

COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL

Travailleurs étrangers temporaires

Connaissez-vous vos conditions
de travail au Québec ?



LES NORMES DU TRAVAIL

Mieux les comprendre
pour mieux s'entendre



En cours d'emploi

Vos conditions de travail au Québec

Vous venez au Québec pour occuper un emploi à titre de travailleur étranger temporaire ? Voici ce que vous devez savoir sur vos conditions de travail, en cours d'emploi et lors de la fin de l'emploi.

Les conditions minimales de travail de l'ensemble des salariés au Québec sont fixées par la Loi sur les normes du travail. Cette loi traite notamment du salaire, des repos, des congés, des absences, de l'avis de fin d'emploi et des recours qui peuvent être exercés si un salarié dépose une plainte. La Commission des normes du travail est l'organisme gouvernemental chargé de l'application de la loi. Ses services sont gratuits.

Les conditions de travail établies entre le salarié et l'employeur ne doivent pas être inférieures à ce qui est prévu par les normes du travail.

Ces renseignements sont en vigueur en mai 2012. Vous pouvez vérifier leur validité en communiquant avec le Service des renseignements de la Commission des normes du travail.

Le salaire

Le salaire minimum est fixé par le gouvernement du Québec. L'employeur doit vous payer les heures travaillées au moins au taux du salaire minimum, même s'il vous fournit le logement ou d'autres avantages prévus au contrat de travail.

Les taux du salaire minimum

	Au 1 ^{er} mai 2012
Cueilleurs de fraises	Taux de salaire au rendement : 0,77 \$ du kilogramme
Cueilleurs de framboises	Taux de salaire au rendement : 2,91 \$ du kilogramme
Autres travailleurs	Taux général du salaire minimum : 9,90 \$ l'heure

Les taux du salaire minimum sont sujets à changement. Pour vérifier leur validité, communiquez avec le Service des renseignements de la Commission des normes du travail.

Si vous travaillez exclusivement durant toute une période de paye pour un producteur de framboises ou de fraises, votre salaire est établi au rendement. Votre salaire gagné à la fin de la journée de travail dépend donc de la quantité de fruits que vous ramassez au cours de la journée. Toutefois, l'état des champs ou des fruits peut affecter votre rendement. Lorsque le rendement est ainsi diminué pour des raisons hors de votre contrôle, vous avez droit au taux général du salaire minimum.

Si vous faites des tâches variées durant toute une période de paye, vous êtes alors payé à l'heure. Vous devez recevoir le taux général du salaire minimum.

Vous devez être payé dès que vous quittez la résidence de l'employeur pour aller travailler dans un champ. Vous devez aussi être payé lorsque vous vous déplacez pour aller d'un champ à un autre.



Exemple de calcul du salaire lorsque l'état des champs ou des fruits affecte le rendement du salarié

Alfonso est un cueilleur de fraises. Il a travaillé 7 heures et il a récolté 80 kilogrammes de fraises. Comme il a plu toute la journée la veille, l'état des champs ne lui a pas permis de fournir un rendement suffisant pour gagner le taux général du salaire minimum. L'employeur devra donc lui payer le taux général du salaire minimum.

Salaire à verser selon la récolte	80 kg X 0,77 \$	= 61,60 \$
Salaire horaire reçu selon la récolte	61,60 \$ ÷ 7 heures de travail	= 8,80 \$

Selon la quantité de fraises récoltées, Alfonso a gagné 8,80 \$ l'heure. Ce taux est inférieur au taux général du salaire minimum que doit alors lui payer l'employeur.

Taux général du salaire minimum au 1 ^{er} mai 2012	9,90 \$
X nombre d'heures travaillées dans la journée	X 7 heures
Salaire à recevoir pour la journée	= 69,30 \$

Les retenues sur le salaire

L'employeur peut effectuer des retenues sur votre salaire si une loi ou une décision d'un tribunal l'y oblige. Vous devez autoriser par écrit toute autre retenue sur votre salaire. La raison pour laquelle cette retenue est effectuée doit être mentionnée dans cet écrit. Vous pouvez annuler cette autorisation en tout temps.

Au Québec, les déductions obligatoires sont les impôts provincial et fédéral, l'assurance-emploi, le Régime de rentes du Québec et le Régime québécois d'assurance parentale.

Les repas et l'hébergement

Les conditions de travail du salarié peuvent faire en sorte que l'employeur doit lui fournir les repas et l'hébergement, ou qu'il veille à ce que l'hébergement soit fourni au salarié. Dans ce cas, le montant maximum qui peut être exigé par l'employeur est de :

	Au 1 ^{er} mai 2012*
Repas	2,00 \$ par repas Maximum 26,00 \$ par semaine
Hébergement	
• chambre	25,00 \$ par semaine
• logement dont la chambre héberge 5 salariés ou plus	30,00 \$ par semaine
• logement dont la chambre héberge 4 salariés ou moins	45,00 \$ par semaine

* Les montants indiqués sont sujets à changement chaque année. Pour vérifier leur validité, communiquez par téléphone avec le Service des renseignements de la Commission des normes du travail ou consultez son site Internet.

Chaque salarié hébergé doit disposer d'un lit et d'une commode, de l'accès à une toilette et à une douche ou à un bain.

Chaque salarié hébergé dans un logement doit aussi avoir accès à une laveuse et à une sécheuse, ainsi qu'à une cuisine qui doit être équipée d'un réfrigérateur, d'une cuisinière et d'un four à micro-ondes.

Aucuns autres frais liés à l'hébergement ne peuvent être exigés du salarié, par exemple pour l'accès à une cuisine, à un salon ou à toute autre pièce.

La paye

L'employeur a un mois pour remettre la première paye. Par la suite, la paye doit être remise à intervalles réguliers ne pouvant dépasser 16 jours. Si le jour de paye tombe un jour férié et chômé, la paye doit être remise le jour de travail précédent.

Le bulletin de paye

À chaque paye, l'employeur doit vous remettre un bulletin permettant de vérifier le calcul de votre salaire.



Exemple d'un bulletin de paye

DATE DE LA PAYE : 21 AVRIL 2012		CHÈQUE N° 0001	
Compagnie ABC inc.		A Période de paye : 2012-04-15 au 2012-04-21	
Nom du salarié		B Taux : 9,90 \$ l'heure	
Salaire brut		Résumé du chèque	
C Revenu	594,00 \$	O Salaire brut	594,00 \$
D Vacances	0,00 \$	P Retenues	217,74 \$
<hr/>		<hr/>	
Salaire brut	594,00 \$	Q Salaire net	376,26 \$
		Déductions obligatoires	
		E Impôt fédéral	45,60 \$
		E Impôt provincial	57,00 \$
		F A-E	9,40 \$
		G RRQ	15,23 \$
		H RQAP	1,62 \$
		<hr/>	
		Autres déductions	
		I Assurance RBC	3,36 \$
		J Visa	25,00 \$
		K Transport	40,53 \$
		L Avance	20,00 \$
		M CAQ	0,00 \$
		N Chambre ou logement	0,00 \$
		<hr/>	
		Retenues	217,74 \$
		R Heures régulières : 60	

Détail du salaire et des déductions les plus courantes sur le bulletin de paye

A Période de paye

La période de paye est la période de temps travaillé couverte sur le chèque de paye. La période de paye peut comprendre deux semaines.

B Taux

Le taux représente le montant que vous gagnez par heure.

Salaire brut

C Revenu

Le revenu est le montant que vous gagnez pour les heures travaillées par période de paye.

D Paye de vacances

La paye de vacances doit être remise en un seul versement, à la fin du contrat de travail.

Déductions obligatoires des gouvernements du Canada et du Québec

E Impôt

Les gouvernements fédéral et provincial appliquent les impôts en réduisant vos crédits d'impôts personnels pour le montant que vous gagnez. Le montant déduit est basé sur ce que vous recevez. Si vous faites votre déclaration de revenus, les gouvernements du Canada et du Québec peuvent vous rembourser une partie ou la totalité des impôts payés.

F A-E (assurance-emploi)

Le gouvernement du Canada exige que tous les travailleurs au Canada contribuent à l'assurance-emploi. Cette assurance donne, à certains travailleurs, un montant d'argent pour une courte période de temps s'ils ont été congédiés du travail ou s'ils sont sérieusement malades.

Vous obtiendrez un montant d'argent selon votre cas spécifique. Le gouvernement du Canada exige que le salarié paye 40 % des coûts de l'assurance et que l'employeur paye l'autre 60 %.

G RRQ (Régime de rentes du Québec)

Le gouvernement du Québec exige que les travailleurs contribuent au Régime de rentes du Québec. Ce régime permet de donner une rente aux travailleurs quand ils sont retraités. L'employeur contribue aussi au Régime de rentes du Québec pour la moitié du montant que les travailleurs reçoivent à la retraite.

H RQAP (Régime québécois d'assurance parentale)

Le gouvernement du Québec exige que les travailleurs payent une cotisation sur leur salaire pour le RQAP.

Autres déductions

Selon ce que prévoit votre contrat de travail ou l'entente écrite que vous avez avec votre employeur, vous devez payer les frais suivants :



I Assurance RBC (assurance médicaments RBC)

Vous payez l'assurance privée RBC pour compléter l'assurance médicaments que vous offre le gouvernement provincial. Entre autres choses, votre assurance couvre des frais dentaires ou de médicaments pendant la période que vous travaillez au Canada.

J Visa (permis de travail, coût du visa)

Les frais liés au permis de travail au Canada sont de 150,00 \$. Le remboursement à votre employeur se fait à raison de 25,00 \$ qui sont déduits du salaire pendant les premières six semaines de travail.

K Transport

Les frais liés au transport aérien sont remboursés à votre employeur au moyen de déductions hebdomadaires de 7 % du salaire brut, jusqu'à un maximum de 550,00 \$. La déduction commence à partir de la première semaine de travail.

L Avance (avance d'argent)

Au début de la saison, votre employeur vous avance un montant d'argent pour vous permettre d'acheter le nécessaire pour le garde-manger. Ce montant est déduit sur les premières payes jusqu'au paiement total de l'avance reçue.

M C.A.Q. (Certificat d'acceptation du Québec)

Le coût du certificat d'acceptation du Québec est remboursé à l'employeur sur votre dernier chèque de paye.

Résumé du chèque de paye

N Chambre ou logement

Les montants maximum que l'employeur peut exiger pour une chambre ou un logement sont indiqués dans la section « Les repas et l'hébergement » (voir page 3).

O Salaire brut

Le salaire brut représente le total du montant gagné avant les déductions.

P Retenues

Les retenues représentent le montant des déductions obligatoires, faites par les gouvernements fédéral et provincial. L'employeur peut effectuer d'autres retenues sur votre salaire, si vous l'autorisez par écrit.

Q Salaire net

Le salaire net correspond au salaire brut moins les retenues.

R Heures régulières (heures travaillées)

Les heures régulières correspondent aux heures travaillées pendant la période de paye.

Les repos

Le repos hebdomadaire

Chaque semaine, vous avez droit à un repos d'au moins 32 heures consécutives. Ce jour de repos peut être reporté à la semaine suivante, avec votre accord.

La période de repas

L'employeur doit vous accorder, pour le repas, une période de 30 minutes sans salaire après une période de travail de cinq heures consécutives de travail.

Les jours fériés, chômés et payés

Les jours suivants sont fériés, chômés et payés :

1. 1^{er} janvier (jour de l'An),
2. Vendredi saint ou lundi de Pâques, au choix de l'employeur,
3. lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes),
4. 24 juin, ou si cette date tombe un dimanche, le lundi 25 juin uniquement pour le salarié qui ne travaille pas habituellement le dimanche (fête nationale),
5. 1^{er} juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet (fête du Canada),
6. 1^{er} lundi de septembre (fête du Travail),
7. 2^e lundi d'octobre (fête de l'Action de grâces),
8. 25 décembre (Noël).

Condition pour avoir droit au jour férié : ne pas s'être absenté du travail sans l'autorisation de l'employeur ou sans une raison valable, le jour travaillé avant et après le jour férié.



Lors de la fin d'emploi

Vous êtes en congé le jour férié

L'employeur doit vous verser un montant d'argent pour le jour férié auquel vous avez droit.

Pour calculer ce montant d'argent de ce jour férié, l'employeur doit vous verser 1/20 du salaire que vous avez gagné au cours des quatre semaines complètes de paye précédant la semaine du congé.

Vous travaillez le jour férié

L'employeur doit tout d'abord vous payer votre salaire habituel pour toutes les heures que vous avez travaillées ce jour férié.

Il doit aussi vous verser un montant d'argent pour le jour férié auquel vous avez droit ou vous donner un congé. Ce congé doit être pris dans les trois semaines précédant ou suivant le jour férié.

Les absences pour cause de maladie ou d'accident

Si vous avez trois mois de service continu, vous pouvez vous absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie ou d'accident. Vous devez aviser votre employeur de votre absence le plus tôt possible.

Après cette absence, l'employeur doit vous reprendre dans votre emploi.

L'avis de fin d'emploi donné par l'employeur

L'employeur qui met fin à votre contrat de travail avant la date prévue doit vous donner un avis écrit. La durée de l'avis varie selon la durée de votre service continu pour l'employeur.

Service continu <small>(nombre de mois ou d'années travaillés pour un même employeur)</small>	Durée de l'avis
3 mois à moins de 1 an	1 semaine
1 an à moins de 5 ans	2 semaines
5 ans à moins de 10 ans	4 semaines
10 ans et plus	8 semaines

Si l'employeur ne vous donne pas un avis écrit, il doit vous payer un montant d'argent. Ce montant correspond à votre salaire habituel et au nombre de mois ou d'années travaillés pour l'employeur.

À la fin de votre contrat de travail, l'employeur peut vous dire que vous retournerez travailler pour lui l'année suivante. Il n'est alors pas tenu de vous donner l'avis de fin d'emploi.

Par contre, s'il ne vous reprend pas à la date prévue comme il vous l'a dit, vous pouvez réclamer le montant d'argent que l'employeur doit vous verser à titre d'avis de fin d'emploi.

Le service continu consiste en du temps écoulé depuis l'entrée d'un salarié au service d'un même employeur. Ainsi, le service continu s'accumule même si vous retournez chaque année dans votre pays et revenez ensuite travailler au Québec pour le même employeur. À ce moment, il s'agit d'une mise à pied, car la saison des récoltes est terminée.

Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de donner d'avis de fin d'emploi dans les situations suivantes :

- lorsque le salarié n'a pas trois mois de service continu,
- lorsque le salarié a commis une faute grave,
- lorsque le salarié est licencié ou mis à pied en raison d'un cas de force majeure,
- lorsque le contrat à durée déterminée expire,
- lorsque le salarié a été engagé pour exécuter une tâche précise à la suite de laquelle le contrat prend fin.

Les vacances

Les vacances constituent un droit pour le salarié de s'absenter du travail, chaque année avec salaire.

Pour calculer la durée des vacances auxquelles vous avez droit, vous devez connaître l'année de référence utilisée par l'employeur. Cette année de référence est déterminée sur une période de 12 mois, par exemple du 1^{er} mai au 30 avril.

La durée des vacances et le montant de votre paye de vacances varient selon le service continu. Le montant de la paye de vacances équivaut à 4 % ou 6 % du salaire gagné au cours de l'année de référence.

Service continu (nombre de mois ou d'années travaillés pour un même employeur)	Durée des vacances	Paye de vacances
moins de 1 an	1 jour par mois de service continu	4 % du salaire gagné
1 an à moins de 5 ans	2 semaines continues	4 % du salaire gagné
5 ans et plus	3 semaines continues	6 % du salaire gagné

À la fin du contrat de travail, l'employeur doit vous verser votre paye de vacances.

À la fin de la saison des récoltes, l'employeur peut vous mentionner que vous retournerez travailler pour lui l'année suivante. À ce moment, il n'a pas à vous verser votre paye de vacances. Par contre, s'il ne vous rappelle pas à la date prévue comme il vous l'a dit, vous pouvez réclamer le montant d'argent que l'employeur doit vous verser à titre de paye de vacances.

L'exercice de vos droits

Si l'employeur ne vous a pas payé toutes les heures que vous avez travaillées, les jours fériés, les vacances ou l'avis de fin d'emploi, vous pouvez déposer une plainte à la Commission des normes du travail. Vous avez un an pour le faire.

Si vous vous êtes absenté de votre travail pour cause de maladie, d'accident ou pour des événements liés à la famille et que l'employeur vous a congédié, vous pouvez aussi déposer une plainte à la Commission des normes du travail. Vous avez 45 jours pour le faire.

Si vous portez plainte à la Commission des normes du travail, elle exercera alors pour vous les actions juridiques nécessaires. La Commission ne dévoilera pas votre identité durant l'enquête, sauf si vous lui en donnez la permission. Vous pouvez déposer votre plainte par écrit ou par téléphone en communiquant avec le Service des renseignements de la Commission des normes du travail.

Avant de porter plainte à la Commission des normes du travail, rencontrez votre employeur. Clarifiez avec lui la situation qui vous préoccupe. Si vos démarches ne sont pas concluantes, portez plainte dans les délais fixés pour ne pas perdre vos droits.





Pour obtenir des renseignements sur les normes du travail ou pour déposer une plainte, communiquez gratuitement avec la Commission des normes du travail par :

La poste **Commission des normes du travail**
26^e étage
500, boulevard René-Lévesque Ouest
Montréal (Québec) H2Z 2A5

Courrier électronique srt-montreal@cnt.gouv.qc.ca

Télécopieur **514 864-4751**

Téléphone **Service des renseignements**
514 873-7061
Région de Montréal
1 800 265-1414
Ailleurs au Québec, sans frais

www.cnt.gouv.qc.ca

Abonnez-vous en ligne à notre liste d'envoi.

Versión española disponible a petición.

Ces renseignements ne sont fournis qu'à titre indicatif. Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la Loi sur les normes du travail et à ses règlements. Vous pouvez aussi communiquer avec le Service des renseignements ou consulter le site Internet.

Dans ce document, la forme masculine désigne, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes. L'emploi du masculin a pour seul but de faciliter la lecture du texte.

Direction des communications
Commission des normes du travail
Hall Est, 7^e étage
400, boulevard Jean-Lesage
Québec (Québec) G1K 8W1

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2012
ISBN 978-2-550-64367-8 (imprimé)
ISBN 978-2-550-64368-5 (en ligne)

© Commission des normes du travail, 2012

Commission
des normes
du travail

Québec 

C-0267 (12-05)

