

**MÉMOIRE DE L'UNION DES PRODUCTEURS AGRICOLES
PRÉSENTÉ À
LA COMMISSION DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL**

**CONSULTATIONS PARTICULIÈRES ET AUDITIONS PUBLIQUES SUR LE PROJET DE LOI N° 8, LOI MODIFIANT LE
CODE DU TRAVAIL À L'ÉGARD DE CERTAINS SALARIÉS D'EXPLOITATIONS AGRICOLES**

9 septembre 2014

ISBN 978-2-89556-136-1 (imprimé)

ISBN 978-2-89556-137-8 (.pdf)

Dépôt légal, troisième trimestre 2014

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque et Archives Canada

TABLE DES MATIÈRES

L'UNION DES PRODUCTEURS AGRICOLES.....	4
SOMMAIRE DU MÉMOIRE	5
LE CARACTÈRE PARTICULIER DE L'AGRICULTURE.....	5
LES FERMES VISÉES	6
LES PROGRAMMES DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (TET).....	6
PROTECTION DES TRAVAILLEURS PAR LES GOUVERNEMENTS	6
CONCLUSION	6
1. INTRODUCTION.....	7
2. LE CONTEXTE	7
PORTRAIT DU SECTEUR	7
3. COUP D'ŒIL SUR LA MAIN-D'ŒUVRE EN AGRICULTURE	8
4. LE CARACTÈRE PARTICULIER DE L'AGRICULTURE.....	9
<i>Le climat</i>	<i>9</i>
<i>Milieu socio-économique.....</i>	<i>10</i>
<i>Ferme familiales</i>	<i>10</i>
• La concentration et la spécialisation	10
• La compétition des marchés	10
<i>Produits végétaux et animaux.....</i>	<i>10</i>
• Cycle de vie.....	11
• Un produit à récolter à temps	11
• Une mécanisation limitée	11
<i>Une industrie particulière.....</i>	<i>12</i>
5. PORTRAIT DE LA SYNDICALISATION	12
6. LES FERMES VISÉES	12
7. LES PROGRAMMES DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES	13
8. PROTECTION DES TRAVAILLEURS PAR LES GOUVERNEMENTS	14
<i>Gouvernement du Québec.....</i>	<i>14</i>
• La Commission des normes du travail.....	14
• Comité interministériel	14
• Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.....	15
<i>Gouvernement fédéral</i>	<i>15</i>
9. LES CONSÉQUENCES DE LA DÉLINQUANCE	15
10. DES EMPLOYEURS SUPPORTÉS.....	16
11. CONCLUSION	17
ANNEXE 1	18
ANNEXE 2	26
ANNEXE 3	37

L'UNION DES PRODUCTEURS AGRICOLES

Au fil de son histoire, l'Union des producteurs agricoles (UPA) a travaillé avec conviction à la réalisation de grands chantiers au bénéfice des agriculteurs et des gens du milieu : le crédit agricole, le coopératisme agricole et forestier, l'électrification rurale, le développement éducatif des campagnes, la mise en marché collective, la reconnaissance de la profession agricole, la protection du territoire agricole, la sécurité du revenu pour les agriculteurs, l'implantation de l'agriculture durable et même le développement de la presse québécoise avec son journal *La Terre de chez nous*, etc. Du même souffle, depuis sa fondation, l'Union contribue au développement et à l'avancement du Québec.

Les actions de l'UPA et de ses membres s'inscrivent au cœur du tissu rural québécois; elles façonnent le visage des régions, à la fois sur le plan géographique, communautaire et économique. Les productrices et producteurs agricoles et forestiers ont mis l'agriculture et la forêt privée du Québec sur la carte du Canada et sur celle du monde entier.

Aujourd'hui, l'Union regroupe 15 fédérations régionales et 26 groupes spécialisés. Elle compte également sur l'engagement direct de plus de 2 500 productrices et producteurs à titre d'administrateurs. Son action se prolonge aussi sur d'autres continents comme l'Europe, dans ses interventions auprès de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) à réclamer l'exception agricole au nom de la souveraineté alimentaire, ou en Afrique pour le développement de la mise en marché collective par le biais d'UPA Développement international.

Bien ancrés sur leur territoire, les 42 127 agriculteurs et agricultrices québécois investissent, bon an mal an, quelque 697 M\$ dans l'économie régionale du Québec. Les 36 000 producteurs forestiers, quant à eux, récoltent de la matière ligneuse pour une valeur annuelle de plus de 350 M\$, contribuant ainsi aux 73 000 emplois directs que génère l'industrie forestière en région.

Dans la même veine, près de 30 000 exploitations agricoles, majoritairement familiales, procurent de l'emploi à plus de 57 000 personnes. Chaque année, le secteur agricole québécois génère des recettes avoisinant les 7,5 G\$, ce qui en fait la plus importante activité du secteur primaire au Québec et un acteur économique de premier plan, particulièrement dans nos communautés rurales.

À travers leur Union, les agriculteurs et agricultrices du Québec de même que les producteurs forestiers se sont donné des moyens pour se développer. Ils sont fiers de travailler collectivement à la noble tâche de cultiver et de nourrir le Québec, tout en contribuant significativement à son développement durable.

SOMMAIRE DU MÉMOIRE

Bien que la majorité des 29 437 fermes du Québec fassent le travail exclusivement en famille, nous comptons 12 897 employeurs agricoles au Québec qui embauchent 57 488 travailleurs rémunérés, représentant près de 844 M\$ en salaire en 2010. Compte tenu des différentes particularités de notre secteur économique, il est essentiel que le Code du travail demeure adapté au secteur agricole afin de pouvoir produire et nourrir convenablement les citoyens d'ici et d'ailleurs.

Le marché des produits agricoles est très compétitif. En effet, les producteurs agricoles du Québec sont en compétition avec ceux de l'Ontario et les autres producteurs d'Amérique du Nord. Pour ces raisons, nous accueillons positivement le projet de loi.

LE CARACTÈRE PARTICULIER DE L'AGRICULTURE

Le climat - *Il n'est pas nécessaire de faire beaucoup de démonstration pour souligner le caractère critique du climat québécois pour la gestion des fermes. Du semis en terre à la récolte, l'agriculteur doit s'ajuster quotidiennement à la température. La souplesse, tant dans la nature des travaux mécanisés que dans les horaires de travail, est essentielle et la capacité à réagir promptement aux aléas climatiques est stratégique pour les entreprises.*

Ferme familiale - *Pour 95 % des producteurs agricoles québécois, famille et entreprise sont des synonymes. L'efficacité et la simplicité sont de mise dans les entreprises qui reposent généralement sur les épaules d'une seule personne, appuyée par sa famille.*

La compétition des marchés - *Les producteurs agricoles sont tous soumis aux fluctuations de l'économie mondiale. Le marché dicte le prix qui sera payé pour la majorité des produits agricoles. La compétition est non seulement nationale, mais internationale.*

Produits végétaux et animaux - *Cette production est soumise aux règles implacables de la nature. Dans le cas des animaux, la régularité des soins qui leur sont prodigués font le succès d'une entreprise. L'horaire de travail doit être planifié à la minute près. Quant aux végétaux, ils sont soumis aux aléas du climat. L'horaire de travail doit être extrêmement flexible afin de permettre l'atteinte des résultats.*

Un produit à récolter à temps - *Tout retard dans la récolte des produits pour animaux, comme végétaux, occasionne des pertes importantes pour le producteur.*

Une industrie particulière - *Les travailleurs ont un rôle stratégique dans l'atteinte des objectifs économiques de l'entreprise. Leur présence assidue, constante et adaptée à la situation est indispensable. Ces éléments justifient donc la présence d'un code du travail qui tient compte de ces particularités. La fragilité des êtres vivants doit absolument être prise en compte dans le Code du travail, car des mécanismes tels les grèves, lockouts et moyens de pression ne peuvent, de façon réaliste, s'appliquer et pourraient avoir des conséquences désastreuses, tant sur le plan économique que social.*

LES FERMES VISÉES

Le présent projet de loi vise les très petites fermes, qui engagent moins de 3 travailleurs à l'année, et celles qui recourent aux employés saisonniers. Sur les 32 896 travailleurs saisonniers, 56,1 % œuvrent 9 semaines ou moins, soit 18 454 personnes. Les producteurs de fruits (bleuets, fraises, framboises et pommes) sont les principaux employeurs.

Avec plus de 7 800 travailleurs étrangers temporaires (TET) au Québec en 2013, ce groupe de personnes est significatif parmi les travailleurs agricoles saisonniers. Ils proviennent du Mexique et du Guatemala.

LES PROGRAMMES DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (TET)

Les deux programmes en place sont extrêmement encadrés et surveillés, tant par le gouvernement fédéral que par celui du Québec. Les employeurs doivent se conformer à une kyrielle d'exigences avant d'être autorisés à embaucher des TET. Ils doivent, entre autres, démontrer que les salaires et conditions de travail sont les mêmes que celles auxquelles ont droit nos travailleurs locaux.

Les employeurs n'ont aucune marge de manœuvre et se voient imposer un contrat de travail qu'ils doivent signer avant l'arrivée des travailleurs. Ils doivent donc simplement respecter ce qui a été décidé par les gouvernements qui imposent ces contrats.

PROTECTION DES TRAVAILLEURS PAR LES GOUVERNEMENTS

En plus de la surveillance régulière des employeurs et du traitement des plaintes des travailleurs par la Commission des normes du travail, d'autres mécanismes sont en place pour le secteur agricole. Dans les règlements d'immigration (Canada et Québec), des dispositions empêchent les employeurs qui ne respectent pas les différentes lois liées au domaine du travail d'avoir accès aux programmes de TET. Un employeur sur quatre fera l'objet d'une inspection annuelle du fédéral. Les employeurs fautifs peuvent se voir bannis du programme pour quelques années et des pénalités allant jusqu'à 100 000 \$ peuvent être imposées.

CONCLUSION

Nous avons démontré le caractère particulier du secteur agricole : de petites entreprises familiales qui doivent composer chaque jour avec du vivant. La souplesse et la simplicité de gestion des ressources humaines sont donc essentielles, particulièrement en ce qui concerne le travail saisonnier. Il est impensable de pouvoir appliquer tel quel le Code du travail à ces employeurs. Un certain nombre de travailleurs saisonniers sont des TET visés par des programmes gouvernementaux qui balisent les conditions de travail. Un contrat de travail est préalablement signé à cet effet. Le non-respect des programmes ou engagements peut carrément mener une entreprise à la faillite.

Nous cherchons à obtenir un environnement réglementaire similaire à nos concurrents. Le projet de loi 8 suit cette logique en offrant à plusieurs fermes du Québec un contexte législatif similaire à nos voisins ontariens. Il s'inscrit aussi en continuité avec le Code du travail du Québec en conservant un régime particulier pour certaines fermes, tout en permettant l'association des travailleurs, s'ils le désirent. Le nouveau projet de loi, jumelé aux autres mécanismes actuellement en place, est donc adapté à la réalité du travail dans le milieu agricole.

1. Introduction

Depuis toujours, l'agriculture est une affaire de famille. Pour travailler en milieu rural, avec des plantes et des animaux, il faut avoir une force de travail adaptée à la situation, aux saisons, au climat. La culture des végétaux et l'élevage d'animaux se font selon des cycles de la nature. Dès la mise en production, rien n'est laissé au hasard pour livrer sur la table des consommateurs des produits nutritifs et de qualité.

Bien que la majorité des 29 437¹ fermes du Québec fassent le travail exclusivement en famille, nous comptons 12 897² employeurs agricoles au Québec qui font également appel de la main-d'œuvre extérieure. Compte tenu des différentes particularités de notre secteur économique, il est essentiel que le Code du travail demeure adapté au secteur agricole afin de pouvoir produire et nourrir convenablement les citoyens d'ici et d'ailleurs.

Rappelons par ailleurs que le marché des produits agricoles est très compétitif. En effet, les producteurs agricoles du Québec sont en compétition avec ceux de l'Ontario et les autres producteurs d'Amérique du Nord.

Dans le présent mémoire, nous vous exposerons en profondeur les raisons qui expliquent que nous accueillions positivement le projet de loi.

2. Le contexte

Portrait du secteur

L'agriculture, la forêt et l'aquaculture québécoises, c'est d'abord et avant tout des hommes et des femmes qui œuvrent avec passion pour offrir à leurs acheteurs et aux consommateurs des produits diversifiés et de qualité. C'est également l'un des moteurs de l'économie du Québec et, plus spécifiquement, de la vitalité des régions. Les chiffres ci-dessous permettent de bien l'illustrer.

La plus importante activité du secteur primaire³

En 2011, le Québec comptait 42 000 agricultrices et agriculteurs :

-  œuvrant au sein de 30 000 entreprises agricoles;
-  procurant de l'emploi à quelque 57 000⁴ personnes;
-  générant des recettes monétaires d'une valeur de 8 G\$⁵.

¹ Statistique Canada, Recensement agricole 2011.

² Ibid.

³ Secteur **primaire** : agriculture, pêche, foresterie, mines, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz.

⁴ ISQ, MAPAQ, op. cit.

La forêt privée, un secteur non négligeable⁶

Les boisés privés appartiennent à 130 000 Québécois et Québécoises, couvrent 56 % du territoire privé et 11 % du territoire forestier productif total du Québec. Annuellement, près de 36 000 d'entre eux récoltent plus de 6 millions de mètres³ de bois, pour une valeur de 350 M\$. Ils contribuent à près de 20 % de l'approvisionnement des usines de transformation du bois et sont à la base d'une importante industrie de villégiature et de récréation.

Aquaculture⁷

En 2010, le secteur aquacole comptait 96 entreprises dont la valeur des ventes représentait environ 10 M\$. La production du secteur est divisée en deux principaux marchés : l'ensemencement pour la pêche sportive (60 % de la production totale) et celui de la table (30 %). Au Québec, la production pour la consommation comble environ 8 % du marché intérieur; un investissement rentable⁸.

L'agriculture génère plus d'emplois pour le même montant investi que plusieurs autres secteurs économiques. À titre d'exemple, pour un investissement de 100 M\$, le secteur agricole crée 1 042 emplois tandis que l'industrie de la construction en crée 846, l'industrie culturelle 834, l'extraction minière de pétrole et de gaz 469, la finance 592 et les services publics 321. Ensemble, les secteurs de la production et de la transformation génèrent chaque année quelque 3,9 G\$ de revenus de taxation et de parafiscalité.

3. Coup d'œil sur la main-d'œuvre en agriculture

Selon le recensement agricole de 2011 (recueillant les données de 2010), nous observons que 43,8 % des 29 437 fermes embauchent 57 488 travailleurs rémunérés. Le tableau suivant illustre les informations sur la main-d'œuvre.

Statistiques Canada – Recensement agricole 2011	
Travail agricole rémunéré, 2010, sur les 29 437 fermes	
Payé sur une base annuelle (à plein temps ou à temps partiel)	
Fermes déclarantes	8 715
Nombre de salariés	24 592
Nombre de semaines pour tous les employés	1 010 899
Payé sur une base saisonnière ou temporaire	
Fermes déclarantes	7 855
Nombre de salariés	32 896

⁵ Statistique Canada, *Recettes monétaires agricoles*, tableau 002-0001.

⁶ Fédération des producteurs forestiers du Québec.

⁷ Association des aquaculteurs du Québec.

⁸ ÉcoRessources, *Retombées économiques de l'agriculture pour le Québec et ses régions*, novembre 2009.

Statistiques Canada – Recensement agricole 2011

Nombre de semaines pour tous les employés	486 572
Nombre total de salariés	
Fermes déclarantes	12 897
Nombre de salariés	57 488
Nombre total de semaines de travail rémunéré	
Fermes déclarantes	12 897
Nombre de semaines pour tous les employés	1 497 471

Globalement, les employeurs agricoles du Québec ont versé près de 844 M\$⁹ en salaire en 2010.

Les données de Statistique Canada peuvent être bonifiées par celles du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ) qui effectuait et publiait, jusqu'en 2007, un profil des informations au regard de la main-d'œuvre sur les fermes québécoises. Malheureusement, le MAPAQ ne cumule plus ces importantes données.

Essentiellement, nous observons qu'en 2007, les producteurs agricoles québécois offraient de l'emploi à 124 628 personnes, incluant les membres de leur famille. De ce nombre, 50 596 personnes étaient embauchées à l'extérieur de la famille et 39 000 de ces travailleurs étaient saisonniers. Ce nombre inclut la plupart des 7 800 travailleurs étrangers temporaires car la durée maximale de séjour pour un grand nombre de ceux-ci est de huit (8) mois.

4. Le caractère particulier de l'agriculture

Nous pouvons préciser des caractéristiques importantes à considérer dans le cadre de l'organisation du travail sur les fermes.

Le climat

Il n'est pas nécessaire de faire beaucoup de démonstration pour souligner le caractère critique du climat québécois. Chaque saison peut être hâtive ou tardive, sèche ou pluvieuse, chaude ou froide. *Du semis en terre à la récolte, l'agriculteur doit s'ajuster quotidiennement à la température.* Ce n'est pas le climat qui s'adapte à nous; il faut donc que les producteurs agricoles organisent leur travail en fonction de ce que Dame Nature décide. Du travail planifié est bien souvent devancé, retardé ou même annulé. L'objectif économique d'une récolte optimale dicte la conduite des opérations. Le tout doit se faire dans le respect des normes du travail et des balises imposées par les programmes gouvernementaux. La souplesse, tant dans la nature des travaux mécanisés que dans les horaires de travail, est de mise et la capacité à réagir promptement aux aléas climatiques est stratégique pour les entreprises.

⁹ Statistique Canada, Recensement agricole 2011.

Milieu socio-économique

Bien que les méthodes de production et les types de fermes aient évolué considérablement au cours des 60 dernières années, certains éléments demeurent inchangés.

Ferme familiales

Si certains pays constatent une industrialisation de leur agriculture, la ferme québécoise est avant tout une entreprise familiale. Pour 95 % des producteurs agricoles québécois, famille et entreprise sont des synonymes.

Dans ce contexte, nous ne pouvons penser que nos fermes ont une structure de gestion très élaborée. L'efficacité et la simplicité sont de mise dans les entreprises qui reposent généralement sur les épaules d'une seule personne, appuyée par sa famille. Afin de passer à travers l'année, les propriétaires doivent prioritairement consacrer leur énergie à mettre en marché un produit de qualité qui pourra être livré sur les tablettes des épiceries.

Le revenu brut moyen pour une ferme au Québec est de 285 435 \$¹⁰. Il y a 20 780 fermes sous cette moyenne. Quant au revenu net par exploitation, il est de 29 636 \$¹¹.

- **La concentration et la spécialisation**

Depuis plus d'un siècle, nous observons une baisse constante du nombre de producteurs agricoles dans les pays industrialisés. Contrairement à l'agriculture des prairies canadiennes, l'agriculture québécoise est très diversifiée. Nous sommes actifs dans les principales cultures et les différents élevages. Bien que nous ayons maintenu une grande diversité de nos productions, les agriculteurs québécois spécialisent de plus en plus leurs activités. Cette concentration et spécialisation amènent une meilleure compétitivité des fermes québécoises, mais génère aussi des risques additionnels. Une maladie dans le cheptel, un parasite dans les plantes, une perte de marché peuvent mener les entreprises à la faillite. Elles doivent donc pouvoir s'adapter et réagir rapidement afin de contrôler et réduire ces risques.

- **La compétition des marchés**

Les producteurs agricoles sont tous, d'une façon ou une autre, soumis aux fluctuations de l'économie mondiale. Le marché dicte le prix qui sera payé pour la majorité des produits agricoles. La compétition est non seulement nationale, mais internationale. Le contrôle des coûts de production est plus que jamais au cœur des défis financiers des fermes du Québec.

Produits végétaux et animaux

L'essence même de l'agriculture est de produire des végétaux ou des animaux. Cette production est soumise aux règles implacables de la nature.

¹⁰Statistique Canada, Recensement agricole 2011.

¹¹Statistique Canada, <http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/102/cst01/agri114f-fra.htm>.

- **Cycle de vie**

Qu'il s'agisse d'animaux ou de plantes, le cycle de croissance ou de vie dictent le rythme de travail. L'un comme l'autre, ils demandent une attention constante et bien souvent journalière. Les travailleurs prêtent une attention particulière aux soins nécessaires à ces êtres vivants afin de leur assurer une croissance optimale en fonction des objectifs de production.

Si, pour les animaux, la cadence de travail est souvent routinière, il en est autrement pour les espèces végétales. En effet, pour ces premiers, la régularité des soins qui leur sont prodigués, l'alimentation, les contrôles de qualité et de santé font la différence entre une entreprise ayant du succès et une qui peut vivre des situations problématiques en raison d'une mauvaise gestion du cheptel. Dans ce contexte, l'horaire de travail doit être planifié à la minute près afin d'assurer aux animaux tout le confort et les soins nécessaires. Chose certaine, il faut s'assurer que les animaux mangent et boivent comme il se doit, sur une base quotidienne et même plusieurs fois par jour. Impossible de sauter une journée, impossible même de sauter un quart de travail.

- **Un produit à récolter à temps**

Tant pour les animaux que pour les plantes, nous pouvons parler de « récolte » en vue de livrer le produit sur les tablettes. En production animale, le prélèvement doit normalement être effectué selon un horaire préétabli. Il en va ainsi pour la production laitière, par exemple, et pour les autres productions où les animaux sont dirigés vers les lieux de transformation. Dans tous ces cas, la logistique de transport est importante et doit être planifiée correctement. Par ailleurs, tout retard dans la récolte des produits pour animaux pourrait occasionner des pertes importantes pour le producteur.

En production végétale, le temps de la récolte est plutôt dicté par le moment où le produit arrive à maturité. Celui-ci peut dépendre de la météo ou de différents facteurs externes au producteur. Ainsi, lorsque vient le temps de récolter, il est primordial d'effectuer l'opération dans un très court délai afin d'éviter que le produit soit complètement déclassé et refusé par les acheteurs.

Enfin, il arrive parfois que les journées de travail soient longues et ardues. Compte tenu de la rareté de la main-d'œuvre, il est important que tous les employés disponibles puissent participer à la récolte.

- **Une mécanisation limitée**

La production horticole est le secteur où le niveau d'utilisation de main-d'œuvre saisonnière est le plus élevé. Les travailleurs vont notamment procéder à l'implantation, à l'entretien, au désherbage, à l'irrigation, à la surveillance de la croissance des végétaux, etc. pour, à la fin et dans la majorité des cas, procéder manuellement à la récolte des fruits et légumes. Ainsi, toutes les personnes disponibles pour participer aux récoltes sont absolument nécessaires. D'ailleurs, la Commission des normes du travail au Québec reconnaît cette particularité, notamment dans la production de fraises et de framboises où le salaire minimum est appliqué avec une formule au rendement. Celle-ci permet justement à tous les cueilleurs disponibles de venir prêter main forte à la récolte des produits qui, à défaut d'être cueillis, seront laissés au champ, en pure perte.

Une industrie particulière

Pour conclure, nous observons que le producteur agricole et ses travailleurs jouent un rôle stratégique dans l'atteinte des objectifs économiques de l'entreprise, qu'il s'agisse de production animale ou végétale. Leur présence assidue, constante et adaptée à la situation est indispensable. Elle assure en effet une croissance qui satisfait aux normes de l'industrie et une récolte au moment opportun, cela dans le but que les entreprises agricoles puissent obtenir le meilleur prix possible pour leurs produits.

Ces éléments justifient donc la présence d'un code du travail qui tient compte de ces particularités afin de réaliser la mission de l'entreprise qui est de produire des aliments de qualité pour nourrir les citoyens. Cette fragilité des êtres vivants doit absolument être prise en compte dans le Code du travail, car des mécanismes tels les grèves, lockouts et moyens de pression ne peuvent, de façon réaliste, s'appliquer et pourraient avoir des conséquences désastreuses, tant sur le plan économique que social.

5. Portrait de la syndicalisation

Depuis des décennies, le Code du travail permet la syndicalisation des travailleurs agricoles dans les entreprises qui comptent normalement et continuellement trois (3) travailleurs et plus. Pour des raisons évidentes, il n'y a pas eu de mouvement notable de syndicalisation du secteur agricole. Celui-ci demeure même très faiblement syndiqué. À preuve, nous avons recoupé les données du ministère du Travail avec la liste de producteurs inscrits à l'UPA et avons identifié 15 employeurs visés par 21 accréditations syndicales. Les 21 conventions collectives visent 774 travailleurs.

Du côté de l'Ontario, le Code du travail est adapté au secteur agricole et les dispositions de la législation s'apparentent grandement au projet de loi 8. Cependant, les règles ontariennes s'appliquent à toutes les fermes et non seulement à celles qui ont moins de trois (3) travailleurs de façon ordinaire et continue.

6. Les fermes visées

Le présent projet de loi vise les très petites fermes, qui engagent moins de 3 travailleurs à l'année, et celles qui recourent aux employés saisonniers. Le recensement de 2011 nous indique que 7 855 fermes emploient 32 896 travailleurs saisonniers. Les données du MAPAQ, bien que moins récentes (2007), apportent quant à elles un certain éclairage au regard de la durée du travail saisonnier. Le MAPAQ précise que 36,5 % des personnes travaillent moins de cinq semaines et 19,6 % entre 5 et 9 semaines. Donc, 56,1 % des travailleurs saisonniers œuvrent neuf (9) semaines ou moins, soit 18 454 personnes. Les producteurs de fruits (bleuets, fraises, framboises et pommes) sont les principaux employeurs. Bien que ces personnes soient généralement à la recherche d'un revenu d'appoint, leur contribution est

essentielle à la réussite du secteur agricole. Afin de pouvoir recruter des travailleurs saisonniers locaux, les employeurs s'adressent habituellement au centre d'emploi agricole (CEA) de leur bureau régional de l'UPA. Le Comité sectoriel de main d'œuvre de la production agricole, AGRICarières, opère quant à lui Agrijob, un bureau de recrutement de travailleurs à Montréal. Il réfère au CEA de la région de Montréal environ 2 000 travailleurs annuellement.

Avec plus de 7 800 travailleurs étrangers temporaires (TET) au Québec en 2013, ce groupe de personnes est le deuxième en terme significatif parmi les travailleurs saisonniers agricoles et il est en croissance depuis plusieurs années (10 %/an).

Les TET proviennent principalement du Mexique et du Guatemala. C'est par le biais de deux programmes fédéraux que les employeurs peuvent avoir accès à ces travailleurs.

7. Les programmes de travailleurs étrangers temporaires

Les employeurs peuvent embaucher des travailleurs agricoles saisonniers par l'entremise de deux programmes qui sont extrêmement encadrés et surveillés, tant par le gouvernement fédéral que par le gouvernement du Québec. Les employeurs doivent se conformer à une kyrielle d'exigences avant d'être autorisés à embaucher des TET. Ils doivent entre autres démontrer que les postes ne peuvent pas être comblés par des Canadiens et que les salaires et conditions de travail sont les mêmes que celles auxquelles ont droit nos travailleurs locaux. Ces deux éléments sont la pierre d'assise des programmes d'accès à des TET.

La première condition, soit de faire la preuve de l'incapacité de combler les postes par des travailleurs canadiens, est naturellement mise en place afin de protéger nos travailleurs locaux. La seconde condition, qui touche la parité de salaire et de conditions de travail entre les travailleurs locaux et étrangers, vise bien entendu à éviter l'exploitation des TET. Les programmes prévoient que les travailleurs ont la meilleure des trois références suivantes :

- les normes du travail de la province;
- les normes des programmes de TET;
- les conditions applicables aux travailleurs similaires dans l'entreprise.

Les employeurs doivent signer, avant l'arrivée des travailleurs, un contrat de travail imposé par les gouvernements. Pour le programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), le contrat négocié avec le Mexique est annexé (annexe 1) au présent mémoire. Ce contrat de sept pages contient douze chapitres et 58 articles.

Pour le volet agricole du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), un contrat de travail type est imposé par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI). Il a été

préparé en collaboration avec la Commission des normes du travail (CNT) et est plus succinct. Il comporte 24 clauses et tient essentiellement sur quatre pages. Ce contrat est également annexé (annexe 2) au présent mémoire.

Comme nous le constatons à la lecture de ces contrats, les employeurs n'ont aucune marge de manœuvre et doivent simplement respecter ce qui est imposé par les gouvernements.

Fait à signaler : la CNT permet aux employeurs de déduire un montant allant jusqu'à 46,36 \$ par semaine pour le logement d'un travailleur alors que le gouvernement fédéral impose une limite de déduction à 30 \$ par semaine. Le travailleur bénéficie donc des meilleures conditions entre les dispositions du programme et les normes du Québec.

8. Protection des travailleurs par les gouvernements

En temps normal, les travailleurs qui ne sont pas visés par une convention collective sont soumis aux normes du travail du Québec; ceci est la base pour tous les travailleurs. En plus de la surveillance régulière des employeurs et du traitement des plaintes des travailleurs par la CNT, d'autres mécanismes sont en place pour le secteur agricole, et ce, de façon particulière.

Gouvernement du Québec

- **La Commission des normes du travail**

La CNT voit à l'application de la Loi sur les normes du travail et ses règlements. Actuellement, deux exceptions s'appliquent pour les travailleurs agricoles. Tout d'abord, ils ne sont pas sujets à une majoration du taux horaire de 50 % pour le temps excédant 40 heures par semaine. De plus, comme mentionné précédemment, le salaire minimum pour les cueilleurs de fraises et de framboises est appliqué selon une formule de taux au kilogramme. Dans ce cas précis, la CNT procède à des vérifications régulières auprès des travailleurs et employeurs. Le ministère du Travail a également mis en place un comité de travail dans le but de s'assurer que le taux au rendement est calculé de façon juste afin d'obtenir le résultat souhaité.

Finalement, en 2008, la CNT a procédé à une enquête sur les logements fournis aux TET. Les résultats confirmaient que les logements étaient convenables.

- **Comité interministériel**

Depuis 2008, le ministère du Travail préside un comité interministériel sur les travailleurs migrants. Celui-ci regroupe des représentants du MIDI, du MAPAQ, de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). Les aides domestiques et les travailleurs agricoles sont au cœur des travaux de ce comité. Une de ses

réalisations est une vidéo en espagnol à l'intention des TET agricoles destinée à leur présenter leurs droits en lien avec le travail. Celle-ci a été élaborée par les trois commissions (CNT, CSST et CDPDJ).

- **Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion**

Ce ministère veille plus particulièrement à ce que le salaire offert aux TET soit arrimé à celui des travailleurs locaux effectuant les mêmes tâches. De plus, il base son analyse sur la Classification nationale des professions (CNP). Si bien que nous vivons actuellement une situation où les TET sont mieux rémunérés que les travailleurs locaux. Depuis un an, nous demeurons en attente d'une correction de leur part à ce niveau.

Gouvernement fédéral

L'intervention du gouvernement fédéral est exclusivement liée aux TET. C'est Emploi et Développement social Canada (également connu sous le nom de Service Canada) qui a le mandat d'analyser les demandes de TET des employeurs.

En plus de se voir imposer un contrat de travail allant jusqu'à 58 articles, les employeurs, au moment de la demande de TET, doivent procéder à une déclaration en 23 points où ils certifient ou s'engagent sur plusieurs éléments en lien avec l'emploi et le travailleur (voir annexe 3).

Dès la réception des formulaires de demandes, les agents de Service Canada examinent attentivement le dossier. Nous constatons également, depuis quelques années, que le gouvernement exige que les programmes soient appliqués à la lettre. De fait, les demandes de renseignements complémentaires sont très fréquentes et pointilleuses.

9. Les conséquences de la délinquance

Comme nous l'avons vu, la main-d'œuvre sur une ferme n'est pas un luxe mais une nécessité. Sans elle, pas d'agriculture. Pas d'agriculture, pas de nourriture... Les employeurs agricoles doivent maintenant avoir accès aux TET pour combler la pénurie de travailleurs locaux. Or, tel que précédemment démontré, l'accès à ces programmes n'est pas sans conditions.

Il y a également dans les règlements d'immigration, tant au niveau fédéral que provincial, des dispositions qui empêchent les employeurs qui ne respectent pas les différentes lois liées au domaine du travail d'avoir accès à ces programmes. De fait, un employeur déclaré coupable d'infraction relative aux normes du travail se voit refuser l'accès aux TET pour une durée deux (2) ans.

Un employeur sur quatre embauchant des TET fera l'objet d'une inspection annuelle par le fédéral.

Le non-respect des engagements et du programme peuvent entraîner différentes sanctions; les travailleurs peuvent être retirés du milieu de travail sur-le-champ. Ils peuvent également se voir bannis

du programme pour quelques années. De plus, des pénalités financières allant jusqu'à 100 000 \$ peuvent être imposées.

Les employeurs sont bien avisés des conséquences du non-respect des conditions des programmes. La viabilité des fermes du Québec qui nécessitent des TET passe donc par une gestion respectueuse de leurs employés.

10. Des employeurs supportés

À titre d'association accréditée pour représenter tous les producteurs agricoles du Québec, l'UPA s'acquitte de son devoir dans plusieurs sphères qui touchent les agriculteurs du Québec. Dans le sens large de l'expression « ressources humaines » (RH), l'Union est interpellée dans des dossiers qui touchent à la fois les employeurs et les travailleurs du secteur agricole.

C'est la raison pour laquelle nous collaborons de façon régulière avec différents organismes tels Emploi-Québec, la CNT, la CDPDJ, la CSST, le MIDI, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ainsi que le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Science. L'UPA est également un membre actif de la Commission des partenaires du marché du travail depuis sa création et héberge le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole, AGRICarières. Celui-ci a pour rôle de définir les besoins en développement de la main-d'œuvre et de soutenir le développement des compétences dans le secteur agricole.

Toutes les interactions de l'Union avec ces nombreux partenaires se traduisent sur le plancher des vaches, et ce, de différentes façons. Tout d'abord, l'UPA veille à rappeler les différentes obligations auxquelles les employeurs agricoles doivent se conformer. Nous collaborons, entre autres, à diffuser des informations provenant de la CNT. Les publications de l'Union telles *La Terre de chez nous* et différentes revues spécialisées diffusent régulièrement des informations sur les bonnes pratiques en matière de gestion des ressources humaines (GRH). Nous supportons annuellement le concours *Ma ferme, mon monde* qui met en valeur l'initiative en RH de qualité.

L'UPA est bien consciente qu'en matière de GRH, il faut une approche équilibrée. L'accès à une main-d'œuvre de qualité est si stratégique pour la production agricole qu'il faut agir de façon responsable. Le même message est véhiculé parmi les organismes affiliés à l'Union et ses autres partenaires.

Enfin, de façon individuelle, plus de 2 000 employeurs utilisent les services de l'un des douze CEA installés dans les bureaux régionaux de l'UPA. Les agents de ces centres informent et conseillent les employeurs agricoles sur les enjeux touchant principalement le recrutement de travailleurs.

Comme nous l'avons indiqué dans le point précédent, les employeurs qui veulent avoir accès aux TET doivent avoir un dossier sans faute au niveau des plaintes en lien avec les différentes lois du travail. Comme organisation, nous veillons donc à le rappeler aux employeurs et nous encourageons les bonnes pratiques en GRH.

11. Conclusion

Tout au long de notre mémoire, nous avons démontré le caractère particulier du secteur agricole : de petites entreprises qui doivent composer chaque jour avec du vivant. La souplesse et la simplicité de gestion des ressources humaines demeurent au cœur des opérations agricoles, particulièrement en ce qui concerne le travail saisonnier. Dans ce contexte, il est impensable de pouvoir appliquer purement et simplement le Code du travail à ces employeurs qui n'ont pratiquement que des travailleurs saisonniers.

D'ailleurs, un certain nombre d'entre eux sont des TET visés par des programmes gouvernementaux qui balisent, de façon serrée, les salaires, les tâches, l'aménagement du travail, les logements, etc. Avant l'arrivée des travailleurs, les employeurs doivent signer des contrats de travail qui leurs sont imposés. Le non-respect des programmes et des engagements des employeurs – avec des amendes allant jusqu'à 100 000 \$ et le bannissement de l'accès aux programmes de TET – peuvent carrément mener une entreprise à la faillite.

Naturellement, l'UPA cherche à obtenir un environnement réglementaire similaire à nos concurrents. Le projet de loi 8 suit cette logique en offrant à plusieurs fermes du Québec un contexte législatif similaire à nos voisins ontariens.

Aussi, le projet de loi 8 s'inscrit en continuité avec le Code du travail du Québec. Dans son jugement, en mars 2013, la Cour supérieure laissait une année au législateur pour adapter le Code. Le projet de loi 8 conserve un régime particulier pour certaines fermes, tout en permettant l'association des travailleurs, s'ils le désirent.

Le nouveau projet de loi, jumelé aux autres mécanismes actuellement en place, est donc adapté à la réalité du travail dans le milieu agricole.

ANNEXE 1

CONTRAT DE TRAVAIL POUR L'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS AGRICOLES SAISONNIERS DU MEXIQUE AU CANADA – 2014

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

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

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

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

EN CONSÉQUENCE, le présent contrat de travail des travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada est fait en deux exemplaires ce _____ jour de _____ 2014.

I. PORTÉE ET PÉRIODE D'EMPLOI

L'EMPLOYEUR convient d'embaucher le (les) **TRAVAILLEUR(S)** désigné(s) par le gouvernement des États-Unis du Mexique, en vertu du Programme des travailleurs agricoles saisonniers, et accepte les conditions énoncées ci-dessous en tant que partie intégrante du contrat de travail liant **L'EMPLOYEUR** et le **TRAVAILLEUR**. Le nombre de **TRAVAILLEURS** devant être embauchés sera tel qu'indiqué dans l'offre de mise en circulation ci-jointe.

Les **PARTIES** conviennent de ce qui suit :

1. 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 _____ 2014.
- b) **L'EMPLOYEUR** doit respecter la durée d'emploi convenue avec le **TRAVAILLEUR** et ce dernier doit retourner dans son pays d'origine au plus tard le 15 décembre à moins de circonstances extraordinaires (p.ex. urgence médicale).
2. La journée de travail normale est de huit (8) heures, mais en cas d'urgence et à la demande de **L'EMPLOYEUR**, le **TRAVAILLEUR** peut accepter de la prolonger, et dans le cas où il est rémunéré à la pièce, pourvu qu'une telle demande soit conforme aux coutumes du district et à l'esprit du présent programme et que les **TRAVAILLEURS** mexicains aient les mêmes droits que les **TRAVAILLEURS** canadiens. Les journées de travail d'urgence ne doivent pas être de plus de douze (12) heures chacune.
3. Après six (6) jours consécutifs de travail, le **TRAVAILLEUR** aura droit à un (1) jour de congé mais, lorsqu'il faut absolument terminer le travail agricole, et à la demande de **L'EMPLOYEUR**, le **TRAVAILLEUR** peut accepter de différer ce congé et de le prendre un autre jour arrêté d'un commun accord.
4. **L'EMPLOYEUR** doit accorder au **TRAVAILLEUR** une période d'essai de quatorze (14) jours ouvrables à compter de la date de son arrivée au lieu de travail. **L'EMPLOYEUR** ne doit pas congédier le **TRAVAILLEUR** pendant la période d'essai à moins d'un motif valable ou d'un refus de travailler.
5. **L'EMPLOYEUR** fournira au **TRAVAILLEUR**, et sur demande au **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT**, une copie des règles concernant la conduite, la sécurité, ainsi que le soin et l'entretien de la propriété que le **TRAVAILLEUR** peut être tenu de respecter.

II. LOGEMENT, REPAS ET PÉRIODES DE REPOS

1. **L'EMPLOYEUR** devra 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 ou, à défaut, par le **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT**.

2. **L'EMPLOYEUR** devra fournir au **TRAVAILLEUR** des repas suffisants et convenables et, lorsque le **TRAVAILLEUR** prépare lui-même ses repas, lui fournir gratuitement les ustensiles de cuisine, le combustible et le local nécessaires et lui accorder au moins trente (30) minutes pour les pauses repas.
3. **L'EMPLOYEUR** devra permettre au **TRAVAILLEUR** 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.

III. VERSEMENT DES SALAIRES

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

1. Rendre accessible au ministère de l'**EMPLOI ET DU DEVELOPEMENT SOCIAL CANADA (EDSC)/SERVICE CANADA** ou à son représentant tous les renseignements et registres nécessaires afin d'assurer la conformité de cette entente.
2. Verser une prime de reconnaissance hebdomadaire de 4,00 \$, pour un maximum de 128,00 \$ 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. **LA DITE** prime de reconnaissance est payable aux **TRAVAILLEURS** admissibles lorsque le contrat de travail est terminé.
3. Payer au **TRAVAILLEUR**, à son lieu de travail et en monnaie légale du Canada, un taux de salaire équivalant 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;
 - b) le taux de salaire déterminé sur une base annuelle que **EDSC** établira comme représentant le taux de salaire courant pour le genre de travail agricole effectué par le **TRAVAILLEUR** dans la province ou le territoire où est effectué ce travail; ou
 - c) le taux de salaire versé par l'**EMPLOYEUR** aux **TRAVAILLEURS** canadiens effectuant le même genre de travail agricole;
4. la semaine de travail moyenne comptera au minimum quarante (40) heures;
 - a) si, en raison de circonstances particulières, la Section III, clause -4 ne peut être respectée, le salaire hebdomadaire moyen versé au **TRAVAILLEUR** pendant la durée de son emploi sera celui précisé à la Section III, clause 4, au taux horaire minimum; et
 - 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**.

Le REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT ET LES PARTIES conviennent de ce qui suit:

5. 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.

IV. RETENUES SUR LE SALAIRE

Le TRAVAILLEUR consent à ce que l'EMPLOYEUR:

1. Recouvre le coût de l'assurance médicale non professionnelle au moyen de retenues salariales régulières de 0,94 \$ par jour par **TRAVAILLEUR**.
2. Puisse retenir sur le salaire du **TRAVAILLEUR** un montant ne dépassant pas 6,50 \$ par jour pour les repas fournis au **TRAVAILLEUR**.
3. Puisse retenir sur le salaire du **TRAVAILLEUR** un montant qui tienne compte des frais des services publics associés à l'emploi du **TRAVAILLEUR** uniquement dans les provinces de l'Alberta, de la Saskatchewan*, du Manitoba, de l'Ontario, du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard. Le montant de la retenue est de 2,16 \$ canadiens par journée de travail, et sera ajusté annuellement d'une année à l'autre dès le 1er janvier en

fonction d'un pourcentage correspondant aux variations du salaire PTAS, tel qu'il est prévu dans la Section III, clause 3 du contrat. Cette retenue ne s'applique que pour les journées de travail d'au moins quatre (4) heures. La retenue faite en vertu de cette section 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.

4. 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.

V. ASSURANCE POUR LES FRAIS MÉDICAUX PROFESSIONNELS ET NON PROFESSIONNELS RELIÉS AUX BLESSURES, MALADIES ET DÉCÈS

L'EMPLOYEUR s'engage à:

- 1. Respecter toutes les lois ainsi que tous les règlements et arrêtés municipaux que les autorités compétentes ont établis relativement aux conditions et aux normes d'emploi, et à défaut de lois prévoyant l'indemnisation du **TRAVAILLEUR** pour toute blessure ou maladie découlant de son travail, contracter une assurance qui fournisse une telle indemnisation et qui soit approuvée par le **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT**;
- 2. Rapporter au **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT** dans un délai maximal de quarante-huit (48) heures, toute blessure que le **TRAVAILLEUR** a subie et qui requiert des soins médicaux.

Le TRAVAILLEUR convient de ce qui suit:

- 3. **L'EMPLOYEUR** paiera 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 la Section IV, clause 1. 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;
- 4. Il rapportera à l'**EMPLOYEUR** ainsi qu'au **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT**, dans un délai maximal de quarante-huit (48) heures, toute blessure qu'il a subie et qui requiert des soins médicaux.
- 5. 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 contrat entre le gouvernement du Mexique et la compagnie d'assurance au bénéfice du **TRAVAILLEUR**.
- 6. En cas de décès du **TRAVAILLEUR** pendant la période d'emploi, l'**EMPLOYEUR** devra en aviser le **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT** et, selon les directives de ce dernier, soit:
 - a) assumer les frais d'enterrement; ou
 - b) remettre au **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT** une somme équivalant aux frais qu'aurait engagés l'**EMPLOYEUR** aux termes de la Section V, clause 6 (a), afin que ce montant soit appliqué aux frais assumés par le gouvernement du Mexique pour ramener la dépouille du **TRAVAILLEUR** auprès de ses parents au Mexique.

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

L'EMPLOYEUR s'engage à:

- 1. Tenir à jour et faire parvenir au **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT** des registres de présence et des feuilles de paie convenables et exactes.
- 2. Fournir au **TRAVAILLEUR** un état détaillé de ses gains et des retenues correspondantes avec chaque paie.

VII. DISPOSITIONS RELATIVES AU VOYAGE ET À L'ACCUEIL

L'EMPLOYEUR s'engage à:

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

Le TRAVAILLEUR s'engage à:

3. Rembourser à l'**EMPLOYEUR** les coûts relatifs au transport aérien et au traitement du permis de travail.
 - a) Les coûts reliés au transport aérien seront déduits par retenue salariale au taux de 10 % de la paie brut du **TRAVAILLEUR** dès le premier jour de plein emploi. Pour tous les vols à destination et en provenance du Canada (sauf Montréal), le montant à déduire au titre du transport ne devra pas excéder 554,00 \$. En vigueur pour 2014 seulement pour les **TRAVAILLEURS** participant au Programme au Québec, les coûts relatifs au transport aérien pour les vols à destination et en provenance de Montréal, Québec ne pourront faire l'objet que d'une retenue maximale de 50 % du coût total du transport aérien ne dépassant pas 624,00 \$.
 - b) Payer à l'**EMPLOYEUR** 155,00 \$ pour les frais de traitement du permis de travail durant les six (6) premières semaines de travail au moyen de déductions proportionnelles hebdomadaires.

Le montant total versé à l'**EMPLOYEUR** pour le transport et les frais d'émission du permis de travail canadien ne doit pas être inférieur à 155,00 \$ ni supérieur « à la somme de la contribution du **TRAVAILLEUR** au transport aérien et du coût de l'émission du permis de travail canadien ».

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**.

Les PARTIES conviennent de ce qui suit :

4. 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.

VIII. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

1. L'**EMPLOYEUR** s'engage à ne pas déplacer le **TRAVAILLEUR** d'une région de travail à une autre, ni le transférer chez un autre **EMPLOYEUR**, ni prêter ses services à un autre employeur sans avoir obtenu préalablement le consentement du **TRAVAILLEUR** et l'approbation écrite de **EDSC/SERVICE CANADA** et du **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT**.
2. L'**EMPLOYEUR** convient que les **TRAVAILLEURS** approuvés en vertu du Programme des travailleurs agricoles saisonniers sont autorisés par leur permis de travail à n'effectuer que du travail agricole pour le compte de l'**EMPLOYEUR** pour lequel ils travaillent. Toute personne qui, sciemment, incite ou aide un **TRAVAILLEUR** étranger, sans l'autorisation de **EDSC/SERVICE CANADA**, à travailler pour le compte d'une autre personne ou à effectuer du travail non agricole est passible, sur reconnaissance de culpabilité, d'une amende pouvant s'élever jusqu'à 50 000 \$ ou à deux (2) ans d'emprisonnement, ou aux deux (2), conformément à la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (124 (i)(c) et 125).
3. L'**EMPLOYEUR** s'engage à ce que les travailleurs qui manipulent des produits chimiques et/ou des pesticides aient des vêtements de protection sans frais pour le **TRAVAILLEUR**; qu'ils reçoivent une formation de façon formelle ou non et qu'ils fassent leur travail sous supervision, lorsque la loi l'exige.
4. Selon les lignes directrices approuvées dans la province ou le territoire de travail, l'**EMPLOYEUR** doit faire le nécessaire pour que le **TRAVAILLEUR** bénéficie d'une protection en matière de santé, conformément aux règles provinciales et territoriales applicables.

5. **L'EMPLOYEUR** accepte et reconnaît être responsable d'organiser le transport vers un hôpital ou une clinique chaque fois que le **TRAVAILLEUR** a besoin de soins médicaux. Le Consulat travaillera en partenariat avec **L'EMPLOYEUR** pour s'assurer que les soins médicaux adéquats sont fournis au **TRAVAILLEUR** et ce, dans les meilleurs délais.

IX. OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR

Le TRAVAILLEUR convient de ce qui suit:

1. 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**.
2. De travailler en tout temps pendant la durée de son emploi sous la supervision et l'autorité de l'**EMPLOYEUR** et d'accomplir de façon professionnelle les travaux agricoles qui lui sont assignés.
3. D'observer les règles établies par l'**EMPLOYEUR** concernant la sécurité, la discipline, le soin et l'entretien de la propriété.
4. Qu'il :
 - a) devra garder le logement fourni par l'**EMPLOYEUR** ou son agent dans le même état de propreté qu'il était lorsqu'il y est entré; et
 - b) sache 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.
5. De ne travailler pour aucune autre personne sans l'approbation de **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 la Section X, clause 4.
6. De retourner rapidement au Mexique à la fin de la période d'emploi autorisée.
7. De remplir et soumettre sa déclaration de revenus. À cette fin, le **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT** doit fournir l'information sur les manières adéquates de remplir cette obligation.

X. CESSATION D'EMPLOI PRÉMATURÉE

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. En cas d'échec concernant le transfert du **TRAVAILLEUR** (comme indiqué à la section XI) et si le **TRAVAILLEUR** demande à rentrer chez lui, le coût du billet 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 aller-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 moins les sommes retenues en application des dispositions de la Section VII, clause 3.
2. Dans le cas où, de l'avis du **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT**, des circonstances personnelles ou la situation qui prévaut dans le pays d'origine du **TRAVAILLEUR** justifient son retour, le **TRAVAILLEUR** payera le coût total de son retour au Mexique.
3. Dans le cas où le **TRAVAILLEUR** doit être retourné au Mexique 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 relativement au retour. L'**EMPLOYEUR** ne peut continuer de récupérer les coûts entraînés via les chèques émis au **TRAVAILLEUR** par la compagnie d'assurance. Le gouvernement du Mexique payera le coût total du retour du **TRAVAILLEUR** chez lui lorsque nécessaire en raison d'un problème physique ou médical qui existait avant que le **TRAVAILLEUR** ne quitte le Mexique.
4. S'il est établi par le **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT**, après consultation auprès de **EDSC/SERVICE CANADA**, que l'**EMPLOYEUR** n'a pas respecté les engagements contractés en vertu des présentes, le présent

accord 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 la Section I, clause 1 des présentes n'est pas terminée et que l'emploi prend fin aux termes de la Section X, clause 4, l'**EMPLOYEUR** versera au **TRAVAILLEUR** une somme qui portera le total des salaires payés au **TRAVAILLEUR** à un montant équivalant à la somme que le **TRAVAILLEUR** aurait reçue s'il avait occupé son emploi pendant la période minimale prévue.

XI. Transfer de travailleurs

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

Les **PARTIES** conviennent de ce qui suit :

2. Dans le cas d'un **TRAVAILLEUR TRANSFÉRÉ**, la période d'emploi cumulative doit être d'au moins 240 heures.
3. Au moment du transfert, l'**EMPLOYEUR** précédent doit fournir au nouvel **EMPLOYEUR** un état précis de la rémunération versée et des retenues effectuées à la date du transfert. Il faut noter que cet état doit indiquer clairement les sommes devant encore, le cas échéant, être récupérées auprès du **TRAVAILLEUR**.
4. L'**EMPLOYEUR** 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 compter de la huitième (8^e) journée ouvrable, le **TRAVAILLEUR** est considéré comme nommément désigné par l'**EMPLOYEUR** et visé par la Section X, clause 1 a).
5. 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**.
6. 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 la Section VII, clause 3.
7. Dans le cas d'un **EMPLOYÉ TRANSFÉRÉ**, 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.

XII. DIVERS

1. En cas d'incendie, la responsabilité de l'**EMPLOYEUR** à l'égard des effets du **TRAVAILLEUR** se limite au tiers du coût de remplacement de ceux-ci jusqu'à concurrence de 150 \$. Le gouvernement du Mexique assume la responsabilité relative au reste de ce coût.
2. **LE TRAVAILLEUR** consent à ce que tous les renseignements que le gouvernement du Canada et le gouvernement de la province ou du territoire d'emploi possèdent à son sujet, puissent être divulgués à **EDSC/SERVICE CANADA**, à Citoyenneté et Immigration Canada, au **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT**, au Service de gestion des ressources étrangères agricoles, dans le cas du Québec, à la Fondation des entreprises en recrutement de main-d'oeuvre agricole étrangère, ainsi qu'à la compagnie d'assurance nommée par le **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT**, afin de faciliter le fonctionnement du Programme des travailleurs agricoles saisonniers étrangers.

Le consentement du **TRAVAILLEUR** 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 numéro d'assurance sociale du travailleur);

- b) tous les renseignements relatifs à des indemnités en matière de santé, de service social ou d'accident que possède le gouvernement de la province ou du territoire d'emploi, y compris toute identification alphanumérique utilisée par une province et territoire;
 - c) les renseignements et dossiers médicaux et de santé qui peuvent être communiqués à Citoyenneté et Immigration Canada ainsi qu'à la compagnie d'assurance nommée par le **REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT**.
3. 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. Le contrat peut être exécuté dans un nombre illimité d'exemplaires, dans la langue préférée du signataire, et conserver la même valeur que si toutes les **PARTIES** avaient signé le même document. Tous les exemplaires doivent être interprétés ensemble et ne constituer qu'un seul et même contrat.
5. Les **PARTIES** acceptent qu'en aucun cas les termes ou conditions de cet Accord soit remplacés, annulés ou modifiés, sans la permission écrite des autorités compétentes canadiennes et mexicaines, ainsi que de l'**EMPLOYEUR** et son **TRAVAILLEUR**.
6. 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.

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

DATE : _____

SIGNATURE DE L'EMPLOYÉ : _____

NOM DE L'EMPLOYÉ : _____

SIGNATURE DE L'EMPLOYEUR: _____

TÉMOIN: _____

NOM DE L'EMPLOYEUR: _____

ADRESSE : _____

RAISON SOCIALE DE L'ENTREPRISE : _____

No DE TÉLÉPHONE: _____ No DE TÉLÉCOPIEUR: _____

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

SIGNATURE DU REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT : _____

TÉMOIN : _____

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

ANNEXE 2

**L'EMPLOYEUR**

NOM LÉGAL DE L'ENTREPRISE

ADRESSE DE L'ENTREPRISE
N° RUE

VILLE

CODE POSTAL

NOM DE LA PERSONNE RESPONSABLE DU RECRUTEMENT

TÉLÉPHONE DE L'ENTREPRISE

TÉLÉCOPIEUR DE L'ENTREPRISE

ADRESSE DE COURRIEL DE LA PERSONNE RESPONSABLE DU RECRUTEMENT

L'EMPLOYÉ (Pour plus d'un employé, veuillez vous reporter à l'annexe 1. L'employeur peut utiliser le même formulaire pour plusieurs travailleurs, si ceux-ci occupent le même type d'emploi.)

NOM

PRÉNOM

DATE DE NAISSANCE

ANNÉE

MOIS

JOUR

AUTRES NOMS UTILISÉS

SEXE

F ☐ M ☐

ADRESSE À L'ÉTRANGER

N° RUE

APP.

VILLE

CODE POSTAL

PAYS

ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC

N° RUE

APP.

VILLE

CODE POSTAL

TÉLÉPHONE À SON DOMICILE À L'ÉTRANGER

TÉLÉPHONE LIÉ À SON ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC

ADRESSE DE COURRIEL

LIEU DU TRAVAIL AU QUÉBEC (endroit où le travail aura lieu, si différent de l'adresse de l'employeur)

ADRESSE

N° RUE

APP.

VILLE

CODE POSTAL

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**DURÉE DU CONTRAT**

1. Le présent contrat a une durée de _____ mois à partir de la date d'entrée en fonction de l'EMPLOYÉ.

PERMIS DE TRAVAIL

2. Les deux parties reconnaissent que le présent contrat de travail est assujéti à l'obtention, par l'EMPLOYÉ, d'un permis de travail valide en vertu de la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés et de son règlement d'application, et de son entrée au Canada dans le cadre du Volet agricole ou du Volet des professions peu spécialisées (Programme des travailleurs étrangers temporaires).

¹ Ce contrat de travail respecte les exigences des lois relatives au travail applicables au Québec, du Règlement sur la sélection des ressortissants étrangers, du Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés, et des règles administratives qui en découlent.

DESCRIPTION DE L'EMPLOI

3. Titre de l'emploi offert :

- | | |
|--|---|
| ☐ Travailleur agricole – pépinières et arbres de Noël | ☐ Ouvrier agricole d'une ferme ovine |
| ☐ Ouvrier agricole d'une ferme laitière | ☐ Aménagement paysager |
| ☐ Ouvrier agricole d'une ferme d'élevage de canards | ☐ Manœuvre agricole d'une ferme laitière |
| ☐ Manœuvre agricole – production maraîchère et sericole | ☐ Manœuvre agricole d'une ferme avicole |
| ☐ Manœuvre en transformation des aliments | ☐ Ouvrier en acériculture |
| ☐ Ouvrier agricole d'une ferme bovine | ☐ Attrapeur de poulets |
| ☐ Manœuvre agricole en apiculture | ☐ Personnel de buanderie |
| ☐ Manœuvre agricole d'une ferme bovine | |

☐ Autre (préciser) : _____

Décrire les responsabilités et les tâches liées à l'emploi :

DESCRIPTION DU LOGEMENT

4. a) Pour les professions qui relèvent du *Volet des professions peu spécialisées* :

- ☐ L'EMPLOYEUR convient d'aider l'EMPLOYÉ à se trouver un logement abordable et convenable.
Ou
☐ L'EMPLOYEUR fournit ou veille à ce que soit fourni l'hébergement à l'EMPLOYÉ. L'EMPLOYEUR est autorisé à déduire le montant tel que prévu à l'article 6 du Règlement sur les normes du travail.

b) Pour les professions qui relèvent du *Volet agricole* :

- ☐ L'EMPLOYEUR convient de fournir à l'EMPLOYÉ un logement convenable sur le site de son exploitation agricole et pourra déduire un montant maximum de 30 \$/semaine (montant rajusté au prorata pour des semaines partielles) du salaire de l'EMPLOYÉ, tel que prévu par les règles régissant le Volet agricole.
Ou
☐ L'EMPLOYEUR convient de fournir à l'EMPLOYÉ un logement convenable à l'extérieur du site de son exploitation agricole et pourra déduire un montant maximum de 30 \$/semaine (montant rajusté au prorata pour des semaines partielles) du salaire de l'EMPLOYÉ, tel que prévu par les règles régissant le Volet agricole.

5. Si l'EMPLOYÉ accepte le logement offert par l'EMPLOYEUR, décrire les caractéristiques de ce logement :

SALAIRE ET HORAIRE DE TRAVAIL

Note : Tous les salariés doivent être payés à un taux majoré de 50 % (taux et demi) du salaire habituel au-delà de 40 heures par semaine, à l'exception du travailleur agricole, d'un salarié dans un établissement de pêche, de transformation ou de mise en conserve du poisson ou d'un salarié affecté à la mise en conserve, à l'emballage et à la congélation de fruits et légumes pendant la période des récoltes. Ces derniers doivent être payés selon leur salaire habituel, sans majoration au-delà de 40 heures par semaine.

Par ailleurs, pour toutes précisions complémentaires concernant les salariés qui sont rémunérés, par exemple, à la pièce, nous vous invitons à consulter le site de la Commission des normes du travail, à l'adresse Internet suivante : www.cnt.gouv.qc.ca. Vous pouvez joindre la Commission des normes du travail au numéro suivant : 1 800 265-1414.

6. L'EMPLOYEUR convient de payer à l'EMPLOYÉ, pour son travail, un taux horaire de _____ \$ l'heure. Son salaire lui sera versé à un intervalle de _____.

7. L'EMPLOYÉ travaille _____ heures par semaine. Dans les cas applicables, au-delà de 40 heures par semaine, il reçoit un salaire majoré de 50 % pour toute heure effectuée, sauf s'il est un travailleur agricole, un salarié dans un établissement de pêche, de transformation ou de mise en conserve du poisson ou un salarié affecté à la mise en conserve, à l'emballage et à la congélation de fruits et légumes pendant la période des récoltes.

La journée de travail débute à _____ et se termine à _____. Si l'horaire de travail varie d'une journée à l'autre, le préciser :

8. L'EMPLOYÉ a droit à _____ journée(s) de congé par semaine, soit _____.

9. L'EMPLOYÉ a droit annuellement à _____ semaine(s) de vacances payées.

10. L'EMPLOYEUR s'engage à effectuer le versement des prélèvements et le paiement des redevances prévus par la loi (assurance emploi, impôt, etc.).

11. L'EMPLOYEUR s'engage à revoir et à ajuster (le cas échéant) le salaire de l'EMPLOYÉ après 12 mois d'emploi pour veiller à ce que l'EMPLOYÉ continue de toucher le taux de rémunération en vigueur dans sa catégorie professionnelle et dans sa région.

AUTRES CONDITIONS

Note : Après une période de cinq heures consécutives, l'EMPLOYÉ a droit à une période de 30 minutes (sans salaire) pour le repas. Cette période doit être payée si l'EMPLOYÉ n'est pas autorisé à quitter son travail.

12. L'EMPLOYEUR accorde à l'EMPLOYÉ, chaque semaine, un repos d'au moins 32 heures consécutives.
13. L'EMPLOYÉ aura droit à une indemnité minimale de 4 % du salaire comme paie de vacances.
14. L'EMPLOYEUR s'engage à remettre à chaque EMPLOYÉ un bulletin de paie faisant état de ses gains et déductions.
15. L'EMPLOYEUR s'engage à accorder à l'EMPLOYÉ les avantages sociaux suivants :
- Si oui, cocher ☒
- | | | | |
|---|------------------|---|------------------|
| • Pause-café ☐ | Préciser : _____ | • Primes d'assurance ☐ | Préciser : _____ |
| • Congé de maladie ☐ | Préciser : _____ | • Fonds de pension ☐ | Préciser : _____ |
| • Autres ☐ | Préciser : _____ | | |
16. En surplus, l'EMPLOYEUR s'engage à assumer tous les coûts de recrutement liés au recrutement de l'EMPLOYÉ¹.

FRAIS DE TRANSPORT

17. Si l'EMPLOYÉ réside à l'extérieur du Canada, l'EMPLOYEUR consent à assumer les frais de déplacement qui permettront à l'EMPLOYÉ de faire le voyage aller-retour entre son pays de résidence _____ (inscrire le nom du pays) et le lieu du travail au Québec _____ (inscrire le nom de la ville). L'EMPLOYEUR est tenu de payer les frais de transport de l'EMPLOYÉ et il n'est pas autorisé à transférer cette responsabilité à l'EMPLOYÉ (par exemple : l'EMPLOYÉ ne doit pas lui-même payer le coût de transport et se faire rembourser par l'EMPLOYEUR par la suite). En aucun cas est-il permis à l'EMPLOYEUR de recouvrer les frais de déplacement auprès de l'EMPLOYÉ.

OU

- Si l'EMPLOYÉ est déjà au Canada, l'EMPLOYEUR est tenu de payer les frais de déplacement qui permettront à l'EMPLOYÉ de se rendre de son lieu de résidence au Canada _____ (inscrire le nom de la ville) jusqu'au lieu de travail de l'EMPLOYEUR au Québec, situé à _____ (inscrire le nom de la ville). L'EMPLOYEUR doit également payer l'aller simple vers le pays de résidence permanente de l'EMPLOYÉ _____ (inscrire le nom du pays). L'EMPLOYEUR est tenu de payer les frais de transport de l'EMPLOYÉ et il n'est pas autorisé à transférer cette responsabilité à l'EMPLOYÉ (par exemple : l'EMPLOYÉ ne doit pas payer lui-même le coût de transport et se faire rembourser par l'EMPLOYEUR par la suite). En aucun cas est-il permis à l'EMPLOYEUR de recouvrer les frais de déplacement auprès de l'EMPLOYÉ.
18. Dans le cas d'une cessation d'emploi, si l'EMPLOYÉ est recruté par un nouvel employeur qui a reçu un avis neutre ou positif relatif au marché du travail, alors l'EMPLOYÉ dégagera l'EMPLOYEUR initial de sa responsabilité de payer les frais de retour dans son pays de résidence permanente. Le nouvel employeur sera responsable de payer les déplacements de l'EMPLOYÉ vers le nouveau lieu de travail au Canada et vers son pays de résidence permanente.
- Note : Si l'EMPLOYÉ change d'emploi, il doit communiquer avec Citoyenneté et Immigration Canada pour faire modifier son permis de travail. Le nouvel employeur devra obtenir un Avis relatif au marché du travail positif ou neutre délivré conjointement par Service Canada et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. Par ailleurs, l'EMPLOYÉ devra obtenir un nouveau Certificat d'acceptation du Québec, délivré par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

ASSURANCE MALADIE

19. L'EMPLOYEUR convient de fournir gratuitement une couverture d'assurance maladie égale à celle du régime de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ) à l'EMPLOYÉ jusqu'à ce que celui-ci ait droit aux prestations de la RAMQ.
20. L'EMPLOYEUR ne doit faire aucune retenue sur le salaire de l'EMPLOYÉ à ce titre.

ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL (INDEMNITÉS D'ACCIDENT DU TRAVAIL)

21. L'EMPLOYEUR accepte d'inscrire l'EMPLOYÉ à la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec.
22. L'EMPLOYEUR s'engage à verser les cotisations requises pour que l'EMPLOYÉ bénéficie de la protection accordée par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, dans la mesure prévue par celle-ci.

AVIS DE DÉMISSION

23. L'EMPLOYÉ qui désire mettre un terme au présent contrat s'engage à donner à l'EMPLOYEUR un avis écrit d'au moins une semaine et à en informer le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

AVIS DE CESSATION D'EMPLOI

24. L'EMPLOYEUR doit donner un avis écrit avant de mettre fin au contrat de l'EMPLOYÉ qui a accompli trois mois de service continu chez l'EMPLOYEUR et dont le contrat de travail n'est pas sur le point d'expirer. Cet avis est d'une semaine si l'EMPLOYÉ a accompli moins d'un an de service continu et de deux semaines si il a accompli d'un à cinq ans de service continu.

¹ Les dispositions relèvent des exigences administratives du gouvernement fédéral.

L'EMPLOYEUR est tenu de respecter les normes établies par la Loi sur les normes du travail. L'EMPLOYEUR doit notamment respecter les normes relatives aux modalités de versement du salaire, au calcul des heures supplémentaires, aux périodes de repas, aux jours fériés et chômés, aux congés annuels, aux congés pour événements familiaux, aux indemnités et aux recours en vertu de cette loi. Toute disposition du présent contrat de travail inférieure aux normes établies dans cette loi est nulle et sans effet.

Les renseignements personnels recueillis dans le présent formulaire sont nécessaires au traitement de votre demande de certificat d'acceptation pour travail et à l'application de la Loi sur l'immigration au Québec, du Règlement sur la sélection des ressortissants étrangers et des règles administratives qui en découlent. Ces renseignements peuvent également être utilisés par le ministre responsable de l'application de la Loi sur l'immigration au Québec à des fins d'étude, de statistique, d'évaluation de programme ou pour vous communiquer toute information susceptible d'avoir une incidence sur les conditions de votre immigration au Québec.

L'accès à ces renseignements est réservé aux seules personnes autorisées en vertu des dispositions de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (c. A-2.1). Vous pouvez être informée ou informé des renseignements vous concernant détenus par le ministre et, s'il y a lieu, en demander par écrit la rectification. Pour de plus amples renseignements, adressez-vous au bureau qui traite votre demande. Les renseignements personnels sont confidentiels et ne peuvent être divulgués sans votre consentement. Toutefois, le ministre peut **sans votre consentement** :

- communiquer un renseignement personnel aux autorités canadiennes de l'immigration et aux organismes publics québécois si cette communication est nécessaire à l'application d'une loi au Québec;
- être autorisé à communiquer un renseignement personnel à ces organismes si cette communication est nécessaire à l'exercice de leurs attributions ou à la mise en œuvre d'un programme dont ils ont la gestion.

EN FOI DE QUOI les parties, après avoir pris connaissance de toutes les conditions énoncées au présent contrat et les accepter, ont dûment signé en _____ exemplaires (remplir selon le nombre de signataires) comme suit :

Signé à : _____

L'EMPLOYEUR

DATE

ANNÉE	MOIS	JOUR
-------	------	------

Signé à : _____

et à : _____

L'EMPLOYÉ n° 1

DATE

ANNÉE	MOIS	JOUR
-------	------	------

Signé à : _____

L'EMPLOYÉ n° 2 (s'il y a lieu)

DATE

ANNÉE	MOIS	JOUR
-------	------	------

et à : _____

L'EMPLOYÉ n° 3 (s'il y a lieu)

DATE

ANNÉE	MOIS	JOUR
-------	------	------

Signé à : _____

L'EMPLOYÉ n° 4 (s'il y a lieu)

DATE

ANNÉE	MOIS	JOUR
-------	------	------

et à : _____

L'EMPLOYÉ n° 5 (s'il y a lieu)

DATE

ANNÉE	MOIS	JOUR
-------	------	------

Signé à : _____

L'EMPLOYÉ n° 6 (s'il y a lieu)

DATE

ANNÉE	MOIS	JOUR
-------	------	------

et à : _____

L'EMPLOYÉ n° 7 (s'il y a lieu)

DATE

ANNÉE	MOIS	JOUR
-------	------	------

Signé à : _____

L'EMPLOYÉ n° 8 (s'il y a lieu)

DATE

ANNÉE	MOIS	JOUR
-------	------	------

et à : _____

L'EMPLOYÉ n° 9 (s'il y a lieu)

DATE

ANNÉE	MOIS	JOUR
-------	------	------

L'EMPLOYÉ n° 10 (s'il y a lieu)

DATE

ANNÉE	MOIS	JOUR
-------	------	------

Signé à : _____

et à : _____

L'EMPLOYÉ n° 11 (s'il y a lieu)

DATE

ANNÉE	MOIS	JOUR
-------	------	------

L'EMPLOYÉ n° 12 (s'il y a lieu)

DATE

ANNÉE	MOIS	JOUR
-------	------	------

Signé à : _____

et à : _____

L'EMPLOYÉ n° 13 (s'il y a lieu)

DATE

ANNÉE	MOIS	JOUR
-------	------	------

L'EMPLOYÉ n° 14 (s'il y a lieu)

DATE

ANNÉE	MOIS	JOUR
-------	------	------

Signé à : _____

et à : _____

L'EMPLOYÉ n° 15 (s'il y a lieu)

DATE

ANNÉE	MOIS	JOUR
-------	------	------

L'EMPLOYÉ n° 16 (s'il y a lieu)

DATE

ANNÉE	MOIS	JOUR
-------	------	------

Signé à : _____

et à : _____

L'EMPLOYÉ n° 17 (s'il y a lieu)

DATE

ANNÉE	MOIS	JOUR
-------	------	------

L'EMPLOYÉ n° 18 (s'il y a lieu)

DATE

ANNÉE	MOIS	JOUR
-------	------	------

Signé à : _____

et à : _____

L'EMPLOYÉ n° 19 (s'il y a lieu)

DATE

ANNÉE	MOIS	JOUR
-------	------	------

L'EMPLOYÉ n° 20 (s'il y a lieu)

DATE

ANNÉE	MOIS	JOUR
-------	------	------

Annexe 1 – Liste des employés (si plus d'un)

L'EMPLOYÉ – N° 2 (S'IL Y A LIEU)				
NOM	PRÉNOM	DATE DE NAISSANCE ANNÉE MOIS JOUR		
AUTRES NOMS UTILISÉS		SEXE F ☐ M ☐		
ADRESSE À L'ÉTRANGER N°	RUE	APP.		
VILLE	CODE POSTAL	PAYS		
ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC SI DIFFÉRENTE DE CELLE DE L'EMPLOYEUR N°	RUE	APP.	VILLE	CODE POSTAL
TÉLÉPHONE À SON DOMICILE À L'ÉTRANGER		TÉLÉPHONE LIÉ À SON ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC		
ADRESSE DE COURRIEL				

L'EMPLOYÉ – N° 3 (S'IL Y A LIEU)				
NOM	PRÉNOM	DATE DE NAISSANCE ANNÉE MOIS JOUR		
AUTRES NOMS UTILISÉS		SEXE F ☐ M ☐		
ADRESSE À L'ÉTRANGER N°	RUE	APP.		
VILLE	CODE POSTAL	PAYS		
ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC SI DIFFÉRENTE DE CELLE DE L'EMPLOYEUR N°	RUE	APP.	VILLE	CODE POSTAL
TÉLÉPHONE À SON DOMICILE À L'ÉTRANGER		TÉLÉPHONE LIÉ À SON ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC		
ADRESSE DE COURRIEL				

L'EMPLOYÉ – N° 4 (S'IL Y A LIEU)				
NOM	PRÉNOM	DATE DE NAISSANCE ANNÉE MOIS JOUR		
AUTRES NOMS UTILISÉS		SEXE F ☐ M ☐		
ADRESSE À L'ÉTRANGER N°	RUE	APP.		
VILLE	CODE POSTAL	PAYS		
ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC SI DIFFÉRENTE DE CELLE DE L'EMPLOYEUR N°	RUE	APP.	VILLE	CODE POSTAL
TÉLÉPHONE À SON DOMICILE À L'ÉTRANGER		TÉLÉPHONE LIÉ À SON ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC		
ADRESSE DE COURRIEL				

L'EMPLOYÉ – N° 5 (S'IL Y A LIEU)				
NOM	PRÉNOM	DATE DE NAISSANCE ANNÉE MOIS JOUR		
AUTRES NOMS UTILISÉS		SEXE F ☐ M ☐		
ADRESSE À L'ÉTRANGER N°	RUE	APP.		
VILLE	CODE POSTAL	PAYS		
ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC SI DIFFÉRENTE DE CELLE DE L'EMPLOYEUR N°	RUE	APP.	VILLE	CODE POSTAL
TÉLÉPHONE À SON DOMICILE À L'ÉTRANGER		TÉLÉPHONE LIÉ À SON ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC		
ADRESSE DE COURRIEL				

L'EMPLOYÉ – N° 6 (S'IL Y A LIEU)

NOM		PRÉNOM		DATE DE NAISSANCE	
				ANNÉE	MOIS JOUR
AUTRES NOMS UTILISÉS					SEXE F ☐ M ☐
ADRESSE À L'ÉTRANGER N°		RUE		APP.	
VILLE		CODE POSTAL	PAYS		
ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC SI DIFFÉRENTE DE CELLE DE L'EMPLOYEUR					
N°		RUE		APP.	VILLE CODE POSTAL
TÉLÉPHONE À SON DOMICILE À L'ÉTRANGER			TÉLÉPHONE LIÉ À SON ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC		
ADRESSE DE COURRIEL					

L'EMPLOYÉ – N° 7 (S'IL Y A LIEU)

NOM		PRÉNOM		DATE DE NAISSANCE	
				ANNÉE	MOIS JOUR
AUTRES NOMS UTILISÉS					SEXE F ☐ M ☐
ADRESSE À L'ÉTRANGER N°		RUE		APP.	
VILLE		CODE POSTAL	PAYS		
ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC SI DIFFÉRENTE DE CELLE DE L'EMPLOYEUR					
N°		RUE		APP.	VILLE CODE POSTAL
TÉLÉPHONE À SON DOMICILE À L'ÉTRANGER			TÉLÉPHONE LIÉ À SON ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC		
ADRESSE DE COURRIEL					

L'EMPLOYÉ – N° 8 (S'IL Y A LIEU)

NOM		PRÉNOM		DATE DE NAISSANCE	
				ANNÉE	MOIS JOUR
AUTRES NOMS UTILISÉS					SEXE F ☐ M ☐
ADRESSE À L'ÉTRANGER N°		RUE		APP.	
VILLE		CODE POSTAL	PAYS		
ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC SI DIFFÉRENTE DE CELLE DE L'EMPLOYEUR					
N°		RUE		APP.	VILLE CODE POSTAL
TÉLÉPHONE À SON DOMICILE À L'ÉTRANGER			TÉLÉPHONE LIÉ À SON ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC		
ADRESSE DE COURRIEL					

L'EMPLOYÉ – N° 9 (S'IL Y A LIEU)

NOM		PRÉNOM		DATE DE NAISSANCE	
				ANNÉE	MOIS JOUR
AUTRES NOMS UTILISÉS					SEXE F ☐ M ☐
ADRESSE À L'ÉTRANGER N°		RUE		APP.	
VILLE		CODE POSTAL	PAYS		
ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC SI DIFFÉRENTE DE CELLE DE L'EMPLOYEUR					
N°		RUE		APP.	VILLE CODE POSTAL
TÉLÉPHONE À SON DOMICILE À L'ÉTRANGER			TÉLÉPHONE LIÉ À SON ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC		
ADRESSE DE COURRIEL					

L'EMPLOYÉ – N° 10 (S'IL Y A LIEU)

NOM	PRÉNOM	DATE DE NAISSANCE		
		ANNÉE	MOIS	JOUR
AUTRES NOMS UTILISÉS		SEXE F ☐ M ☐		
ADRESSE À L'ÉTRANGER N°	RUE	APP.		
VILLE	CODE POSTAL	PAYS		
ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC SI DIFFÉRENTE DE CELLE DE L'EMPLOYEUR N°	RUE	APP.	VILLE	CODE POSTAL
TÉLÉPHONE À SON DOMICILE À L'ÉTRANGER		TÉLÉPHONE LIÉ À SON ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC		
ADRESSE DE COURRIEL				

L'EMPLOYÉ – N° 11 (S'IL Y A LIEU)

NOM	PRÉNOM	DATE DE NAISSANCE		
		ANNÉE	MOIS	JOUR
AUTRES NOMS UTILISÉS		SEXE F ☐ M ☐		
ADRESSE À L'ÉTRANGER N°	RUE	APP.		
VILLE	CODE POSTAL	PAYS		
ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC SI DIFFÉRENTE DE CELLE DE L'EMPLOYEUR N°	RUE	APP.	VILLE	CODE POSTAL
TÉLÉPHONE À SON DOMICILE À L'ÉTRANGER		TÉLÉPHONE LIÉ À SON ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC		
ADRESSE DE COURRIEL				

L'EMPLOYÉ – N° 12 (S'IL Y A LIEU)

NOM	PRÉNOM	DATE DE NAISSANCE		
		ANNÉE	MOIS	JOUR
AUTRES NOMS UTILISÉS		SEXE F ☐ M ☐		
ADRESSE À L'ÉTRANGER N°	RUE	APP.		
VILLE	CODE POSTAL	PAYS		
ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC SI DIFFÉRENTE DE CELLE DE L'EMPLOYEUR N°	RUE	APP.	VILLE	CODE POSTAL
TÉLÉPHONE À SON DOMICILE À L'ÉTRANGER		TÉLÉPHONE LIÉ À SON ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC		
ADRESSE DE COURRIEL				

L'EMPLOYÉ – N° 13 (S'IL Y A LIEU)

NOM	PRÉNOM	DATE DE NAISSANCE		
		ANNÉE	MOIS	JOUR
AUTRES NOMS UTILISÉS		SEXE F ☐ M ☐		
ADRESSE À L'ÉTRANGER N°	RUE	APP.		
VILLE	CODE POSTAL	PAYS		
ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC SI DIFFÉRENTE DE CELLE DE L'EMPLOYEUR N°	RUE	APP.	VILLE	CODE POSTAL
TÉLÉPHONE À SON DOMICILE À L'ÉTRANGER		TÉLÉPHONE LIÉ À SON ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC		
ADRESSE DE COURRIEL				

L'EMPLOYÉ – N° 14 (S'IL Y A LIEU)

NOM	PRÉNOM	DATE DE NAISSANCE		
		ANNÉE	MOIS	JOUR
AUTRES NOMS UTILISÉS		SEXE F ☐ M ☐		
ADRESSE À L'ÉTRANGER N°	RUE	APP.		
VILLE	CODE POSTAL	PAYS		
ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC SI DIFFÉRENTE DE CELLE DE L'EMPLOYEUR N°		APP.	VILLE	CODE POSTAL
TÉLÉPHONE À SON DOMICILE À L'ÉTRANGER		TÉLÉPHONE LIÉ À SON ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC		
ADRESSE DE COURRIEL				

L'EMPLOYÉ – N° 15 (S'IL Y A LIEU)

NOM	PRÉNOM	DATE DE NAISSANCE		
		ANNÉE	MOIS	JOUR
AUTRES NOMS UTILISÉS		SEXE F ☐ M ☐		
ADRESSE À L'ÉTRANGER N°	RUE	APP.		
VILLE	CODE POSTAL	PAYS		
ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC SI DIFFÉRENTE DE CELLE DE L'EMPLOYEUR N°		APP.	VILLE	CODE POSTAL
TÉLÉPHONE À SON DOMICILE À L'ÉTRANGER		TÉLÉPHONE LIÉ À SON ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC		
ADRESSE DE COURRIEL				

L'EMPLOYÉ – N° 16 (S'IL Y A LIEU)

NOM	PRÉNOM	DATE DE NAISSANCE		
		ANNÉE	MOIS	JOUR
AUTRES NOMS UTILISÉS		SEXE F ☐ M ☐		
ADRESSE À L'ÉTRANGER N°	RUE	APP.		
VILLE	CODE POSTAL	PAYS		
ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC SI DIFFÉRENTE DE CELLE DE L'EMPLOYEUR N°		APP.	VILLE	CODE POSTAL
TÉLÉPHONE À SON DOMICILE À L'ÉTRANGER		TÉLÉPHONE LIÉ À SON ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC		
ADRESSE DE COURRIEL				

L'EMPLOYÉ – N° 17 (S'IL Y A LIEU)

NOM	PRÉNOM	DATE DE NAISSANCE		
		ANNÉE	MOIS	JOUR
AUTRES NOMS UTILISÉS		SEXE F ☐ M ☐		
ADRESSE À L'ÉTRANGER N°	RUE	APP.		
VILLE	CODE POSTAL	PAYS		
ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC SI DIFFÉRENTE DE CELLE DE L'EMPLOYEUR N°		APP.	VILLE	CODE POSTAL
TÉLÉPHONE À SON DOMICILE À L'ÉTRANGER		TÉLÉPHONE LIÉ À SON ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC		
ADRESSE DE COURRIEL				

L'EMPLOYÉ – N° 18 (S'IL Y A LIEU)

NOM		PRÉNOM		DATE DE NAISSANCE	
				ANNÉE	MOIS JOUR
AUTRES NOMS UTILISÉS					SEXE F ☐ M ☐
ADRESSE À L'ÉTRANGER N°		RUE		APP.	
VILLE		CODE POSTAL	PAYS		
ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC SI DIFFÉRENTE DE CELLE DE L'EMPLOYEUR					
N°		RUE	APP.	VILLE	CODE POSTAL
TÉLÉPHONE À SON DOMICILE À L'ÉTRANGER			TÉLÉPHONE LIÉ À SON ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC		
ADRESSE DE COURRIEL					

L'EMPLOYÉ – N° 19 (S'IL Y A LIEU)

NOM		PRÉNOM		DATE DE NAISSANCE	
				ANNÉE	MOIS JOUR
AUTRES NOMS UTILISÉS					SEXE F ☐ M ☐
ADRESSE À L'ÉTRANGER N°		RUE		APP.	
VILLE		CODE POSTAL	PAYS		
ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC SI DIFFÉRENTE DE CELLE DE L'EMPLOYEUR					
N°		RUE	APP.	VILLE	CODE POSTAL
TÉLÉPHONE À SON DOMICILE À L'ÉTRANGER			TÉLÉPHONE LIÉ À SON ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC		
ADRESSE DE COURRIEL					

L'EMPLOYÉ – N° 20 (S'IL Y A LIEU)

NOM		PRÉNOM		DATE DE NAISSANCE	
				ANNÉE	MOIS JOUR
AUTRES NOMS UTILISÉS					SEXE F ☐ M ☐
ADRESSE À L'ÉTRANGER N°		RUE		APP.	
VILLE		CODE POSTAL	PAYS		
ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC SI DIFFÉRENTE DE CELLE DE L'EMPLOYEUR					
N°		RUE	APP.	VILLE	CODE POSTAL
TÉLÉPHONE À SON DOMICILE À L'ÉTRANGER			TÉLÉPHONE LIÉ À SON ADRESSE DE CORRESPONDANCE AU QUÉBEC		
ADRESSE DE COURRIEL					

ANNEXE 3

DEMANDE D'AVIS RELATIF AU MARCHÉ DU TRAVAIL PROGRAMME DES TRAVAILLEURS AGRICOLES SAISONNIERS (PTAS)

Énoncé de collecte de renseignements personnels

Les renseignements que vous fournissez dans ce formulaire de demande d'avis relatif au marché du travail (AMT) sont recueillis par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (LIPR) et du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* (RIPR) aux fins d'émettre un AMT conformément à ces lois. Vous n'êtes pas tenu de remplir ce formulaire. Cependant, si vous ne le remplissez pas, votre demande d'AMT ne sera pas traitée.

Les renseignements que vous fournissez pourraient être communiqués à Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) aux fins de l'administration et de l'exécution de la LIPR et du RIPR, tel que l'autorise la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS). L'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) peut de même avoir accès à ces renseignements afin de délivrer un permis de travail aux ports d'entrée. EDSC peut également fournir des renseignements à l'ASFC à des fins d'enquête ou d'exécution de la LIPR et du RIPR en lien avec un AMT.

Ces renseignements pourraient également être communiqués à des gouvernements provinciaux ou territoriaux aux fins de l'administration et de l'exécution des lois provinciales ou territoriales, y compris l'application des normes d'emploi et de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail, comme l'autorise la Loi sur le MEDS. Les renseignements que vous fournissez pourraient également être utilisés par EDSC aux fins d'inspection, d'analyse des politiques, de recherche et d'évaluation relativement à l'entrée et l'embauche de travailleurs étrangers au Canada ou à la LIPR.

Les renseignements que vous fournissez sont gérés en vertu de la partie 4 de la Loi sur le MEDS et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Vous avez le droit de consulter vos renseignements personnels, lesquels sont décrits dans les fichiers de renseignements personnels PPU 440 et PPU 171 d'Info Source, et de demander d'y apporter des correctifs. Les instructions relatives à la présentation d'une demande officielle sont détaillées dans la publication Info Source, laquelle est accessible en ligne à : infosource.gc.ca.

RENSEIGNEMENTS SUR LE TIERS

1. Désignez-vous un tiers pour vous représenter afin de remplir ce formulaire de demande d'AMT ou de vous conseiller dans un processus d'immigration ?

☐ Non

☐ Oui Dans l'affirmative, veuillez remplir l'**annexe A – Désignation d'un représentant**

2. Nom du tiers qui représente l'employeur

3. Dans certaines provinces ou certains territoires, il est interdit d'imposer des frais de recrutement aux travailleurs étrangers dans le but de garantir une offre d'emploi. En tant qu'employeur ou tiers, avez-vous été rémunéré par les travailleurs étrangers dans le but de garantir cette offre d'emploi?

☐ Oui ☐ Non

RENSEIGNEMENTS SUR L'EMPLOYEUR

Cochez une case parmi les suivantes :

☐ **Arrivée directe** (Première demande pour l'embauche de travailleurs étrangers, PTAS)

☐ **Remplacement direct**
(Demande de remplacer un travailleur qui est retourné dans son pays de résidence avant la date prévue de son départ)

☐ **Double arrivée**
(Demande dans les cas où un travailleur reviendrait au Canada d'un séjour dans son pays de résidence pour travailler pour le même employeur au cours de la même année)

☐ **Double transfert** (Demande qu'un travailleur soit transféré du second au premier **employeur**)

☐ **Transfert pour remplacement**
(Demande de remplacer un travailleur par un autre travailleur déjà au Canada)

☐ **Transfert**
(Demande de transférer un travailleur d'un employeur à un autre à partir du Canada)

Numéro du premier dossier du système _____ **OU**

Premier employeur : _____

☐ Cochez la case pour indiquer que les travailleurs remplaçants NE seront PAS acceptés dans les situations où les travailleurs identifiés auparavant ne sont pas disponibles.

REMARQUE : Les TET ne peuvent être transférés ou partagés entre employeurs sans approbation, comme le prévoit la politique du PTAS. Transférer ou partager des TET entre employeurs de façon officieuse contrevient à l'alinéa 124(1)c) et à l'article 125 de la [Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés](#) (LIPR) et est punissable d'une amende pouvant aller jusqu'à 50 000 \$ et d'un emprisonnement.

1. Numéro d'identification de l'employeur (le cas échéant)	2. Numéro d'entreprise de l'Agence du revenu du Canada (Les 9 premiers caractères sont obligatoires pour les employeurs canadiens)	3. Nom de l'entreprise de l'employeur
4. Nom officiel de l'entreprise		5. Adresse postale de l'employeur : (incluant la description du lieu enregistré dans le système 911)

6. Ville		7. Province/État		8. Pays		9. Code postal	
10. Numéro de téléphone de l'entreprise			11. Adresse de l'entreprise (si elle diffère de l'adresse postale)				
12. Ville		13. Province/État		14. Code postal		15. Pays	
16. Adresse du site Internet					17. Date de début de l'entreprise (aaaa-mm-jj)		
18. Veuillez décrire votre principale activité commerciale							
19. Nom de la personne ressource primaire :				20. Titre de poste			
Prénom		Autre prénom		Nom de famille			
21. Numéro de téléphone			22. Autre numéro de téléphone (par ex. numéro de cellulaire)			23. Numéro de télécopieur	
Poste			Poste				
24. Adresse électronique					25. Langue officielle de correspondance		
					☐ Anglais ☐ Français		
Autre personne ressource (Veuillez noter que si vous désignez une autre personne ressource, cette dernière assumera la responsabilité de l'entreprise quant à la demande d'avis relatif au marché du travail auprès de RHDCC.)							
1 Nom de la personne ressource				2 Titre de poste			
Prénom		Autre prénom		Nom de famille			
3 Numéro de téléphone			4 Autre numéro de téléphone (par ex. numéro de cellulaire)			5 Numéro de télécopieur	
Poste			Poste				
6 Adresse électronique					7 Langue officielle de correspondance		
					☐ Anglais ☐ Français		
RENSEIGNEMENTS SUR L'ENTREPRISE							
1 Nombre total de travailleurs agricoles saisonniers <u>canadiens</u> employés				2 Nombre total de travailleurs agricoles saisonniers <u>étrangers</u> employés			
Cette année/ saison		L'année dernière/ saison		Cette année/ saison		L'année dernière/ saison	
3 Si le nombre d'employés, incluant des citoyens canadiens, des résidents permanent et des TET, est différent par rapport à l'année ou la saison dernière, expliquez :							
4 Avez-vous employé un travailleur étranger au cours des deux années précédant le 31 décembre 2013? ☐ Non ☐ Oui Dans l'affirmative, au cours de ces deux dernières années, avez-vous versé un salaire, offert des conditions de travail et un poste qui étaient essentiellement les mêmes que ceux décrits dans l'offre d'emploi (et confirmés dans la lettre d'AMT et ses annexes) à tous les travailleurs étrangers que vous avez employés? ☐ Oui ☐ Non							
5 Avez-vous présenté une demande le 31 décembre 2013 ou après et reçu un AMT positif, ainsi qu'employé un travailleur étranger dans le poste visé? ☐ Non ☐ Oui Dans l'affirmative, avez-vous offert à tous les travailleurs étrangers que vous avez employés, et dont les noms apparaissent dans les AMT reçus le 31 décembre 2013 ou après, un poste dans la même profession décrite dans l'offre d'emploi (et confirmée dans la lettre d'AMT et ses annexes), ainsi que des salaires et conditions de travail essentiellement les mêmes, mais non moins avantageux, que ceux stipulés dans l'offre d'emploi (et confirmés dans la lettre d'AMT et ses annexes)? ☐ Oui ☐ Non							
Remarque : Les employeurs doivent être informés qu'en vertu des récentes modifications apportées au <i>Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés</i> , la période d'évaluation rétrospective est passée de deux à six ans. Cependant, cette période n'est pas rétroactive et, par conséquent, ce changement ne pourra être entièrement mis en œuvre avant janvier 2020.							

6 Dressez la liste des produits et précisez la superficie en acres consacrée à chaque produit ainsi que la méthode de récolte pour le travail qui sera effectué par le TET :			
Produit	Superficie en acres (s'il y a lieu)	Méthode de récolte	
		☐ Complètement automatisée ☐ Semi-automatisée ☐ Récolte à la main ☐ Aucune récolte requise ☐ Complètement automatisée ☐ Semi-automatisée ☐ Récolte à la main ☐ Aucune récolte requise	

INFORMATION SUR L'OFFRE D'EMPLOI
 Veuillez décrire chaque offre d'emploi. Si votre demande concerne plus d'un emploi, veuillez fournir les détails concernant chaque offre d'emploi supplémentaire sur une feuille distincte.

1 Titre d'emploi	2 Nombre de travailleurs nécessaires pour ce poste	3 Pays d'origine
------------------	--	------------------

4 Veuillez décrire les tâches principales de l'emploi offert (En plus des tâches, veuillez fournir les détails concernant les exigences en matières d'expérience et de compétences).

5 Adresse du lieu de travail (incluant la description du lieu enregistré dans le système 911)

REMARQUE : Les adresses supplémentaires où les TET travailleront doivent être fournies sur une feuille distincte.

6 Ville	7 Province	8 Code postal	9 Comté/district/région
---------	------------	---------------	-------------------------

10 Lieu de travail (incluant la description du lieu enregistré dans le système 911)

11 Ville	12 Province	13 Code postal	14 Comté/district/région
----------	-------------	----------------	--------------------------

15 Exigences linguistiques : Précisez les compétences linguistiques requises pour l'offre d'emploi. Si le travailleur étranger temporaire ne possède pas ces compétences, l'agent de Citoyenneté et immigration Canada refusera la demande pour un permis de travail, même si le travailleur est qualifié pour l'emploi visé.

À l'oral :
 ☐ Anglais
 ☐ Anglais ou français
 À l'écrit :
 ☐ Anglais
 ☐ Anglais ou français

 ☐ Français
 ☐ Anglais et français

 ☐ Français
 ☐ Anglais et français

 ☐ Autre
 ☐ Aucune exigence

 ☐ Autre
 ☐ Aucune exigence

Si le poste exige des connaissances linguistiques autres que l'anglais ou le français, veuillez indiquer lesquelles et fournir une explication :

16 Salaire offert au TET en dollars canadiens et nombre d'heures de travail

REMARQUE : Les employeurs doivent offrir le même taux de salaire tel qu'établi par RHDCC/Service Canada pour les professions répertoriées dans la Liste nationale de secteurs agricoles. Dans un contexte syndical, les employeurs doivent offrir au TET le taux de salaire prévu par la convention collective.

de l'heure _____ \$ autre/à la cueillette : _____ \$

Fournissez une description du mode de rémunération « autre/à la cueillette » :

Les heures supplémentaires au tarif de _____ \$ l'heure commencent après _____ heures de travail par semaine, comme le prévoit la législation provinciale et territoriale. Cochez la case si cela ne s'applique pas. ☐

REMARQUE : Les employeurs peuvent embaucher des TET pour une durée maximale de 8 mois, entre le 1^{er} janvier et le 15 décembre, à condition qu'ils puissent offrir un minimum de 240 heures de travail à l'intérieur d'une période de 6 semaines ou moins.

17 Déductions

Coûts relatifs au transport : retenue prélevée sur la paie des TET (s'applique dans toutes les provinces et territoires à l'exception de la Colombie-Britannique) tel que stipulé dans le contrat de travail du PTAS.

Total de la retenue pour la période d'emploi : _____ \$. Cochez la case si le lieu de travail se trouve en Colombie-Britannique ☐

Cochez la case afin d'indiquer que la retenue totale pour l'année à venir est actuellement inconnue et que vous déduirez de la paie des TET le montant indiqué dans le contrat de travail pour l'année à venir une fois l'information disponible sur le site Web du ministère ☐

Cochez la case si vous ne voulez pas déduire les frais de transport ☐

Coûts relatifs à l'hébergement : retenue prélevée sur la paie du TET (s'applique seulement en Colombie-Britannique) tel que stipulé dans le contrat de travail du PTAS.

Total de la retenue pour la période d'emploi : _____ \$.

Cochez la case si le lieu de travail se trouve dans une province ou un territoire autre que la Colombie-Britannique ☐

Cochez la case afin d'indiquer que la retenue totale pour l'année à venir est actuellement inconnue et que vous déduirez de la paie des TET le montant indiqué dans le contrat de travail pour l'année à venir une fois l'information disponible sur le site Web du ministère ☐

Cochez la case si vous ne voulez pas déduire les frais relatifs à l'hébergement ☐

Coûts relatifs aux services publics : retenue quotidienne prélevée sur la paie du TET (s'applique seulement dans les provinces et territoires autorisant cette retenue) tel que stipulé dans le contrat de travail du PTAS.

Total de la retenue pour la période d'emploi : _____ \$. Cochez la case si ceci ne s'applique pas ☐

Cochez la case afin d'indiquer que la retenue totale pour l'année à venir est actuellement inconnue et que vous déduirez de la paie des TET le montant indiqué dans le contrat de travail pour l'année à venir une fois l'information disponible sur le site Web du ministère ☐

Cochez la case si vous ne voulez pas déduire les coûts relatifs aux services publics ☐

Remarque : Les TET doivent travailler un minimum de 4 heures dans une journée donnée afin d'être assujetti à cette retenue.

Coûts des repas : retenue quotidienne prélevée sur la paie du TET _____ \$ et le nombre de repas fournis par jour : _____

Cochez la case si ceci ne s'applique pas ☐

Coûts de l'assurance maladie (La Great-West, compagnie d'assurance-vie) : retenue quotidienne prélevée sur la paie du TET _____ \$

(s'applique aux TET mexicains seulement). Cochez la case si ceci ne s'applique pas ☐

Frais de traitement d'une demande de permis de travail : retenue prélevée sur la paie du TET, (s'applique aux TET mexicains seulement) tel que stipulé dans le contrat de travail du PTAS.

Total de la retenue : _____ \$. Par paie : _____ \$. Cochez la case si ceci ne s'applique pas ☐

Pour les TET des Caraïbes, cette déduction est opérée dans les 30 jours suivant leur arrivée au Canada par l'intermédiaire du versement de 25 % au gouvernement étranger.

Frais du Certificat d'acceptation du Québec (CAQ) :

total de la retenue prélevée sur la paie du TET tel que stipulé dans le contrat de travail du PTAS : _____

Si la somme totale sera retenue sur la dernière paie, cochez la case ☐ ou, indiquez la somme qui sera retenue par paie : _____ \$.

Cochez la case si ceci ne s'applique pas ☐

18 Avantage sociaux :

☐ Assurance invalidité ☐ Assurance-maladie complémentaire (par ex. médicaments sur ordonnance, services non médicaux, services et équipement médicaux)

☐ Assurance dentaire ☐ Pension ☐ Cochez la case si ceci ne s'applique pas

Vacances :

Nombre de jours ouvrables par année :

_____ ou Rémunération : _____ \$ (% du salaire brut)

en vertu de la législation provinciale et territoriale.

☐ Cochez la case si ceci ne s'applique pas

19 Autres avantages (précisez) :

Cochez la case si ceci ne s'applique pas ☐

20 Verserez-vous une prime de reconnaissance de 4 \$ par semaine, jusqu'à concurrence de 128 \$, à tous les TET qui ont travaillé pour vous précédemment pendant au moins 5 années consécutives sur votre lieu de travail? ☐ Oui ☐ Non

Cochez la case si les TET que vous embauchez n'ont pas travaillé précédemment pendant au moins 5 années consécutives sur votre lieu de travail ☐

21 Annonce et recrutement

Décrivez les méthodes utilisées pour recruter des citoyens canadiens et résidents permanents :

Inscrivez les dates et durée d'affichage du poste à pourvoir :

Numéro de l'offre de Guichet emploi (ou de son équivalent au niveau provincial ou territorial) : _____			
Preuves d'efforts de recrutement déployés :			
Nombre total de demandes reçues de candidats canadiens et résidents permanents : _____			
Nombre de candidats canadiens et résidents permanents convoqués à une entrevue : _____			
Nombre de candidats canadiens et résidents permanents à qui un emploi a été offert : _____			
Nombre d'offres d'emplois refusées par des candidats canadiens et résidents permanents : _____			
Nombre de candidats canadiens et résidents permanents qui ne répondent pas aux conditions du poste et raisons qui ont motivées la décision : _____			
REMARQUE : RHDC/Service Canada se réserve le droit d'exiger des documents justificatifs tels que des annonces publiées dans des journaux locaux et régionaux ainsi que dans des revues, sur des sites Internet reconnus, dans des publications affichant des postes qui requièrent des compétences particulières ou professionnelles, dans des répertoires prévus au recrutement ainsi que dans des salons d'emplois, entre autres.			
22 Le poste est-il syndiqué?			
☐ Non			
☐ Oui Dans l'affirmative, quelle est le nom du syndicat et de la section?			
Le syndicat a-t-il été consulté au sujet de l'embauche d'un travailleur étranger temporaire?			
☐ Non Si vous avez répondu non, veuillez expliquer pourquoi :			
 ☐ Oui Dans l'affirmative, quelle est la position du syndicat? Veuillez fournir des détails et toute documentation, s'il y a lieu :			
23 Est-ce qu'un conflit de travail est en cours?			
☐ Non ☐ Oui Dans l'affirmative, veuillez fournir de plus amples renseignements :			
24 L'approbation de logement saisonnier			
Fournir en pièce jointe la preuve d'inspection de l'hébergement saisonnier :			
☐ pour l'année courante ou ☐ si celle de l'année courante n'est pas disponible, fournir celle de l'année dernière et envoyer celle pour l'année en cours dès que possible. Préciser la date d'envoi : _____ (aaaa-mm-jj)			
Les employeurs doivent fournir gratuitement (à l'exception de la Colombie-Britannique) aux TET un logement convenable sur la ferme (p.ex. un dortoir) ou hors-site (p.ex. un établissement commercial). Dans le cas d'hébergement hors-site, une copie du contrat signé par l'employeur et par le titulaire de l'établissement doit être fournie, sauf lorsque l'employeur est le propriétaire du logement.			
Les employeurs doivent fournir une preuve que le logement sur la ferme ou hors-site a été inspecté par l'autorité provinciale, territoriale ou municipale compétente ou par un inspecteur privé autorisé, possédant les certificats appropriés du niveau de gouvernement pertinent. Les employeurs peuvent fournir, comme preuve, une copie du rapport d'inspection du logement de l'année précédente comprenant une date prévue à laquelle l'inspection sera effectuée durant l'année en cours.			
25 Adresse municipale de logement fourni aux TET (y compris l'emplacement tel que déterminé par le système du 911) :			
26 Ville		27 Province	
28 Adresse municipale de second logement fourni aux TET (y compris l'emplacement tel que déterminé par le système du 911), s'il y a lieu :			
REMARQUE : Les adresses de logement supplémentaire fourni aux TET doivent être indiquées sur une feuille distincte.			
29 Ville		30 Province	
Dates d'arrivée des travailleurs recrutés dans le cadre du PTAS pour ce titre d'emploi			
Nombre de travailleurs identifiés	Nombre de travailleurs non-identifiés (s'il y a lieu)	Date d'arrivée demandée (aaaa-mm-jj)	Date d'arrivée prévue (aaaa-mm-jj)

Remarques importantes

- Les travailleurs sont embauchés conformément aux règlements en matière de politiques relatives au Programme des travailleurs agricoles saisonniers.
- L'employeur a la responsabilité de signer une copie de l'Entente actuelle pour le contrat d'embauche au Canada de travailleurs du PTAS. Une copie du contrat doit accompagner la demande que l'employeur fait parvenir à Service Canada.

RENSEIGNEMENTS SUR LE TRAVAILLEUR ETRANGER TEMPORAIRE (si disponible)

Ajoutez les noms des TET embauchés sur une feuille distincte ou sur la page intitulée **Annexe A : RENSEIGNEMENT SUR LE TRAVAILLEUR ETRANGER TEMPORAIRE** que vous trouverez sur le présent formulaire. Si les noms des TET sont toujours inconnus, laissez cette section en blanc.

REMARQUE :

EDSC/Service Canada doivent recevoir les noms des TET embauchés dans les 2 mois suivant leur arrivée au Canada.

Les TET ont 6 mois, à partir de la date d'émission de la lettre d'AMT positif, pour envoyer leurs demandes de permis de travail à CIC.

1 Nom de famille tel qu'indiqué sur le passeport :		2 Prénom(s) tel qu'indiqué sur le passeport :	
3 Sexe ☐ Homme ☐ Femme	4 Date de naissance (aaaa-mm-jj)	5 Lieu de résidence à l'extérieur du Canada : Ville : Pays :	6 Citoyenneté(s)
7 Si le TET est déjà au Canada, veuillez préciser son lieu de résidence et son statut d'immigrant : Ville : Province : ☐ Visiteur ☐ Travailleur étranger temporaire			

DÉCLARATION

Je suis un employeur non constitué, propriétaire unique ou je fais partie d'un partenariat. ☐ OUI ☐ NON

Cochez chacune des cases pour attester que vous vous conformez (ou vous conformerez) aux exigences énoncées plus bas

- ☐ Je certifie que je suis un employeur qui, habituellement, n'offre pas des services d'effeuillage, de danse érotique et d'escorte ou de massages érotiques et je comprends que toute demande d'AMT émanant d'un employeur qui offre habituellement ces services ne sera pas traitée.
- ☐ Je certifie que je suis activement impliqué dans l'entreprise dans laquelle l'emploi a été offert et je comprends que je dois le rester pendant la durée du permis de travail pour l'emploi du travailleur étranger.
- ☐ Je certifie que l'offre correspond à mes besoins raisonnables en matière d'emploi.
- ☐ Je certifie que je peux raisonnablement remplir les conditions de l'offre d'emploi.
- ☐ Je certifie que je respecte et m'engage à respecter les lois fédérales et provinciales/territoriales relatives à l'emploi et au recrutement et, le cas échéant, les dispositions des conventions collectives des employés, dans la province ou le territoire où le travail du travailleur étranger sera effectué.
- ☐ Je certifie que tout recrutement effectué ou qui pourrait être effectué en mon nom par un tiers a été, et sera, conforme aux lois fédérales et provinciales/territoriales de recrutement. Je reconnais et comprends que je suis tenu garant de toute action effectuée en mon nom par un tiers, lors du recrutement du travailleur étranger.
- ☐ Je certifie connaître les exigences en matière de recrutement et d'affichage de poste concernant le Programme des travailleurs étrangers temporaires. Je respecte et je continuerai de respecter ces exigences et je m'engage à en fournir la preuve sur demande.
- ☐ Je certifie qu'il n'existe aucun conflit de travail en cours ou imminent dans mon entreprise. J'aviserai le personnel de Service Canada si un conflit de travail survenait.
- ☐ Je respecterai les exigences quant au taux de salaire courant et j'accepte de revoir et d'ajuster, s'il y a lieu, le salaire des travailleurs étrangers pour veiller à ce que ces derniers continuent de percevoir le salaire adéquat, défini comme étant le taux le plus élevé parmi les taux suivants : ceux figurant dans les tableaux des salaires de la liste nationale des secteurs agricoles pour le secteur visé, ou bien le taux du salaire minimum provincial ou territorial, ou encore le taux de salaire que je verse aux travailleurs canadiens que j'emploie et qui effectuent le même genre de travail sur le même lieu de travail que les travailleurs étrangers.
- ☐ Je certifie que je ferai les efforts raisonnables pour offrir un lieu de travail sans violence, y compris celle à caractère physique, sexuel, psychologique ou financier.
- ☐ Je certifie que j'offrirai au travailleur étranger un emploi dans la même profession que celle stipulée dans l'offre d'emploi au travailleur étranger et dont le salaire et les conditions de travail sont essentiellement les mêmes, mais non moins avantageux, que ceux énoncés dans la lettre d'AMT et l'annexe A.
- ☐ J'ai signé et joint une copie du Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers au Canada (le contrat de travail) associé à l'offre d'emploi visée par cette demande d'AMT. Je certifie que cette offre d'emploi respecte toutes les exigences du Programme. Les modalités de cette offre, y compris les salaires, les conditions de travail, les fonctions du poste et les avantages sociaux sont les mêmes que celles qui seront énoncées dans la lettre d'AMT et ses annexes, ou elles seront ajustées afin d'y correspondre.
- ☐ Je conserverai une copie du contrat, relatif à l'offre d'emploi, signé par les parties. Je comprends et je conviens qu'EDSC puisse en demander une copie lors d'un examen de conformité des employeurs ou d'une inspection.
- ☐ J'accepte d'assumer les frais de transport aérien tels qu'énoncés dans le Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers au Canada (le contrat de travail). Dans toutes les provinces et territoires, à l'exception de la Colombie-Britannique, une partie de ces frais peut être déduite du salaire du travailleur étranger, jusqu'à concurrence d'un montant maximum, tel qu'énoncé dans le contrat de travail.
- ☐ Je déduirai les frais d'assurance-maladie complémentaire privée du salaire du travailleur étranger, uniquement dans le cas de travailleurs étrangers du Mexique, tel qu'énoncé dans le contrat de travail et rembourserai, au nom du travailleur étranger, la compagnie sélectionnée par le gouvernement Mexicain.

- ☐ Je suis en règle quant au programme applicable d'indemnisation des travailleurs. J'inscrirai le travailleur étranger auprès de l'organisme provincial ou territorial d'indemnisation des travailleurs responsable de la santé et sécurité au travail, s'il y a lieu, ou je lui fournirai, sans frais, une assurance contre les accidents de travail ou une assurance médicale qui lui procure une couverture similaire à celle de la loi provinciale ou territoriale en vigueur. Je ne recouvrerai pas ces frais auprès du travailleur étranger.
- ☐ Je conviens que je ne recouvrerai aucuns frais relatifs à une demande d'AMT et ce, directement ou indirectement auprès d'un travailleur étranger.
- ☐ Je reconnais et comprends que pendant une période de six ans qui débute au premier jour de l'emploi du travailleur étranger, je pourrais faire l'objet d'une inspection et que je conserverai tout document relatif à une demande d'AMT ainsi qu'aux dispositions énoncées dans la lettre d'AMT et ses annexes.
- ☐ Le cas échéant, je prêterai une aide raisonnable à l'agent qui mènera l'inspection. Je participerai aux entrevues et aux inspections menées sur place, répondrai aux questions, fournirai de la documentation et des renseignements relatifs aux dispositions auxquelles j'ai adhéré en rapport avec la lettre d'AMT et ses annexes.
- ☐ Je comprends que si une visite des lieux est requise dans le but de vérifier la conformité avec les dispositions énoncées dans la lettre d'AMT et ses annexes, les inspections pourraient se dérouler à tout endroit où le travailleur étranger exerce ses fonctions ainsi que sur le lieu de logement que l'employeur a fourni au travailleur.
- ☐ Je fournirai au personnel de Service Canada les noms des travailleurs étrangers que j'envisage embaucher dans les six mois suivant la date de la lettre d'AMT.
- ☐ J'accepte de payer par avance les frais de traitement relatifs au permis de travail du travailleur étranger. J'en déduirai le montant du salaire du travailleur étranger, tel qu'énoncé dans le contrat de travail.
- ☐ J'accepte de fournir gratuitement un logement adéquat aux travailleurs étrangers, et ce dans toutes les provinces et territoires, à l'exception de la Colombie-Britannique, où une partie du coût peut être déduite du salaire du travailleur étranger, jusqu'à un montant maximum, comme stipulé dans le contrat de travail.
- ☐ J'accepte de soumettre à Service Canada un rapport d'inspection du logement (à la ferme ou hors-site) complété par l'autorité provinciale, territoriale ou municipale compétente ou par un inspecteur privé autorisé. Je comprends qu'une copie du rapport d'inspection de l'année précédente pourrait être acceptée avec la présente demande d'AMT, cependant je dois m'engager à soumettre un rapport de l'année courante à Service Canada avant l'arrivée des travailleurs étrangers au Canada.
- ☐ J'accepte de me conformer aux clauses du Programme des travailleurs étrangers temporaires sur le transfert stipulées dans le contrat de travail/transfert lors du transfert d'un travailleur étranger entre des employeurs du Programme des travailleurs agricoles saisonniers.

SIGNATURE DE L'EMPLOYEUR

J'ai lu et compris l'énoncé de collecte de renseignements personnels qui se trouve au début de cette demande.

Je confirme que l'information fournie dans cette demande d'avis relatif au marché du travail est véridique, juste et complète.

Signature de l'employeur

Nom de l'employeur en lettre moulées

Titre de l'employeur

Date (aaaa-mm-jj)

INFORMATION A L'INTENTION DES EMPLOYEURS

Les employeurs de toutes les provinces et de tous les territoires (à l'exception de ceux du Québec), ou les tierces parties qui les représentent, doivent envoyer cette demande dûment remplie ainsi que tous les documents justificatifs requis au Centre de spécialisation de Service Canada à :

**Centre Service Canada
Programme des travailleurs étrangers temporaires
Centre de spécialisation
5, rue Queensway Est
Simcoe (Ontario) N3Y 5K2**

Numéros de télécopieur :
519-426-0362
1-855-221-1601 (sans frais)
Numéro de téléphone :
1-866-431-7297 (sans frais)

Les employeurs de la province de Québec, ou les tierces parties qui les représentent, doivent envoyer la demande dûment remplie ainsi que les documents justificatifs requis au :

**Centre Service Canada
Programme des travailleurs étrangers temporaires
1001, boulevard de Maisonneuve Est
4ième étage
Montréal (Québec) H2L 5A1**

Numéros de téléphone :
514-877-0022
1-(866)-840-0222 (sans frais)
Numéro de télécopieur :
514-877-3680

L'employeur sera avisé de la décision après que la demande aura été évaluée.

Annexe A: RENSEIGNEMENT SUR LE TRAVAILLEUR ÉTRANGER TEMPORAIRE

1.			
Nom de famille tel qu'indiqué sur le passeport :		Prénom(s) tel qu'indiqué sur le passeport :	
Sexe ☐ Homme ☐ Femme	Date de naissance (aaaa-mm-jj)	Lieu de résidence à l'extérieur du Canada : Ville : Pays :	Citoyenneté(s)
Si le TET est déjà au Canada, veuillez préciser son lieu de résidence et son statut d'immigrant : Ville : _____ Province : _____ ☐ Visiteur ☐ Travailleur étranger temporaire			
2.			
Nom de famille tel qu'indiqué sur le passeport :		Prénom(s) tel qu'indiqué sur le passeport :	
Sexe ☐ Homme ☐ Femme	Date de naissance (aaaa-mm-jj)	Lieu de résidence à l'extérieur du Canada : Ville : Pays :	Citoyenneté(s)
Si le TET est déjà au Canada, veuillez préciser son lieu de résidence et son statut d'immigrant : Ville : _____ Province : _____ ☐ Visiteur ☐ Travailleur étranger temporaire			
3.			
Nom de famille tel qu'indiqué sur le passeport :		Prénom(s) tel qu'indiqué sur le passeport :	
Sexe ☐ Homme ☐ Femme	Date de naissance (aaaa-mm-jj)	Lieu de résidence à l'extérieur du Canada : Ville : Pays :	Citoyenneté(s)
Si le TET est déjà au Canada, veuillez préciser son lieu de résidence et son statut d'immigrant : Ville : _____ Province : _____ ☐ Visiteur ☐ Travailleur étranger temporaire			
4.			
Nom de famille tel qu'indiqué sur le passeport :		Prénom(s) tel qu'indiqué sur le passeport :	
Sexe ☐ Homme ☐ Femme	Date de naissance (aaaa-mm-jj)	Lieu de résidence à l'extérieur du Canada : Ville : Pays :	Citoyenneté(s)
Si le TET est déjà au Canada, veuillez préciser son lieu de résidence et son statut d'immigrant : Ville : _____ Province : _____ ☐ Visiteur ☐ Travailleur étranger temporaire			
5.			
Nom de famille tel qu'indiqué sur le passeport :		Prénom(s) tel qu'indiqué sur le passeport :	
Sexe ☐ Homme ☐ Femme	Date de naissance (aaaa-mm-jj)	Lieu de résidence à l'extérieur du Canada : Ville : Pays :	Citoyenneté(s)
Si le TET est déjà au Canada, veuillez préciser son lieu de résidence et son statut d'immigrant : Ville : _____ Province : _____ ☐ Visiteur ☐ Travailleur étranger temporaire			
6.			
Nom de famille tel qu'indiqué sur le passeport :		Prénom(s) tel qu'indiqué sur le passeport :	
Sexe ☐ Homme ☐ Femme	Date de naissance (aaaa-mm-jj)	Lieu de résidence à l'extérieur du Canada : Ville : Pays :	Citoyenneté(s)
Si le TET est déjà au Canada, veuillez préciser son lieu de résidence et son statut d'immigrant : Ville : _____ Province : _____ ☐ Visiteur ☐ Travailleur étranger temporaire			