

# **CONTRAT DE TRAVAIL POUR L'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS AGRICOLES SAISONNIERS DES ANTILLES (ÉTATS MEMBRES DU COMMONWEALTH) AU CANADA – 2026**

Le PRÉSENT CONTRAT conclu le \_\_\_\_\_ (aaaa-mm-jj) entre  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (ci-après appelé « EMPLOYEUR ») et  
\_\_\_\_\_ (ci-après appelé « TRAVAILLEUR ») et  
\_\_\_\_\_ (ci-après appelé « REPRÉSENTANT DU  
GOUVERNEMENT ») dûment autorisé à agir au nom du GOUVERNEMENT de/du  
\_\_\_\_\_ (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.

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.

## **1. 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 d'Emploi et Développement social Canada (EDSC)/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 qu'EDSC/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. 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, comme une urgence médicale.

3. 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.
4. Toutes les retenues, à l'exception des retenues obligatoires, ne s'appliquent que pour les journées de travail d'au moins quatre (4) heures. La retenue faite en vertu de cet article ne doit s'appliquer qu'à la période de paye en cours.
5. En réponse aux besoins cycliques de l'industrie de l'agriculture et à la demande de l'EMPLOYEUR, les TRAVAILLEURS peuvent accepter de prolonger la journée de travail lorsque la situation l'exige et qu'ils sont rémunérés à la pièce. Il est interdit d'exiger que les TRAVAILLEURS travaillent un nombre d'heures susceptibles de nuire à leur santé et sécurité. Les requêtes de travailler des heures additionnelles doivent être conformes aux lois du travail provinciales et territoriales qui s'appliquent, aux coutumes du district et à l'esprit du présent programme, de sorte que les travailleurs antillais 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.
6. 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. Dans le cas de travailleurs transférés, l'EMPLOYEUR doit accorder au TRAVAILLEUR non désigné une période d'essai de sept (7) jours ouvrables à compter de la date de son arrivée au lieu de travail. À compter du huitième jour ouvrable, le TRAVAILLEUR sera considéré comme TRAVAILLEUR désigné. 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.
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, la discipline, le soin et l'entretien des biens et du matériel que le TRAVAILLEUR est tenu d'observer. De même, la vie privée générale des EMPLOYEURS doit également être respectée. 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. Le TRAVAILLEUR accepte de fournir à l'EMPLOYEUR, à son arrivée à son lieu de travail, un exemplaire signé, par lui-même ou elle-même et par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, du contrat de travail pour l'embauche de TRAVAILLEURS agricoles saisonniers. 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.
8. Si le TRAVAILLEUR, pour des raisons indépendantes de sa volonté, est obligé de rester au Canada, l'EMPLOYEUR devra aviser le REPRÉSENTANT GOUVERNEMENTAL 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 propre et approprié 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 doit recevoir et continuer 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. Ce processus doit être effectué en consultation avec le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT.
3. Fournir les produits 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 machines à laver le linge et de sècheuses automatisées sans frais pour le TRAVAILLEUR. Lorsque le logement n'est pas muni d'installations de buanderie, l'EMPLOYEUR versera au TRAVAILLEUR un montant de 16,83 \$ par semaine pour les frais de buanderie et devra, soit offrir le transport à une buanderie commerciale une (1) fois par semaine sans aucun frais pour le TRAVAILLEUR, 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) sècheuse 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 le logement n'est pas situé 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 :

7. Accepte qu'il devra garder le logement que l'EMPLOYEUR ou son agent lui a fourni dans le même état de propreté qu'il était lorsque reçu.

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

L'EMPLOYEUR s'engage à :

8. Fournir un logement convenable au TRAVAILLEUR, sans aucun frais pour le TRAVAILLEUR, notamment durant 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 du

TRAVAILLEUR vers son pays d'origine.

Le TRAVAILLEUR :

9. Doit réaliser que l'EMPLOYEUR peut, avec l'approbation du REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, retenir sur son salaire le montant qu'il en coûte à l'EMPLOYEUR pour maintenir le logement dans ce même état de propreté.
10. Accepte que l'EMPLOYEUR puisse déduire à partir du salaire du TRAVAILLEUR un montant qui tient compte des frais des services publics associés à l'emploi du TRAVAILLEUR uniquement dans les provinces de l'Alberta, du Manitoba, de l'Ontario, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse, de l'Île-du-Prince-Édouard et de la Saskatchewan\*. Le montant de la retenue est de 2,80 \$ canadiens par journée de travail. Ce montant est rajusté annuellement à compter du 1<sup>er</sup> janvier en fonction de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour les mois de juillet 2024 à juin 2025 dans les provinces permettant les déductions.

\*En Saskatchewan, les TRAVAILLEURS embauchés par les serres et pépinières sont dispensés de cette retenue.

#### **Pour la Colombie-Britannique SEULEMENT**

L'EMPLOYEUR s'engage à :

11. Fournir au TRAVAILLEUR un logement convenable, y compris la période durant laquelle le TRAVAILLEUR doit attendre au Canada entre la fin de son contrat de travail et le jour de son vol de retour dans son pays d'origine. Lorsque l'hébergement du TRAVAILLEUR est en dehors de la ferme, l'EMPLOYEUR prendra des dispositions pour que le TRAVAILLEUR soit logé convenablement dans la communauté. Il revient à l'EMPLOYEUR de verser le loyer au propriétaire du logement et de payer les frais de transport du TRAVAILLEUR entre le lieu de travail et son logement.

Le TRAVAILLEUR convient de ce qui suit :

12. Payer à l'EMPLOYEUR les coûts relatifs au logement par des déductions de 7,28 \$ par jour de travail sur la paye 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 969,68 \$.

#### **PARTIE B : REPAS**

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

L'EMPLOYEUR convient de ce qui suit :

- a. fournir au TRAVAILLEUR des repas suffisants et convenables durant le voyage et l'emploi, à un coût convenu avec le TRAVAILLEUR et conformément à l'article 2, alinéa 13b.

Le TRAVAILLEUR convient de ce qui suit :

- b. qu'une somme ne dépassant pas 11,73 \$ par jour pour les repas puisse être déduite du salaire du TRAVAILLEUR.
14. Lorsque le TRAVAILLEUR choisit de préparer lui-même ses repas, l'EMPLOYEUR s'engage à lui fournir gratuitement les ustensiles de cuisine, le combustible et le local nécessaires.

### PARTIE C : PÉRIODES DE REPOS

15. Après cinq (5) heures consécutives de travail, le TRAVAILLEUR aura droit à une pause repas d'au moins 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, payée ou impayée selon la législation provinciale ou territoriale en vigueur.
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. VERSEMENT DES SALAIRES**

L'EMPLOYEUR convient de ce qui suit :

1. Payer au TRAVAILLEUR, à son lieu de travail et en monnaie légale du Canada, un taux de salaire au moins équivalant au plus élevé des trois (3) taux suivants :
  - a. le salaire des TRAVAILLEURS agricoles prévu par la loi dans la province/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. un 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/le territoire où est effectué ce travail;
  - c. le taux de salaire versé par l'EMPLOYEUR à ses employés saisonniers réguliers effectuant le même genre de travail agricole.
2. La semaine de travail moyenne comptera au minimum 40 heures et:
  - a. que si, en raison de circonstances particulières, l'article 3, alinéa 2 ci-haut ne peut être respecté, 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 40 heures rémunérée au taux horaire des TRAVAILLEURS agricoles prévu par la loi dans la province/le territoire d'emploi;
  - b. 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. Lorsque l'EMPLOYEUR demande à un travailleur de conduire, le TRAVAILLEUR sera rémunéré pour le temps exigé et lorsque les TRAVAILLEURS doivent se déplacer d'un site de

travail à un autre, au cours de la journée de travail, le temps de déplacement devrait faire partie des heures de travail.

4. Verser une prime de reconnaissance de 4,69 \$ par semaine, jusqu'à concurrence de 149,94 \$, aux TRAVAILLEURS ayant travaillé cinq (5) années ou plus pour le même EMPLOYEUR; et demeure irrévocable une fois que le TRAVAILLEUR devient admissible. Celle-ci est payable à la fin du contrat.
5. La paye de vacances doit être versée selon la législation provinciale ou territoriale.
6. Le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT et les deux (2) PARTIES conviennent que, dans le cas où l'EMPLOYEUR est incapable de localiser le TRAVAILLEUR pour cause d'absence ou de décès de celui-ci, l'EMPLOYEUR devra verser 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. Le TRAVAILLEUR ou les héritiers légitimes du TRAVAILLEUR n'auront aucun recours envers l'EMPLOYEUR pour les sommes versées au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT.
7. Dans le cas d'une cessation d'emploi prématurée, l'EMPLOYEUR doit verser au TRAVAILLEUR la totalité de son salaire et toute indemnisation en souffrance avant son départ pour son pays d'origine.
8. Rendre accessible à EDSC/Service Canada ou son représentant tous les renseignements et registres nécessaires afin d'assurer la conformité de ce contrat.

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

9. 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.

#### **Pour la Colombie-Britannique SEULEMENT**

10. Dans le cas de tarif à la pièce, l'EMPLOYEUR rémunérera 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 ». Le TRAVAILLEUR sera rémunéré à raison de l'équivalent d'au moins \_\_\_\_ \$ pour chaque heure de travail payée à la pièce.
11. L'EMPLOYEUR payera 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 en vigueur.)

## **4. AVANCE SUR LE SALAIRE**

1. L'EMPLOYEUR doit verser une avance au 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 salariale, par la signature d'un contrat écrit, et l'EMPLOYEUR

doit effectuer des retenues salariales conformément à la législation fédérale et/ou provinciale. L'EMPLOYEUR peut recouvrer l'avance sur 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 paye finale du TRAVAILLEUR.

## **5. RETENUES SUR LE SALAIRE**

Les deux (2) PARTIES conviennent de ce qui suit :

1. Dans l'éventualité où l'EMPLOYEUR achète des articles au nom du TRAVAILLEUR (par exemple, de l'équipement) aux fins de l'usage personnel du TRAVAILLEUR, l'EMPLOYEUR et le TRAVAILLEUR peuvent conclure une entente relative au remboursement de ces articles par le TRAVAILLEUR, si les conditions suivantes sont respectées :
  - a. le TRAVAILLEUR et l'EMPLOYEUR conviennent que le montant du remboursement ne doit pas inclure d'intérêt;
  - b. les deux (2) PARTIES signent un document détaillant les dispositions de l'entente y compris la raison du remboursement, les articles achetés (le cas échéant), la totalité des fonds avancés par l'EMPLOYEUR, le montant du remboursement, les modalités de remboursement et les méthodes de remboursement;
  - c. le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, l'EMPLOYEUR et le TRAVAILLEUR reçoivent une copie signée de l'entente mentionnée ci-haut;
  - d. l'EMPLOYEUR conserve une copie de cette entente en cas d'inspection relative à la conformité.

Le TRAVAILLEUR convient de ce qui suit :

2. Que l'EMPLOYEUR, pour chaque période de paye, déduise une partie du salaire du TRAVAILLEUR et qu'il envoie ce montant au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT avec les copies des feuilles de paye, conformément à l'article 7. Ces retenues serviront à assumer les coûts associés à la protection physique et financière du TRAVAILLEUR pendant son séjour au Canada et pour assurer l'arrivée sécuritaire du TRAVAILLEUR au Canada à partir de son pays d'origine. Ces coûts comprennent des retenues liées aux éléments suivants :
  - a. le transport aérien entre le pays de résidence du TRAVAILLEUR et Kingston (Jamaïque);
  - b. les contributions au régime national d'assurance, conformément à la législation de chaque pays;
  - c. l'assurance maladie complémentaire pour toute période durant laquelle le TRAVAILLEUR n'est pas admissible à l'assurance maladie provinciale ou territoriale et pour toute couverture complémentaire à celle offerte par la province ou le territoire (l'article 6);
  - d. les frais raisonnables pour les examens médicaux exigés;
  - e. les frais administratifs du gouvernement pour la prestation de services comme la préparation de documents, le transport terrestre, l'hébergement en cours de transit entre le Canada et un autre endroit, les séances d'orientation, l'aide juridique, l'inspection du logement destiné au

TRAVAILLEUR, ainsi que les vérifications nécessaires des antécédents, de la sécurité et du casier judiciaire.

**Consentement du TRAVAILLEUR :**

- 
3. Les retenues effectuées en vertu de l'article 5, alinéa 2 peuvent seulement se faire avec le consentement du TRAVAILLEUR, tel qu'indiqué, en apposant ses initiales dans l'espace prévu à cet effet. Si le TRAVAILLEUR ne consent pas à verser ces retenues, le TRAVAILLEUR accepte de payer directement les frais des biens et services mentionnés.
  4. Le montant total déduit en vertu de l'article 5, alinéa 2 n'excède pas 6,39 \$ par jour de travail.

Le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT accepte ce qui suit :

5. Que les fonds recueillis serviront uniquement au recouvrement des paiements effectués pour le compte du TRAVAILLEUR, comme indiqué à l'article 5, alinéa 2.
6. De fournir par écrit au TRAVAILLEUR un compte rendu complet de la façon dont les fonds déduits en vertu de l'article 5, alinéa 2 ont été utilisés, et ce, pour chaque TRAVAILLEUR.
7. Que lorsque le montant total déduit du salaire du TRAVAILLEUR excède le coût réel des articles décrits à l'article 5, alinéa 2, le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT retournera rapidement l'excédent au TRAVAILLEUR.

Le TRAVAILLEUR consent à ce que l'EMPLOYEUR :

8. 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.

## **6. SANTÉ ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS**

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

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. L'EMPLOYEUR ne peut pas exiger du TRAVAILLEUR qu'il effectue des tâches pour lesquelles il n'a pas reçu une formation complète et nécessaire, conformément aux lois provinciales et territoriales, et le TRAVAILLEUR peut refuser d'effectuer lesdites tâches, sans subir de pénalités ou quelconques conséquences.
3. Si un TRAVAILLEUR reçoit une indemnité en raison d'une blessure ou d'un décès entraînant une perte d'emploi, l'EMPLOYEUR cessera de recouvrer auprès du TRAVAILLEUR les



retenues prévues au contrat type, à l'exception des sommes qui ont été avancées au TRAVAILLEUR.

L'EMPLOYEUR convient de ce qui suit :

4. Selon les lignes directrices et les règles approuvées dans la province/le territoire de travail, l'EMPLOYEUR doit faire le nécessaire pour que le TRAVAILLEUR bénéficie d'une protection en matière de santé provinciale ou territoriale dans les délais prescrits.
5. S'assurer que le TRAVAILLEUR est 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.
6. Signaler dans les 24 heures, au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, toute blessure ou maladie subie par un TRAVAILLEUR et nécessitant des soins médicaux.
7. S'assurer que les dispositions nécessaires soient prises afin que les TRAVAILLEURS blessés ou malades reçoivent des soins médicaux le plus rapidement possible.
8. 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 et le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT devront faciliter pour le TRAVAILLEUR, pendant sa convalescence, l'accès à un logement jusqu'à ce qu'il puisse retourner dans son pays d'origine.

Le TRAVAILLEUR convient de ce qui suit :

9. Signaler à l'EMPLOYEUR et au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, dans les 24 heures, toute blessure subie par le TRAVAILLEUR et nécessitant des soins médicaux.

Le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT convient de ce qui suit :

10. Que dans toutes les provinces et tous les territoires où la couverture n'est pas immédiatement offerte, une assurance maladie complémentaire sera organisée avant l'arrivée du TRAVAILLEUR au Canada.

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

Le TRAVAILLEUR s'engage à :

1. Mandater le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT de préparer et soumettre la déclaration d'impôts du TRAVAILLEUR.

L'EMPLOYEUR s'engage à :

2. Remplir et faire parvenir au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, dans les sept (7) jours qui suivent la fin d'une période de paye, des retenues quotidiennes et des copies des feuilles de paye indiquant toutes les retenues effectuées sur le salaire du TRAVAILLEUR.
3. Fournir au TRAVAILLEUR un état détaillé de ses gains et des retenues effectuées à chaque paye.
4. Fournir au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT un relevé T4 complet et un Relevé 1 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).

## **8. 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 qu'il est stipulé au Protocole d'entente. Le coût de transport aérien du TRAVAILLEUR devra inclure un (1) bagage enregistré et un (1) repas dans chaque direction (aller et retour), soit : durant le vol, avant ou après le vol, et ce, dans un délai raisonnable. Si le TRAVAILLEUR décide volontairement de quitter le programme, dans ce cas, l'EMPLOYEUR n'est plus tenu de payer pour le vol de retour du TRAVAILLEUR vers son pays d'origine.
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 au point de départ du transport aérien pour quitter le Canada, et ce, sans frais pour le TRAVAILLEUR. Le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT sera préalablement informé de toutes dispositions prises pour le transport et devra les approuver.
3. 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 :

4. Que le TRAVAILLEUR paye les coûts de traitement du permis de travail directement à Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.

**Consentement du TRAVAILLEUR :**

5. 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.

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

Le TRAVAILLEUR convient de ce qui suit :

6. Payer à l'EMPLOYEUR, au titre des frais de transport mentionnés à l'article 8, alinéa 1 ci-dessus, jusqu'à 50 % du coût réel du transport aérien (c'est-à-dire, le transport aller-retour entre la ville de Kingston [Jamaïque], 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. Les coûts reliés au transport aérien seront recouverts par retenue salariale à un taux de 10 % de la paye brute du TRAVAILLEUR dès le premier jour complet de travail.

### **Retenue maximale pour le transport aérien par ville**

| <b>Ville d'arrivée</b>                                           | <b>Somme maximale pouvant être retenue</b> |
|------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <b>Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick</b> | 744,00 \$                                  |
| <b>St. John's (T.-N.-L.)</b>                                     | 772,00 \$                                  |
| <b>Montréal (QC)</b>                                             | 530,00 \$                                  |
| <b>Ottawa (ON)</b>                                               | 528,00 \$                                  |
| <b>Toronto (ON)</b>                                              | 502,00 \$                                  |
| <b>Winnipeg (MB)</b>                                             | 770,00 \$                                  |
| <b>Calgary (AB)</b>                                              | 908,00 \$                                  |
| <b>Regina/Saskatoon (SK)</b>                                     | 908,00 \$                                  |
| <b>Vancouver (C.-B.)</b>                                         | Sans objet                                 |

Les PARTIES conviennent de ce qui suit :

7. Pour les TRAVAILLEURS au Québec, le coût du Certificat d'acceptation du Québec (CAQ) sera remboursé à l'EMPLOYEUR par le TRAVAILLEUR, par le biais de déductions hebdomadaires ou à partir de son dernier chèque de paye, à son choix. Dans le cas où un organisme gouvernemental rembourse l'EMPLOYEUR, ce dernier ne doit pas faire de déduction sur les montants gagnés par le TRAVAILLEUR.

### **Pour la Colombie-Britannique SEULEMENT**

8. 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 l'article 12 – Cessation d'emploi prématurée. Nonobstant ce qui précède, si le TRAVAILLEUR est transféré, l'EMPLOYEUR chez qui le TRAVAILLEUR est transféré doit payer le billet de retour de ce dernier.

## 9. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'EMPLOYEUR reconnaît et accepte :

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 affectés 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 Programme des travailleurs agricoles saisonniers (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.
3. Que 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 de deux (2) ans d'emprisonnement, ou les deux (2), conformément aux paragraphes 124(1) et 125 de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*.
4. Que, s'il est établi par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, après consultation auprès d'EDSC/Service Canada, que l'EMPLOYEUR n'a pas respecté ses obligations en vertu du présent contrat, et lorsque la loi l'exige, 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 du Canada, l'EMPLOYEUR devra payer tous les frais reliés au retour du TRAVAILLEUR comme entre Kingston (Jamaïque) et le Canada; en outre, si la période d'emploi prévue à l'article 1, alinéa 1 du présent contrat n'est pas terminée et que l'emploi prend fin aux termes de l'article 9, alinéa 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. De fournir :
  - a. gratuitement aux TRAVAILLEURS une formation sur la sécurité, notamment sur l'utilisation de la machinerie ou de l'équipement et des outils afin d'assurer que le TRAVAILLEUR puisse s'acquitter de ses fonctions en toute sécurité;
  - b. gratuitement de l'information, de la formation et de l'équipement de protection individuelle aux TRAVAILLEURS manipulant des produits chimiques, comme des pesticides, ou qui doivent faire fonctionner de la machinerie et/ou de l'équipement ou utiliser des outils, conformément aux lois provinciales et territoriales applicables. 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 aux lois provinciales et territoriales, ainsi qu'à la *Loi sur les produits antiparasitaires*.

6. De fournir au TRAVAILLEUR un uniforme de travail, lorsque requis par l'EMPLOYEUR, et, lorsqu'autorisé par les normes de travail provinciales et territoriales, au moins 50 % du coût sera assumé par l'EMPLOYEUR.
7. D'être responsable de fournir le transport aller-retour vers les magasins, qui doivent être situés à une distance raisonnable, une fois par semaine et sans frais pour le TRAVAILLEUR.
8. D'être responsable de fournir le 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 travaillera en partenariat avec l'EMPLOYEUR pour s'assurer que les soins médicaux adéquats sont fournis au TRAVAILLEUR, et ce, dans les meilleurs délais.
9. D'être responsable d'accompagner le TRAVAILLEUR là où cela est nécessaire pour l'enregistrement de son numéro d'assurance sociale (NAS) aussitôt que possible après l'arrivée du TRAVAILLEUR.
10. De fournir un service d'Internet de base sur le lieu de travail et/ou d'hébergement, lorsque disponible.
11. Que, si l'EMPLOYEUR QUI REÇOIT dispose encore de postes de TRAVAILLEURS désignés mais non pourvus, l'EMPLOYEUR QUI REÇOIT ou son REPRÉSENTANT 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.
12. Que, 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.

## **10. OBLIGATIONS DU REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT**

Le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT reconnaît et accepte :

1. Que lorsqu'il y a une raison de soupçonner des cas de violence ou de maltraitance au travail, le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT signalera toutes les allégations à EDSC, y compris à Service Canada, et fournira tous les renseignements qui pourraient appuyer une inspection de l'intégrité, le cas échéant.
2. Que si le TRAVAILLEUR doit être retiré d'une situation d'exploitation ou de violence et qu'un transfert auprès d'un autre EMPLOYEUR est prévu, le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT sera chargé de la coordination au besoin afin de faciliter ce transfert.

3. De garantir que la participation future de tout TRAVAILLEUR au PTAS dénonçant un cas de violence ou de maltraitance au travail ne soit pas pénalisé en raison de ces allégations, excepté si EDSC détermine que ces allégations étaient déraisonnables ou fallacieuses.

## **11. OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR**

Le TRAVAILLEUR convient :

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 ou à tout autre endroit fixé par l'EMPLOYEUR et approuvé par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT.
3. De travailler 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. De respecter les règles fournies par l'EMPLOYEUR et celles mentionnées à l'article 1, alinéa 7, concernant la sécurité, la discipline ainsi que le soin et l'entretien des biens et du matériel qui ont été établis par l'EMPLOYEUR et acceptés par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT.
5. De ne travailler pour aucune autre personne sans l'approbation d'EDSC/Service Canada, du REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT et de l'EMPLOYEUR.
6. De retourner rapidement, à la fin de la période d'emploi autorisée, dans le pays où il a été recruté.

## **12. CESSATION D'EMPLOI PRÉMATURÉE**

Les PARTIES conviennent de ce qui suit :

1. 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. L'EMPLOYEUR doit donner un préavis de sept (7) jours au TRAVAILLEUR avant le congédiement, sauf lorsque le congédiement est motivé, conformément à la législation provinciale sur les normes d'emploi en vigueur, et qu'il exige un renvoi immédiat et que l'on procède au congédiement en consultation avec le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT. Une fois que le TRAVAILLEUR a été informé de la fin de son contrat, l'EMPLOYEUR doit continuer à fournir au TRAVAILLEUR l'accès au logement jusqu'à la date de départ réservée.

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

Les PARTIES conviennent de ce qui suit :

2. L'EMPLOYEUR devrait tenter de transférer le TRAVAILLEUR à la demande de celui-ci, sauf si le congédiement est motivé, conformément à la législation provinciale sur les normes d'emploi en vigueur exigeant un renvoi immédiat et complété en consultation avec le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT. En cas d'échec concernant le transfert du TRAVAILLEUR et si l'EMPLOYEUR met prématurément fin à l'emploi du TRAVAILLEUR. En cas d'échec concernant le transfert du TRAVAILLEUR et si l'EMPLOYEUR met prématurément fin à

l'emploi du TRAVAILLEUR, et si ce dernier demande à rentrer chez lui, le coût du billet de retour à Kingston (Jamaïque) sera remboursé 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 choisi par le GOUVERNEMENT, qui a terminé 50 % ou plus de la période prévue au présent contrat, le coût total du retour du TRAVAILLEUR sera à la charge du TRAVAILLEUR;
  - c. dans le cas d'un TRAVAILLEUR choisi par le GOUVERNEMENT, qui a terminé moins de 50 % de la période prévue au présent contrat, le coût total du retour du TRAVAILLEUR sera à la charge du TRAVAILLEUR. En outre, le TRAVAILLEUR remboursera à l'EMPLOYEUR une somme égale à la différence entre les frais de transport encourus pour amener le TRAVAILLEUR au Canada et la somme retenue par l'EMPLOYEUR en vertu de l'article 8, alinéa 5, le coût réel étant le montant net payé au transporteur, plus la commission de l'agent de voyages établie selon les taux de l'Association du transport aérien international.
3. Si, de l'avis du REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, en consultation avec l'EMPLOYEUR, la situation familiale et personnelle du TRAVAILLEUR rend son retour souhaitable ou nécessaire avant la date prévue au contrat pour la fin de son emploi, le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT doit assister le TRAVAILLEUR pour son retour. Dans le cas :
- a. d'un TRAVAILLEUR désigné nommément par l'EMPLOYEUR, le coût total du retour à Kingston (Jamaïque) est payé par l'EMPLOYEUR;
  - b. d'un TRAVAILLEUR choisi par le GOUVERNEMENT et qui a terminé 50 % ou plus de la période de travail prévue dans le présent contrat, l'EMPLOYEUR déboursa 25 % des frais raisonnables de transport et de subsistance du TRAVAILLEUR engagés pour son retour à Kingston (Jamaïque);
  - c. d'un TRAVAILLEUR choisi par le gouvernement et qui a accompli moins de 50 % de la période de travail prévue dans le présent contrat, le retour se fait entièrement aux frais du TRAVAILLEUR.
4. Dans le cas où le TRAVAILLEUR doit être retourné chez lui pour des raisons d'ordre médical, vérifiées par un médecin canadien, l'EMPLOYEUR payera, dans une proportion raisonnable, les frais de transport et de subsistance du TRAVAILLEUR relativement à son retour, sauf lorsque le retour est nécessaire en raison d'un problème physique ou médical qui existait avant que le TRAVAILLEUR ne quitte son pays d'origine, dans quel cas le TRAVAILLEUR payera le coût total de son retour.

#### **Pour la Colombie-Britannique SEULEMENT**

Les PARTIES conviennent de ce qui suit :

5. 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.

6. Si l'emploi du TRAVAILLEUR en vertu de l'article 12, alinéa 5, et si la période d'emploi prévue à l'article 1, alinéa 1, n'est pas arrivée à son terme et qu'EDSC/Service Canada se voit dans l'impossibilité de trouver au TRAVAILLEUR un autre emploi agricole dans la même région au Canada, 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.
7. L'EMPLOYEUR devrait tenter de transférer le TRAVAILLEUR à la demande de celui-ci, sauf si le congédiement est motivé, conformément à la législation provinciale sur les normes d'emploi en vigueur exigeant un renvoi immédiat et complété en consultation avec le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT. En cas d'échec de transfert du TRAVAILLEUR, l'EMPLOYEUR a la responsabilité de défrayer les coûts d'un vol aller-retour en direction de Kingston (Jamaïque) pour le TRAVAILLEUR, et ce, même dans le cas d'une cessation de contrat prématurée de la part de l'EMPLOYEUR ou du TRAVAILLEUR, et quelle qu'en soit la raison.
8. 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 retour du TRAVAILLEUR.
9. Dans le cas d'une cessation d'emploi prématurée, l'EMPLOYEUR doit verser au TRAVAILLEUR la totalité de son salaire et toute indemnisation en souffrance avant son départ pour son pays d'origine.

### **13. 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. 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.

### **14. LOIS APPLICABLES**

1. Toutes les dispositions du contrat touchant les obligations qui lient :
  - a. le TRAVAILLEUR, l'EMPLOYEUR et EDSC/Service Canada, ou le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, l'EMPLOYEUR et EDSC/Service Canada seront régies par les lois du Canada et de la province/du territoire d'emploi;
  - b. le TRAVAILLEUR et le GOUVERNEMENT seront régis par les lois du pays d'origine.
2. Les versions française et anglaise de ce contrat ont toutes deux (2) forces de loi.



## **15. 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. La période d'emploi cumulative doit être d'au moins 240 heures.
2. Pour que le transfert d'un TRAVAILLEUR puisse avoir lieu :
  - a. le TRAVAILLEUR n'a pas besoin d'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 qui a reçu une EIMT travail 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 au Canada, doivent approuver le transfert, et doit être documenté et signé par toutes les PARTIES concernées.
3. Au moment du transfert, l'EMPLOYEUR QUI TRANSFÈRE le TRAVAILLEUR doit fournir à l'EMPLOYEUR QUI LE REÇOIT un état précis des heures de travail accumulées à jour, de la rémunération versée et des retenues effectuées à la date du transfert. Cet état doit indiquer clairement les sommes devant encore, le cas échéant, être récupérées auprès du TRAVAILLEUR. L'EMPLOYEUR QUI REÇOIT le TRAVAILLEUR peut 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 8, alinéa 5.
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. L'EMPLOYEUR QUI REÇOIT le TRAVAILLEUR doit accorder à celui-ci une période d'essai de sept (7) jours ouvrables depuis la date de son arrivée au lieu de travail. À compter de la huitième (8<sup>e</sup>) journée ouvrable, le TRAVAILLEUR est considéré comme nommément désigné. En outre, après la période d'essai prévue, l'EMPLOYEUR QUI REÇOIT le TRAVAILLEUR 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 Kingston (Jamaïque).
6. 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. En cas d'échec concernant le transfert du TRAVAILLEUR à un autre EMPLOYEUR et si le TRAVAILLEUR demande à rentrer chez lui, le coût du billet de retour entre le Canada et Kingston (Jamaïque) sera assumé par l'EMPLOYEUR QUI REÇOIT le TRAVAILLEUR.
7. Dans le cas d'un double transfert, le coût du billet de retour du TRAVAILLEUR du Canada à Kingston (Jamaïque) sera assumé par le PREMIER EMPLOYEUR.
8. Si un TRAVAILLEUR TRANSFÉRÉ n'est pas apte à remplir les fonctions attribuées par l'EMPLOYEUR QUI LE REÇOIT avant la fin de la période d'essai de sept (7) jours, ce dernier doit renvoyer le TRAVAILLEUR à l'EMPLOYEUR QUI LE TRANSFÈRE, et il incombera à

celui-ci de payer le coût du billet de retour du TRAVAILLEUR entre le Canada et Kingston (Jamaïque).

9. 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 des noms, codes d'identité et dates d'effet du transfert et de cessation anticipée de l'emploi de tous les TRAVAILLEURS TRANSFÉRÉS. Les EMPLOYEURS en Ontario, au Québec et dans le Canada atlantique doivent fournir cette information à leur tierce partie désignée.
10. Il incombe au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT de signaler le transfert du TRAVAILLEUR à la compagnie qui offre l'assurance médicale supplémentaire.

## **16. DIVERS**

1. Le TRAVAILLEUR et l'EMPLOYEUR consentent à ce que les renseignements personnels puissent être divulgués au REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT, aux Foreign Agricultural Resource Management Services (FARMS), à la Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre agricole étrangère (FERME), à la Western Agriculture Labour Initiative (WALI) et à la compagnie d'assurance nommée par le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT aux fins de l'exécution du PTAS.
2. En cas d'incendie, l'EMPLOYEUR, le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT et le TRAVAILLEUR seront responsables de l'indemnisation des biens personnels du TRAVAILLEUR jusqu'à concurrence d'un montant maximum de 650,00 \$ chacun.
3. Ce 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.
4. L'EMPLOYEUR, le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT et le TRAVAILLEUR conviennent que dans le cas où ce contrat est irréalisable dans son ensemble, sans qu'il y ait faute de l'une des PARTIES (par exemple, en raison d'une catastrophe naturelle), une (1) des PARTIES peut mettre fin à cette entente.
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.
6. Les PARTIES conviennent que le présent contrat est complet et absolu et que tout addenda présumé au présent contrat qui ne respecte pas l'alinéa 5 de l'article 16 peut être jugé non conforme au PTAS.

**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 : \_\_\_\_\_

N° DE TÉLÉPHONE : \_\_\_\_\_

N° DE TÉLÉCOPIEUR : \_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_

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

TÉMOIN : \_\_\_\_\_

NOM DU TRAVAILLEUR : \_\_\_\_\_

NUMÉRO DE CARTE D'IDENTITÉ DU TRAVAILLEUR : \_\_\_\_\_

ADRESSE DE TRAVAILLEUR AU CANADA : \_\_\_\_\_

SIGNATURE DU TRAVAILLEUR : \_\_\_\_\_

TÉMOIN : \_\_\_\_\_

SIGNATURE DU REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT :

\_\_\_\_\_

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

TÉMOIN : \_\_\_\_\_