures susceptible de nuire à sa santé et à sa sécurité. De façon générale, l'EMPLOYEUR s'efforcera, dans la mesure du possible, de répartir les heures de manière équilibrée au cours de la période de travail.

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

5. Fournir au TRAVAILLEUR et au REPRÉSENTANT DU

   GOUVERNEMENT un exemplaire en espagnol des règles de conduite, de sécurité, de discipline et d'entretien du matériel et l'afficher de façon visible sur les lieux d'hébergement du TRAVAILLEUR afin que le TRAVAILLEUR soit informé de ces règles et qu'il les respecte. Le document doit inclure les droits et obligations à respecter sur le lieu de résidence et le lieu de travail.

6. Fournir à l'EMPLOYEUR, à son arrivée à son lieu de travail, un exemplaire signé, par lui-même et par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, du contrat de travail pour l'embauche de TRAVAILLEURS agricoles saisonniers du Mexique. L'EMPLOYEUR accepte de signer le contrat et le rendre au TRAVAILLEUR. Le TRAVAILLEUR accepte également que l'EMPLOYEUR puisse photocopier le contrat et en garder une copie. L'EMPLOYEUR doit également fournir au TRAVAILLEUR le document décrit à l'alinéa 5

ci-dessus et envoyer une copie des deux (2) documents au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT.

7. L'EMPLOYEUR s'engage à respecter la vie privée des TRAVAILLEURS pendant leurs jours de congé et en dehors des heures de travail désignées, sous réserve des règles concernant la conduite, la sécurité, le soin et l'entretien des biens et du matériel que le TRAVAILLEUR est tenu d'observer. De même, la vie privée générale des EMPLOYERURS doit également être respectée.

8. Si le TRAVAILLEUR, pour des raisons indépendantes de sa volonté, est obligé de rester au Canada, l'EMPLOYEUR devra aviser le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT et le gouvernement du Canada pour la mise en place de mesures de suivi appropriées.

2. LOGEMENT, REPAS ET PÉRIODES DE REPOS

PARTIE A : LOGEMENT

L'EMPLOYEUR s'engage à :

1. Fournir au TRAVAILLEUR un logement sécuritaire, propre et selon un niveau de vie approprié dans des conditions dignes, en mettant l'accent sur le respect des droits humains du TRAVAILLEUR et en offrant des logements adaptés au genre sans aucun frais pour le TRAVAILLEUR (sauf en Colombie-Britannique où les EMPLOYEURS peuvent déduire un montant pour l'hébergement).

2. S'assurer que ce logement reçoit et continue de respecter l'approbation donnée annuellement par les autorités GOUVERNEMENTALES ou tout autre organisme accrédité responsables de la santé et des conditions de vie dans la province ou le territoire d'emploi du TRAVAILLEUR.

3. Fournir du matériel de nettoyage suffisant pour l'entretien du logement, sans aucun frais pour le TRAVAILLEUR.

4. Ce logement devra être muni d'installations de buanderie disposant d'un nombre suffisant de laveuses et de sécheuses automatisées, sans frais pour le TRAVAILLEUR. Lorsque le logement n'est pas muni d'installations de buanderie, l'EMPLOYEUR doit offrir le transport à une buanderie commerciale une fois par semaine sans aucuns frais pour le TRAVAILLEUR et versera au TRAVAILLEUR un montant de 16,83 $ par semaine pour les frais de buanderie ou offrir un service de buanderie une (1) fois par semaine.

   a. nombre suffisant signifie : pas moins d'une (1) laveuse et d'une (1) sécheuse pour dix (10) TRAVAILLEURS. Si une juridiction où le travail est effectué prévoit une norme offrant des avantages supérieurs aux TRAVAILLEURS, les EMPLOYEURS sont tenus de se conformer à cette exigence plus élevée.

5. Dans le cas où les logements ne se trouvent pas dans l'enceinte de la ferme, l'EMPLOYEUR doit assurer le transport aller-retour au lieu de travail.

6. Fournir des portes et fenêtres extérieures sécurisées avec serrures dans les logements fournis par l'EMPLOYEUR, ainsi que des clés ou le code numérique aux TRAVAILLEURS, sans frais pour ceux-ci. En cas de perte de clés, un coût raisonnable pour le remplacement sera convenu entre l'EMPLOYEUR et le TRAVAILLEUR et ne devra pas excéder 10,00 $.

Le TRAVAILLEUR convient de ce qui suit :

7. Qu'il doit :
   a. conserver le logement fourni par l'EMPLOYEUR ou son agent dans le même état de sûreté, d'hygiène et de fonctionnalité que lorsque le TRAVAILLEUR l'a reçu;
   b. comprendre que l'EMPLOYEUR puisse, avec l'approbation du REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, recouvrer à partir de son salaire le montant qu'il en coûte à l'EMPLOYEUR pour maintenir le logement dans ce même état de sûreté, d'hygiène et de fonctionnalité.

Pour les provinces et territoires À L'EXCEPTION de la Colombie-Britannique :

L'EMPLOYEUR convient de ce qui suit :

8. Fournir gratuitement au TRAVAILLEUR un logement convenable. Chaque année, ce logement doit être conforme aux normes fixées par le représentant des autorités responsables de la santé et des conditions de vie dans la province ou le territoire d'emploi. En l'absence d'un tel agent, le logement devra être approuvé par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT.

Le TRAVAILLEUR convient de ce qui suit :

9. L'EMPLOYEUR peut déduire du salaire du TRAVAILLEUR un montant qui tient compte des frais des services publics associés à l'emploi du TRAVAILLEUR dans les provinces de l'Alberta, de la Saskatchewan*, du Manitoba, de l'Ontario, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse et de l'Île-du-Prince-Édouard. Le montant de la retenue est de 2,80 $ par journée de travail. Ce montant est rajusté annuellement à compter du 1er janvier en fonction de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour les mois de juillet 2043 à juin 2025 dans les provinces permettant la déduction. Cette retenue ne s'applique que pour les journées de travail d'au moins quatre (4) heures. La retenue faite en vertu de cet alinéa ne doit s'appliquer qu'à la période de paie en cours.

   *En Saskatchewan, les TRAVAILLEURS embauchés dans les serres et les pépinières sont exemptés de cette retenue.

Pour la Colombie-Britannique SEULEMENT :

L'EMPLOYEUR convient de ce qui suit :

10. Il doit 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.

11. Il doit s'assurer qu'un logement raisonnable et abordable soit 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.

12. Les coûts relatifs au logement seront payés par le TRAVAILLEUR au taux de 5,99 $ par jour de travail* du salaire 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 923,82 $.

    *Cette retenue ne s'applique que pour les journées de travail d'au moins quatre (4) heures.

PARTIE B : REPAS

13. Lorsque le TRAVAILLEUR et l'EMPLOYEUR conviennent que l'EMPLOYEUR fournit les repas au TRAVAILLEUR :

L'EMPLOYEUR convient de ce qui suit :

a. fournir au TRAVAILLEUR des repas suffisants et convenables.

Le TRAVAILLEUR convient de ce qui suit :

b. que l'EMPLOYEUR puisse retenir sur le salaire du TRAVAILLEUR un montant ne dépassant pas 7,21 $ par jour pour les repas fournis au TRAVAILLEUR; admettons que le TRAVAILLEUR accepte de recevoir ce service fournit par l'EMPLOYEUR, à cette fin le TRAVAILLEUR doit préciser par écrit son accord avant la première déduction.

14. Lorsque le TRAVAILLEUR prépare lui-même ses repas, l'EMPLOYEUR s'engage à lui fournir gratuitement les ustensiles de cuisine, le combustible et le local nécessaires et lui accorder au moins 30 minutes pour les pauses repas.

PARTIE C : PÉRIODES DE REPOS

L'EMPLOYEUR convient de ce qui suit :

15. L'EMPLOYEUR devra offrir au TRAVAILLEUR une pause-repas et au moins deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune, la première en avant-midi et la deuxième en après-midi, payées ou non, selon les normes du travail de la province ou du territoire.

16. 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.

3. VERSEMENTS DES SALAIRES

Le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT et les deux (2) PARTIES conviennent de ce qui suit :

1. 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 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.

L'EMPLOYEUR convient de ce qui suit :

2. Rendre accessible à Emploi et Développement social Canada (EDSC)/Service Canada ou à son représentant tous les renseignements et registres nécessaires afin d'assurer la conformité de cette entente.

3. Lorsqu'un EMPLOYEUR demande à un TRAVAILLEUR de conduire, le TRAVAILLEUR est rémunéré pour son temps et lorsque le TRAVAILLEUR doit se déplacer d'un lieu de travail à un autre au cours de sa journée de travail, le temps de déplacement doit être compris dans les heures de travail.

4. La semaine de travail moyenne comptera au minimum 40 heures;

    a. si, en raison de circonstances particulières, l'article 3, alinéa 4 ne peut être respecté, le salaire hebdomadaire moyen versé au TRAVAILLEUR pendant la durée de son emploi sera celui précisé à l'article 3, alinéa 4, au taux horaire minimum;
    b. 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 cette avance de fonds avant le départ du TRAVAILLEUR.

5. Payer au TRAVAILLEUR, à son lieu de travail, un salaire hebdomadaire en monnaie légale du Canada à un taux au moins égal au plus élevé des trois (3) taux suivants :

    a. le salaire minimum des TRAVAILLEURS prévu par la loi dans la province ou le territoire d'emploi. Si le salaire minimum provincial change durant la période de travail, l'EMPLOYEUR est tenu d'ajuster immédiatement le salaire du TRAVAILLEUR pour refléter le nouveau taux salarial minimum applicable au niveau provincial ou territorial;

b. le taux de salaire déterminé sur une base annuelle qu'EDSC établira comme représentant le taux salarial en vigueur pour le genre de travail agricole effectué par le TRAVAILLEUR dans la province ou le territoire où est effectué ce travail;
c. le taux de salaire versé par l'EMPLOYEUR aux TRAVAILLEURS canadiens effectuant le même genre de travail agricole.

Pour les provinces et territoires À L'EXCEPTION de la Colombie-Britannique :

L'EMPLOYEUR convient de ce qui suit :

6. Verser une prime de reconnaissance hebdomadaire de 4,44 $, pour un maximum de 142,17 $, aux TRAVAILLEURS qui auront été à l'emploi du même EMPLOYEUR pour une période de cinq (5) années consécutives, et cela SEULEMENT s'il n'y a pas de paie de vacances prévue par la loi dans la province ou le territoire d'emploi. Ladite prime de reconnaissance est payable aux TRAVAILLEURS admissibles lorsque le contrat de travail est terminé.

7. Dans le cas du travail à la pièce, les TRAVAILLEURS seront rémunérés à raison d'un salaire équivalent d'au moins une (1) heure de travail pour chaque heure travaillée aux récoltes.

Pour la Colombie-Britannique SEULEMENT :

L'EMPLOYEUR convient de ce qui suit :

8. Dans le cas du travail à la pièce, le TRAVAILLEUR sera rémunéré à raison d'un salaire équivalent d'au moins une (1) heure de travail pour chaque heure travaillée aux récoltes.
   a. l'EMPLOYEUR rémunèrera le TRAVAILLEUR au tarif à la pièce prévu dans le document publié par le gouvernement de la Colombie-Britannique sous le titre de « Minimum Piece Rates - Hand harvested crops ».
   b. 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.)

4. RETENUES SUR LE SALAIRE

Le TRAVAILLEUR consent à ce que l'EMPLOYEUR :

1. Ne puisse faire aucune retenue autre que les suivantes sur le salaire du TRAVAILLEUR :
   a. les retenues que l'EMPLOYEUR est tenu de faire en vertu de la loi;
   b. toutes les autres retenues requises aux termes du présent contrat.

2. Ne peut effectuer aucune retenue au TRAVAILLEUR pour des dépenses de transport en provenance et en partance de l'aéroport, ou aucune autre dépense qui découle de la responsabilité de l'EMPLOYEUR.

5. SANTÉ ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

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 provinciales ou territoriales. L'EMPLOYEUR est dans l'obligation de s'assurer que le TRAVAILLEUR soit couvert par une assurance maladie équivalente à celle d'un citoyen canadien et considérée acceptable par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT. En aucun cas durant la période d'emploi, le TRAVAILLEUR n'est exposé à un risque de blessure ou de maladie qui n'est pas couvert par : l'assurance maladie provinciale/territoriale, des programmes provinciaux/territoriaux d'assurance contre les accidents de travail ou encore une police d'assurance privée qui fournit une couverture médicale complète au TRAVAILLEUR. L'EMPLOYEUR ne peut récupérer du TRAVAILLEUR aucun coût lié à une quelconque assurance santé supplémentaire.

2. Ne pas demander au TRAVAILLEUR d'effectuer des tâches pour lesquelles il n'a pas reçu de formation, conformément à la législation provinciale et territoriale, et le TRAVAILLEUR peut refuser d'effectuer lesdites tâches, sans être pénalisé ou subir de conséquences de quelque nature que ce soit.

3. Si un TRAVAILLEUR reçoit une indemnité à la suite d'un décès ou d'une blessure ayant mené à la perte de son emploi ou à une absence pour raison médicale, l'EMPLOYEUR cessera de recouvrer les retenues contractuelles standard du TRAVAILLEUR, à l'exception des fonds avancés au TRAVAILLEUR.

4. Signaler au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, dans un délai maximal de 24 heures, toute maladie ou blessure que le TRAVAILLEUR a subie et qui requiert des soins médicaux.

5. Aviser le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT en cas de décès du TRAVAILLEUR pendant la période d'emploi et, si la police d'assurance-vie du TRAVAILLEUR ne couvre pas l'enterrement ou le rapatriement du corps, selon les directives du REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT :
   a. soit assumer les frais d'enterrement;
   b. soit remettre au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT une somme équivalente aux frais qu'aurait engagés l'EMPLOYEUR aux termes de l'article 5, alinéa 5a, afin que ce montant soit appliqué aux frais assumés par le gouvernement du Mexique pour ramener la dépouille du TRAVAILLEUR auprès de sa famille au Mexique.

6. À la fin de son contrat ou après le 15 décembre, si le TRAVAILLEUR doit rester au Canada pour une raison médicale ou un accident de travail, l'EMPLOYEUR, en consultation avec le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, devra faciliter pour le TRAVAILLEUR, pendant sa convalescence, l'accès à un logement jusqu'à ce qu'il puisse retourner au Mexique.

Le TRAVAILLEUR convient de ce qui suit :

7. L'EMPLOYEUR peut déduire le coût de l'assurance médicale non professionnelle au moyen de retenues salariales régulières de 1,08 $ par jour par TRAVAILLEUR.

8. L'EMPLOYEUR devra payer tous les mois directement à la compagnie d'assurance engagée par le gouvernement du Mexique la somme totale de la prime d'assurance facturée par la compagnie d'assurance. Cette somme sera recouvrée par l'EMPLOYEUR à l'aide des retenues faites sur le salaire du TRAVAILLEUR conformément à l'article 5, alinéa 7. Dans le cas où le TRAVAILLEUR quitte le Canada avant que le contrat ne prenne fin, l'EMPLOYEUR aura droit de recouvrer de la compagnie d'assurance toute portion de la prime d'assurance non utilisée.

9. Le TRAVAILLEUR signalera à l'EMPLOYEUR ainsi qu'au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, dans un délai maximal de 24 heures, toute blessure qu'il a subie et qui requiert des soins médicaux.

10. 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.

6. TENUE À JOUR DES REGISTRES DE TRAVAIL ET DES RELEVÉS DES GAINS

L'EMPLOYEUR convient de ce qui suit :

1. Tenir à jour et faire parvenir au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT des registres convenables et exacts des heures travaillées et des salaires payés, et fournir ces registres au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT sur demande, dans un délai de sept (7) jours ouvrables.

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

3. Fournir au TRAVAILLEUR et, s'il y a lieu, à la personne que le TRAVAILLEUR désigne, un relevé T4 et un relevé 1 dûment remplis, pour la province de Québec, au plus tard à la date d'émission ou la date butoir en vigueur dans la province ou le territoire (le dernier jour de février).

Le TRAVAILLEUR convient de ce qui suit :

4. L'EMPLOYEUR doit payer à l'avance le TRAVAILLEUR afin de lui permettre d'acheter de la nourriture et des effets personnels. L'EMPLOYEUR et le TRAVAILLEUR doivent s'entendre sur cette avance par écrit et l'EMPLOYEUR doit effectuer des retenues salariales conformément à la législation fédérale et provinciale. L'EMPLOYEUR peut recouvrer

l'avance sur le salaire net au cours des six (6) premières semaines de travail. Si le TRAVAILLEUR quitte le lieu d'emploi avant d'avoir complété six (6) semaines de travail, l'EMPLOYEUR prélèvera tout solde restant sur la paie finale du TRAVAILLEUR. Ces déductions seront indiquées sur le talon de paie du TRAVAILLEUR.

7. DISPOSITIONS RELATIVES AU VOYAGE ET À L'ACCUEIL

L'EMPLOYEUR convient de ce qui suit :

1. Payer à l'agent de voyage, les coûts aller et retour du transport par avion du TRAVAILLEUR, entre le Mexique et le Canada, par le moyen le plus économique possible, sauf si le TRAVAILLEUR décide volontairement de quitter le programme. Le coût de transport aérien du TRAVAILLEUR devra inclure un (1) bagage à main, un (1) bagage enregistré et un (1) repas dans chaque direction (aller-retour), soit : durant le vol, avant ou après le vol, dans un délai raisonnable.

2. Prendre les dispositions suivantes :

   a. que l'EMPLOYEUR ou son représentant accueille le TRAVAILLEUR à son point d'arrivée au Canada et l'accompagne à son lieu de travail, et, à la fin de l'emploi, qu'il transporte le TRAVAILLEUR au point de départ du transport aérien qu'il prendra pour quitter le Canada;
   b. informer le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT de toutes les dispositions prises pour le transport, comme l'indique l'article 7, alinéa 2a, et obtenir son approbation.
   c. dans le cas où un TRAVAILLEUR est en transit et doit passer la nuit pendant plus de huit (8) heures à l'arrivée et dix (10) heures au départ, il incombe à l'EMPLOYEUR de lui assurer un hébergement hôtelier adéquat ainsi qu'un repas jusqu'au départ prévu du vol de correspondance.

Les PARTIES conviennent de ce qui suit :

3. 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.

4. Le TRAVAILLEUR payera les coûts de traitement du permis de travail directement à Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). L'EMPLOYEUR ne peut récupérer des coûts liés au permis de travail.

Pour les provinces et territoires À L'EXCEPTION de la Colombie-Britannique :

Le TRAVAILLEUR convient de ce qui suit :

5. Rembourser à l'EMPLOYEUR les coûts relatifs au transport aérien :

   a. l'EMPLOYEUR peut déduire jusqu'à 50 % du coût réel du transport aérien (c.-à-d., le transport aller-retour entre la ville de Mexico et le Canada), seulement au cours de la

période d'emploi et à condition de ne pas dépasser les montants maximaux indiqués dans le tableau ci-dessous :

Retenue maximale pour le transport aérien par ville

Aéroport/Ville/Province	Montant maximal pouvant être retenu
Charlottetown (Î.-P.-E.)	718,00 $
Halifax (NS)	718,00 $
Fredericton, Moncton ou **St-John** (NB)	718,00 $
St. John's (T.-N.-L.)	756,00 $
Montréal (QC)	675,00 $
Ottawa (ON)	650,00 $
Toronto (ON)	643,00 $
Winnipeg (MB)	756,00 $
Calgary (AB)	707,00 $
Regina/Saskatoon (SK)	763,00 $
Vancouver (C.-B.)	s. o.

b. les coûts reliés au transport aérien seront recouvrés par retenue salariale au taux de 10 % de la paie brute du TRAVAILLEUR dès le premier jour de plein emploi.
c. l'EMPLOYEUR remettra au TRAVAILLEUR un reçu pour le coût du voyage et remboursera le TRAVAILLEUR si ce dernier a payé plus de 50 % du coût de son billet.

6. S'il existe une entente fédérale-provinciale-territoriale sur la sélection des TRAVAILLEURS étrangers qui prévoit le recouvrement des frais, ceux-ci seront remboursés à l'EMPLOYEUR lors du versement de la paie finale de vacances du TRAVAILLEUR.

Pour la Colombie-Britannique SEULEMENT :

L'EMPLOYEUR convient de ce qui suit :

7. Payer à l'agent de voyage, les coûts aller et retour du transport par avion du TRAVAILLEUR, entre la ville de Mexico et le Canada, par le moyen le plus économique possible.

8. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'EMPLOYEUR accepte et reconnaît :

1. Que le TRAVAILLEUR ne doit pas être déplacé d'une région ou d'un lieu de travail à un autre et ses services ne doivent pas être transférés ni assignés à un autre EMPLOYEUR sans

avoir obtenu préalablement le consentement du TRAVAILLEUR et l'approbation écrite d'EDSC/SERVICE CANADA et du REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT.

2. Que les TRAVAILLEURS approuvés en vertu du PTAS 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. Toute personne qui, sciemment, incite ou aide un TRAVAILLEUR étranger, sans l'autorisation d'EDSC/SERVICE CANADA, à travailler pour le compte d'une autre personne ou à effectuer du travail non agricole hors du cadre fixé par l'EIMT est passible, sur reconnaissance de culpabilité, d'une amende pouvant s'élever jusqu'à 50 000 $ ou à deux (2) ans d'emprisonnement, ou aux deux (2), conformément aux articles 124 (i)(c) et 125 de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*.

3. De fournir :

   a. aux TRAVAILLEURS un uniforme de travail, lorsqu'il est exigé par l'EMPLOYEUR, et, lorsque permis par les normes du travail provinciales ou territoriales, le coût sera partagé à parts égales (50 %) par l'EMPLOYEUR et le TRAVAILLEUR;
   b. aux TRAVAILLEURS de la formation en matière de sécurité, notamment sur l'opération de la machinerie et des outils, et ce, sans frais pour les TRAVAILLEURS, afin de veiller à ce qu'ils puissent effectuer leurs tâches en toute sécurité;
   c. aux TRAVAILLEURS manipulant des produits chimiques, dont des pesticides, ou opérant de la machinerie et des outils, de l'information, de la formation et de l'équipement et des vêtements protecteurs personnels, conformément à la législation provinciale ou territoriale applicables, et ce, sans frais pour les TRAVAILLEURS. L'EMPLOYEUR veillera à ce que les délais de sécurité après traitement soient respectés par le TRAVAILLEUR, comme exigé par le mode d'emploi du pesticide et conformément à la législation provinciale ou territoriale, ainsi qu'à la *Loi sur les produits antiparasitaires*.

4. D'aider le TRAVAILLEUR à obtenir, dès son arrivée, une protection en matière de santé si nécessaire, conformément aux règles provinciales et territoriales approuvées.

5. D'aider le TRAVAILLEUR à demander ou à renouveler son numéro d'assurance sociale (NAS) dans la semaine suivant son arrivée ou selon les exigences de la réglementation provinciale/territoriale.

6. De fournir un hébergement existant sans frais au TRAVAILLEUR pendant la période où le TRAVAILLEUR doit attendre au Canada entre la fin du contrat de travail du TRAVAILLEUR et la journée du vol de retour vers le Mexique du TRAVAILLEUR.

7. D'être responsable du transport vers un hôpital ou une clinique et à partir de cet établissement chaque fois que le TRAVAILLEUR a besoin de soins médicaux. Le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT assurera la coordination avec l'EMPLOYEUR pour s'assurer que les soins médicaux soient fournis au TRAVAILLEUR dans les meilleurs délais, y compris des services d'interprétation. L'EMPLOYEUR paiera les coûts de ce transport s'il n'est pas en

mesure d'assurer le transport du TRAVAILLEUR pour que ce dernier reçoive des soins médicaux.

8. En l'absence d'une rémunération en raison d'un manque de travail à la fin du contrat, et afin de limiter le nombre de journées de travail non productives du TRAVAILLEUR avant son retour au Mexique, la période d'attente maximale ne devrait pas dépasser 96 heures.

9. Si l'EMPLOYEUR QUI REÇOIT dispose encore de postes de travailleurs désignés approuvés mais non pourvus, l'EMPLOYEUR QUI REÇOIT et/ou la Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre agricole étrangère (FERME), les Foreign Agricultural Resource Management Services (FARMS), la Western Agriculture Labour Initiative (WALI) s'engage à informer le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT de ces postes de travailleurs désignés afin de déterminer s'ils seront comblés ou devraient être supprimés.

10. De fournir un service Internet de base sur le lieu de travail et/ou d'hébergement, lorsque disponible.

11. Si un cas de force majeure venait à empêcher le TRAVAILLEUR de travailler et/ou affecter son lieu de résidence, l'EMPLOYEUR, en consultation avec le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, doit aider le TRAVAILLEUR, à s'assurer que ce dernier ait accès à un logement et à des services de soutien sans frais pour le TRAVAILLEUR jusqu'à ce que le TRAVAILLEUR puisse retourner au travail. S'il lui est impossible de travailler, l'EMPLOYEUR, en consultation avec le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, devra aider le TRAVAILLEUR à trouver un emploi alternatif avec un EMPLOYEUR du PTAS ou l'aider à retourner dans son pays d'origine, sans frais supplémentaire pour le TRAVAILLEUR, et ce au-delà des dispositions de ce contrat relatives aux coûts du transport et du logement.

9. OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR

Le TRAVAILLEUR convient de ce qui suit :

1. De travailler pendant la durée de son emploi sous la supervision et l'autorité de l'EMPLOYEUR et d'accomplir de façon efficiente les travaux agricoles qui lui sont assignés.

2. De respecter les règles établies par l'EMPLOYEUR et celles énoncées dans l'article 1, alinéa 5 concernant la sécurité, la discipline ainsi que le soin et l'entretien de la propriété de l'EMPLOYEUR.

3. De ne travailler pour aucune autre personne sans l'approbation d'EDSC/SERVICE CANADA, du REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, et de l'EMPLOYEUR, sauf dans les situations découlant de la rupture du présent contrat par l'EMPLOYEUR et du fait que d'autres dispositions ont été prises relativement à l'emploi, en vertu de l'article 10, alinéa 3.

4. De retourner rapidement au Mexique à la fin de la période d'emploi autorisée.

5. De remplir et soumettre sa déclaration de revenus. Le TRAVAILLEUR doit fournir à l'EMPLOYEUR, avant la fin du contrat, les coordonnées du bureau ou de l'entreprise qui sera responsable de la préparation et de la présentation de la déclaration de ses revenus.

Pour les provinces et territoires À L'EXCEPTION de la Colombie-Britannique :

Le TRAVAILLEUR convient de ce qui suit :

6. De travailler et d'habiter au lieu de travail ou à tout autre endroit fixé par l'EMPLOYEUR et approuvé par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT.

Pour la Colombie-Britannique SEULEMENT :

Le TRAVAILLEUR convient de ce qui suit :

7. De travailler au lieu de travail prévu.

10. CESSATION D'EMPLOI PRÉMATURÉE

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

2. Après la période d'essai prévue, l'EMPLOYEUR peut, après avoir consulté le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, congédier le TRAVAILLEUR prématurément s'il ne remplit pas les obligations stipulées en vertu du présent contrat, refuse de travailler ou pour toute autre raison valable, et il doit aviser le TRAVAILLEUR au moins sept (7) jours avant son congédiement, sauf lorsque le congédiement est pour une raison qui exige un retrait immédiat, et est effectué en consultation avec le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT. Tel qu'indiqué à l'article 8, alinéa 8, en l'absence de compensation, la période d'attente maximale ne doit pas dépasser 96 heures. Une fois que le TRAVAILLEUR a été informé de la cessation de son emploi, et ce, peu importe la cause de la cessation prématurée, les obligations mutuelles prévues au présent contrat demeurent en vigueur jusqu'à la date de retour ou de transfert du TRAVAILLEUR.

3. S'il est établi par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, après consultation auprès d'EDSC/SERVICE CANADA, que l'EMPLOYEUR n'a pas respecté les engagements contractés en vertu des présentes, le présent contrat sera résilié par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT au nom du TRAVAILLEUR, et si EDSC/SERVICE CANADA se voit dans l'impossibilité de trouver au TRAVAILLEUR un autre emploi agricole dans la même région au Canada, l'EMPLOYEUR devra payer tous les frais de retour du TRAVAILLEUR à Mexico (Mexique); en outre, si la période d'emploi prévue à l'article 1, alinéa 2 des présentes n'est pas terminée et que l'emploi prend fin aux termes de l'article 10, alinéa 3,

l'EMPLOYEUR versera au TRAVAILLEUR une somme qui portera le total du salaire payé 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.

Pour les provinces et territoires À L'EXCEPTION de la Colombie-Britannique :

4. L'EMPLOYEUR devrait tenter de transférer le TRAVAILLEUR à la demande de celui-ci, sauf si le licenciement est motivé par un motif nécessitant un renvoi immédiat et s'il est effectué en consultation avec le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT. En cas d'échec concernant le transfert du TRAVAILLEUR (comme indiqué à l'article 11) et si le TRAVAILLEUR demande à rentrer chez lui, le coût du billet de retour pour le Mexique sera assumé de la façon suivante :

   a. dans le cas d'un TRAVAILLEUR nommément désigné par l'EMPLOYEUR, le coût total du retour sera payé par l'EMPLOYEUR;
   b. dans le cas d'un TRAVAILLEUR qui a été choisi par le gouvernement du Mexique et qui a terminé au moins la moitié de la période d'emploi prévue au contrat, le coût total du retour sera payé par le TRAVAILLEUR;
   c. dans le cas d'un TRAVAILLEUR qui a été choisi par le gouvernement du Mexique et qui a travaillé moins de la moitié de la période d'emploi prévue au contrat, le coût du billet d'avion de retour sera assumé par le TRAVAILLEUR. Si le TRAVAILLEUR est insolvable, le gouvernement du Mexique, par l'entremise de son représentant, remboursera à l'EMPLOYEUR le montant impayé du vol de retour.

5. Les PARTIES conviennent de ce qui suit :

   a. dans le cas où le TRAVAILLEUR retourne au Mexique en raison de circonstances personnelles ou la situation qui prévaut au Mexique, le TRAVAILLEUR assumera le coût total de son retour au Mexique.
   b. si le TRAVAILLEUR souhaite retourner au Canada pour terminer son contrat suite à des circonstances personnelles au Mexique, après avoir préalablement obtenu l'autorisation de l'EMPLOYEUR et du REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, la situation est traitée comme une DOUBLE ARRIVÉE et le TRAVAILLEUR est responsable du coût total de son retour au Canada.
   c. si l'EMPLOYEUR, en accord avec le TRAVAILLEUR et le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, organise une DOUBLE ARRIVÉE afin de satisfaire aux besoins opérationnels de la ferme, l'EMPLOYEUR est responsable du coût total du billet de retour Canada-Mexique-Canada pour le TRAVAILLEUR.

6. L'EMPLOYEUR ne peut continuer de récupérer les coûts entraînés au moyen des chèques émis au TRAVAILLEUR par la compagnie d'assurance.

Pour la Colombie-Britannique SEULEMENT :

7. L'EMPLOYEUR devrait tenter de transférer le TRAVAILLEUR à la demande de celui-ci, sauf si le licenciement est motivé par un motif nécessitant un renvoi immédiat et s'il est

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

11. TRANSFERT DE TRAVAILLEURS

En ce qui concerne les TRAVAILLEURS transférés, l'EMPLOYEUR QUI TRANSFÈRE et l'EMPLOYEUR QUI REÇOIT le TRAVAILLEUR conviennent de ce qui suit :

1. Pour que le transfert d'un TRAVAILLEUR puisse avoir lieu :

    a. le TRAVAILLEUR n'a pas besoin de demander un nouveau permis de travail, dans la mesure où il détient un permis de travail valide et n'a pas accompli une période de travail de huit (8) mois;
    b. l'EMPLOYEUR QUI REÇOIT le TRAVAILLEUR doit être un EMPLOYEUR participant au PTAS ayant reçu une EIMT de transfert positive par écrit d'EDSC/SERVICE CANADA avant le transfert du TRAVAILLEUR;
    c. toutes Les PARTIES, y compris le TRAVAILLEUR, l'EMPLOYEUR QUI LE TRANSFÈRE, l'EMPLOYEUR QUI LE REÇOIT et le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT doivent approuver et documenter le transfert.

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 des heures de travail accumulées à ce jour, 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. Il incombe à l'EMPLOYEUR QUI REÇOIT d'organiser le transport vers le nouveau lieu de travail et ce, sans frais pour le TRAVAILLEUR.

5. Après la fin de la période d'essai de sept (7) jours et au plus tard après dix (10) jours d'emploi, l'EMPLOYEUR QUI REÇOIT doit fournir au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT une confirmation écrite du ou des noms, codes d'identité et dates effectives du transfert et de cessation anticipée de l'emploi de tous les TRAVAILLEURS TRANSFÉRÉS. De plus, l'EMPLOYEUR QUI REÇOIT et le TRAVAILLEUR TRANSFÉRÉ devraient signer un nouveau contrat. Les EMPLOYEURS en Ontario, au Québec et dans la région de l'Atlantique doivent fournir cette information à leur tierce partie désignée.

6. Il incombe au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT de signaler le transfert du TRAVAILLEUR à la compagnie qui offre l'assurance médicale supplémentaire.

Pour les provinces et territoires À L'EXCEPTION de la Colombie-Britannique :

7. Les frais relatifs au billet d'avion et visa pourraient être recouvrés au TRAVAILLEUR une seule fois. Le transfert d'un TRAVAILLEUR ne redouble pas la déduction pour ces éléments.

8. L'EMPLOYEUR doit accorder à un TRAVAILLEUR TRANSFÉRÉ une période d'essai de sept (7) jours ouvrables depuis la date de l'arrivée du TRAVAILLEUR au lieu de travail. À compter de la huitième (8e) journée ouvrable, le TRAVAILLEUR est considéré comme nommément désigné par l'EMPLOYEUR et visé par l'article 10, alinéa 4.

9. Si un TRAVAILLEUR transféré n'est pas apte à remplir les fonctions attribuées par le nouvel EMPLOYEUR, ce dernier doit renvoyer le TRAVAILLEUR à son EMPLOYEUR précédent avant la fin de la période d'essai de sept (7) jours, et il incombera à l'EMPLOYEUR précédent de payer les frais de rapatriement du TRAVAILLEUR.

10. Dans le cas d'un EMPLOYÉ TRANSFÉRÉ, le nouvel EMPLOYEUR s'engage à payer à l'avance à l'agent de voyage le coût du transport aller simple par avion du TRAVAILLEUR entre le Canada et le Mexique par le moyen le plus économique possible, tel que stipulé dans le Protocole d'entente.

11. 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 dépasser les montants cités dans l'article 7, alinéa 5.

Pour la Colombie-Britannique SEULEMENT :

12. L'EMPLOYEUR doit accorder à un TRAVAILLEUR transféré une période d'essai de sept (7) jours ouvrables depuis 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.

13. Si le TRAVAILLEUR est transféré, au sens de l'article 11, alinéa 2, l'EMPLOYEUR chez qui le travailleur est transféré doit payer le billet de retour de ce dernier.

14. 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 l'article 2.

12. 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 650,00 $.

2. Le TRAVAILLEUR et l'EMPLOYEUR consentent à ce que tous renseignements personnels puissent être divulgués au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT du Secreteria del Trabajo y Prevision Social et du Secretaria de Relaciones Exteriores, aux FARMS, à la FERME, à la WALI et à la compagnie d'assurance nommée par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT pour l'exécution du PTAS. Le consentement du TRAVAILLEUR est requis, entre autres, pour la transmission des renseignements suivants :

   a. les renseignements détenus en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (y compris le NAS 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 ou du territoire d'emploi, y compris toute identification alphanumérique utilisée par une province ou un territoire;
   c. les renseignements et dossiers médicaux et de santé qui peuvent être communiqués à IRCC ainsi qu'à la compagnie d'assurance nommée par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT.

3. Le présent contrat est régi par les lois du Canada et de la province ou du territoire d'emploi. Les versions en langue française, anglaise et espagnole du présent contrat ont toutes trois (3) force de loi.

4. 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 doivent être interprétés ensemble et ne constituer qu'un seul et même contrat.

5. Les PARTIES acceptent qu'en aucun cas les termes ou conditions de ce contrat soient remplacés, annulés ou modifiés, sans la permission écrite des autorités compétentes canadiennes et mexicaines, ainsi que de l'EMPLOYEUR et son TRAVAILLEUR.

6. Les PARTIES conviennent que le présent contrat est complet et absolu et que tout addenda présumé au présent contrat doit respecter l'alinéa 5 de l'article 12.

Pour les provinces et territoires À L'EXCEPTION de la Colombie-Britannique :

7. À la demande du TRAVAILLEUR, le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT accepte d'aider le TRAVAILLEUR et l'EMPLOYEUR à remplir les formulaires de demande de prestations parentales nécessaires.

DATE : _____

SIGNATURE DE L'EMPLOYÉ : _____

NOM DE L'EMPLOYÉ : _____

SIGNATURE DE L'EMPLOYEUR : _____

TÉMOIN : _____

NOM DE L'EMPLOYER : _____

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 : _____