



Travail agricole

# LES NORMES DU TRAVAIL AU QUÉBEC

Commission des normes, de l'équité,  
de la santé et de la sécurité du travail

[cnesst.gouv.qc.ca](http://cnesst.gouv.qc.ca)

**CNESST**

Ce document est réalisé par la Vice-présidence aux normes du travail, en collaboration avec la Direction générale des communications.

---

Reproduction autorisée avec mention de la source

© Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2020

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2020

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2020

ISBN 978-2-550-88280-0 (PDF)

Novembre 2020

Pour obtenir l'information la plus à jour,  
consultez notre site Web à **[cnesst.gouv.qc.ca](http://cnesst.gouv.qc.ca)**.

# Table des matières

## **VOUS TRAVAILLEZ dans le secteur agricole?**

## **VOUS GÉREZ une exploitation agricole?**

Voici ce que vous devez savoir sur les principales normes du travail qui s'appliquent au travail en milieu agricole.

## **En cours d'emploi . . . . . 4**

Salaire . . . . .	4
Paye . . . . .	4
Travail . . . . .	5
Heures supplémentaires . . . . .	5
Congés . . . . .	6
Absences . . . . .	7

## **Autour de l'emploi . . . . . 8**

Agences de placement de personnel . . . . .	8
Travailleurs étrangers temporaires . . . . .	8
Harcèlement psychologique ou sexuel . . . . .	8

## **En fin d'emploi . . . . . 9**

## **Recours auprès de la CNESST . . . . . 10**

# En cours d'emploi

## Salaire

Toute personne salariée doit recevoir au moins le salaire minimum pour le travail qu'elle effectue.

Pour connaître les taux en vigueur, consultez le site Web de la CNESST à [cnesst.gouv.qc.ca](http://cnesst.gouv.qc.ca).

Si la personne salariée reçoit de son employeur des avantages ayant une valeur pécuniaire, comme l'usage d'une automobile ou d'un logement, cela ne doit pas ramener son salaire à moins que le taux du salaire minimum. Le statut de personne salariée se distingue de celui de travailleur autonome ou de bénévole, notamment par le lien de subordination qui existe entre cette personne et son employeur.

Un employeur ne peut accorder à une personne salariée un taux de salaire inférieur à celui des autres personnes qui font les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'elle travaille à temps partiel ou qu'elle occupe un emploi saisonnier.

**Par ailleurs, le travailleur agricole doit être payé durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur. C'est le cas lorsqu'il doit se déplacer pour aller d'un champ à un autre.**

## Le salaire au rendement pour le cueilleur de framboises ou de fraises

Le salaire minimum payable à la personne salariée affectée exclusivement<sup>1</sup> à des opérations non mécanisées liées à la cueillette de framboises ou de fraises est établi au rendement, c'est-à-dire en fonction de la quantité de petits fruits cueillis. Pour connaître les taux en vigueur, consultez le site Web de la CNESST, à [cnesst.gouv.qc.ca](http://cnesst.gouv.qc.ca).

## Les retenues sur le salaire

L'employeur a le droit d'effectuer des retenues sur le salaire seulement s'il y est obligé par une loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal, une convention collective, un décret ou un régime complémentaire de retraite à adhésion obligatoire.

Toute autre retenue sur le salaire doit être acceptée par écrit par la personne salariée. Le but spécifique de cette retenue doit être mentionné dans ce document. La personne salariée peut annuler cette autorisation en tout temps.

## Les repas et l'hébergement

Les conditions de travail de la personne salariée 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 à la personne salariée. Le montant maximal qui peut être exigé par l'employeur est fixé chaque année par le gouvernement du Québec. Pour connaître les taux en vigueur, consultez le site Web de la CNESST, à [cnesst.gouv.qc.ca](http://cnesst.gouv.qc.ca).

Chaque personne salariée hébergée doit disposer d'un lit et d'une commode, ainsi que de l'accès à une toilette et à une douche ou à un bain.

Chaque personne salariée hébergée dans un logement doit aussi avoir accès à une laveuse et à une sècheuse, 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 de la personne salariée, par exemple pour l'accès à une cuisine, à un salon ou à toute autre pièce.

## Le système d'enregistrement

L'employeur doit tenir un système d'enregistrement ou un registre des personnes salariées à son service.

## Paye

### Le paiement du salaire

L'employeur a un mois pour remettre à la personne salariée une première paye. Par la suite, le salaire doit être versé à intervalles réguliers ne pouvant pas dépasser seize jours, ou un mois dans le cas des cadres. Si le jour de paye tombe un jour férié et chômé, le salaire doit être versé le jour ouvrable précédent.

### Le bulletin de paye

Lors de chaque paye, l'employeur doit remettre à la personne salariée un bulletin de paye lui permettant de vérifier le calcul de son salaire et des déductions.

1. *Exclusivement* signifie que le travailleur agricole effectue seulement la cueillette de fraises ou de framboises durant une période de paye. Si le travailleur agricole fait d'autres tâches en plus de la cueillette des fruits durant une période de paye, par exemple le sarclage, il doit alors recevoir le taux général du salaire minimum pendant toute la période de paye.

# Travail

## Les heures de travail et la présence au travail

Tout temps travaillé doit être payé. À cet effet, une personne salariée est réputée au travail et doit être payée :

- quand elle est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'elle est obligée d'attendre qu'on lui donne du travail ;
- pendant les pauses accordées par l'employeur ;
- durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur ;
- pendant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.

## Les pauses café

Les pauses café ne sont pas obligatoires, mais quand elles sont accordées par l'employeur, elles doivent être payées et incluses dans le calcul des heures travaillées.

## Les repas

Après une période de travail de 5 heures consécutives, la personne salariée a droit à une période de 30 minutes, sans salaire, pour son repas. Cette période doit lui être payée si la personne ne peut pas quitter son poste de travail.

## Le repos hebdomadaire

La personne salariée a droit chaque semaine à un repos d'au moins 32 heures consécutives. Dans le cas du travailleur agricole, son jour de repos peut être reporté à la semaine suivante s'il est d'accord.

## L'indemnité de présence d'au moins trois heures

La personne salariée qui se présente au travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui, finalement, ne travaille pas ou travaille moins que trois heures consécutives a droit à une indemnité égale à trois heures de son salaire habituel.

Cependant, cette disposition ne s'applique pas quand la personne salariée est engagée pour des périodes de moins de trois heures, quand la durée du travail est prévue pour moins de trois heures, ou dans les cas de force majeure (ex. : incendie). La mauvaise température n'est pas considérée comme un cas de force majeure.

# Heures supplémentaires

Au Québec, la semaine normale de travail est habituellement de 40 heures. Sa durée sert à déterminer à partir de quand une personne salariée fait des heures supplémentaires et doit être payée avec une majoration de 50 % (taux et demi). Des exceptions s'appliquent toutefois pour :

- **les travailleuses et travailleurs agricoles ;**
- **les personnes salariées affectées à la mise en conserve, à l'emballage et à la congélation des fruits et légumes.**

## Travailleuses et travailleurs agricoles

La travailleuse ou le travailleur agricole est payé à son salaire horaire de base pour toutes les heures travaillées. Il n'y a pas d'heures supplémentaires rémunérées à taux et demi (50 %).

**Pour être considéré comme travailleur agricole, la personne salariée doit participer au travail du sol ou de la terre en vue de la production de végétaux ou de l'élevage d'animaux dans une exploitation agricole. Par exemple, les semailles, l'entretien des plants et la récolte des fruits et légumes sont des travaux agricoles lorsqu'ils sont exécutés dans une exploitation agricole.**

Si ces personnes salariées sont affectées à d'autres tâches non agricoles, les heures supplémentaires doivent être payées à taux et demi (50 %) à compter du début de la 41<sup>e</sup> heure de travail. Par exemple, l'entretien et la réparation de la machinerie, la vente ou la livraison des produits cultivés ne sont pas considérés comme du travail agricole.

## Personnes affectées à la mise en conserve, à l'emballage et à la congélation des fruits et légumes

Des règles particulières s'appliquent aussi pour la personne salariée affectée à la mise en conserve, à l'emballage et à la congélation des fruits et légumes.

Pendant **la période des récoltes**, la personne salariée affectée à la mise en conserve, à l'emballage et à la congélation des fruits et légumes est payée à son salaire horaire de base pour toutes les heures travaillées. Il n'y a pas d'heures supplémentaires rémunérées à taux et demi (50 %).

**La période des récoltes est le moment où les produits agricoles sont récoltés, cueillis. Cette période peut varier d'une année à l'autre selon l'entreprise agricole, la région dans laquelle elle est située et le type de culture qui y est pratiqué.**

En dehors de **la période des récoltes**, ces personnes salariées qui font des heures supplémentaires doivent être payées à taux et demi (50 %) à compter du début de la 41<sup>e</sup> heure de travail.

## Congés

### Les jours fériés, chômés et payés

#### LES JOURS SUIVANTS SONT FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS :

- Le 1<sup>er</sup> janvier (jour de l'An);
- Le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur;
- Le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes);
- Le 1<sup>er</sup> juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet (fête du Canada);
- Le 1<sup>er</sup> lundi de septembre (fête du Travail);
- Le 2<sup>e</sup> lundi d'octobre (Action de grâces);
- Le 25 décembre (jour de Noël).

La norme sur les jours fériés ne s'applique pas à la personne salariée qui s'est absentée du travail sans autorisation ou raison valable le jour ouvrable avant ou après le jour férié. Dans ce cas, la personne salariée ne recevra pas d'indemnité pour ce jour férié et elle n'aura pas de congé compensatoire. Ce jour ouvrable est normalement consacré au travail par la personne salariée.

La personne salariée qui est obligée de travailler à l'occasion de l'un de ces jours fériés a droit, en plus de son salaire de la journée travaillée, à une indemnité ou à un congé compensatoire payé, au choix de l'employeur. Ce congé doit être pris dans les trois semaines qui précèdent ou qui suivent le jour férié.

La personne salariée qui est en vacances à l'occasion de l'un de ces jours fériés, ou pour qui ce jour ne coïncide pas avec son horaire habituel de travail, a droit à une indemnité ou à un congé compensatoire payé, à une date convenue entre elle et l'employeur.

L'indemnité pour les jours fériés, chômés et payés est égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paye précédant la semaine du congé, en excluant les heures supplémentaires. Le calcul se fait donc sur les 40 premières heures de travail.

### Le congé de la fête nationale

#### LE 24 JUIN EST UN JOUR FÉRIÉ, CHÔMÉ ET PAYÉ POUR TOUTES LES PERSONNES SALARIÉES DU QUÉBEC.

La seule condition pour bénéficier de ce congé est d'être en emploi à la date du jour férié.

#### SI LE 24 JUIN TOMBE UN DIMANCHE :

- ce jour même est férié, chômé et payé pour la personne salariée qui travaille habituellement le dimanche;
- le 25 juin devient le jour chômé et payé pour la personne salariée qui ne travaille pas habituellement le dimanche.

La personne salariée qui doit travailler le 24 juin en raison de la nature des activités de l'exploitation agricole a droit à son salaire de la journée et à l'indemnité. Toutefois, l'employeur peut choisir de lui accorder, au lieu de l'indemnité, un congé compensatoire payé le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin.

Si le 24 juin tombe pendant les vacances de la personne salariée, l'employeur doit lui accorder un congé compensatoire payé à une date convenue entre eux, ou lui verser l'indemnité compensatrice.

Si le 24 juin tombe un jour où la personne salariée ne travaille pas habituellement, l'employeur doit lui accorder un congé compensatoire payé le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin, ou lui verser l'indemnité compensatrice.

L'indemnité de la fête nationale se calcule de la même façon que celle des autres jours fériés.

## Les vacances

Le droit aux vacances s'acquiert pendant une période de douze mois consécutifs. Appelée *année de référence*, cette période s'étend généralement du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril.

La durée des vacances est établie en fonction de la période de service continu de la personne salariée. Pour ce qui est du montant de l'indemnité, il varie selon le salaire gagné pendant l'année de référence. Le service continu se poursuit pendant une période de mise à pied, notamment dans le cas du travail saisonnier.

Service continu à la fin de l'année de référence	Durée des vacances	Indemnité
Moins d'un an	1 jour par mois complet de service continu, sans excéder 2 semaines	4 %
1 an à moins de 3 ans	2 semaines continues	4 %
3 ans et plus	3 semaines continues	6 %

Avant le début de son congé, la personne salariée doit recevoir en un seul versement son indemnité de vacances. Toutefois, dans le cas où la nature saisonnière ou autrement intermittente d'un employeur le justifie, cette indemnité peut être ajoutée à son salaire.

Les vacances doivent être prises dans les douze mois qui suivent l'année de référence. Toutefois, si la personne salariée le demande, l'employeur peut lui permettre de prendre ses vacances, en tout ou en partie, pendant l'année de référence.

La personne salariée peut demander de reporter ses vacances à l'année suivante si, à la fin des douze mois qui suivent la fin de l'année de référence, elle est absente ou en congé :

- pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus, d'accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel;
- pour des raisons familiales ou parentales.

L'employeur a le droit de refuser. Il doit alors verser à la personne salariée l'indemnité de vacances à laquelle elle a droit.

La personne salariée qui a déjà droit à deux semaines de vacances peut demander un congé supplémentaire d'une semaine sans salaire, ce qui porterait le total de son congé à trois semaines. L'employeur ne peut pas lui refuser ce congé. La personne salariée ne peut toutefois pas exiger de le prendre à la suite de ses deux autres semaines de vacances. Ce congé supplémentaire ne peut pas être fractionné.

Un employeur ne peut pas réduire la durée des vacances d'une personne salariée, ni modifier le mode de calcul de son indemnité par rapport à celle des autres personnes salariées qui font le même travail dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi.

## Absences

### Absences protégées par la loi

Une personne salariée a le droit de s'absenter du travail dix jours par année pour remplir des obligations familiales, parentales ou à titre de proche aidant. Des absences de longue durée sont aussi prévues pour les congés de maternité, de paternité et parentaux, ou lorsqu'une personne doit prendre soin d'un proche à la suite d'un accident ou d'une maladie grave. Une personne salariée peut également s'absenter du travail pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus, d'accident, de violence conjugale ou à caractère sexuel ou si elle est victime d'un acte criminel. La plupart de ces absences protégées sont sans salaire. Consultez le site Web de la CNESST pour en savoir plus sur la durée de ces absences et les conditions qui s'y rattachent.

### Deux jours payés

Les deux premières journées d'absence d'une personne salariée qui doit s'absenter du travail pour l'un ou l'autre des motifs suivants sont rémunérées :

- absence de courte durée incluse dans les dix jours prévus par la loi, pour remplir des obligations familiales liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou sa conjointe, ou à titre de proche aidant auprès d'un parent ou d'une autre personne dont l'état de santé le nécessite en cas de maladie;
- pour son don d'organes ou de tissus à la suite d'un accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'un acte criminel.

Pour bénéficier de cette rémunération, la personne salariée doit compter trois mois de service continu.

La loi prévoit un total de deux journées d'absence rémunérées par année civile (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre).

Ces journées ne peuvent être reportées d'une année à l'autre et elles ne peuvent être monnayées. En cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, la personne salariée est couverte par le régime de santé et de sécurité du travail administré par la CNESST. Son emploi et son revenu sont protégés.

# Autour de l'emploi

## Agences de placement de personnel

Un employeur qui recourt aux services d'une agence de placement de personnel afin de combler un besoin de main-d'œuvre doit s'assurer que celle-ci détient un permis valide délivré par la CNESST.

L'entreprise cliente et l'agence de placement de personnel sont toutes les deux responsables des sommes dues aux travailleuses et aux travailleurs dans le cadre de leur contrat de travail, comme le paiement du salaire, les vacances, etc.

Par ailleurs, une agence de placement de personnel ne peut offrir un taux de salaire inférieur à celui accordé aux travailleuses et travailleurs de l'entreprise cliente qui font le même travail dans le même établissement uniquement en raison de leur statut d'employé d'agence.

## Travailleurs étrangers temporaires

Les travailleurs étrangers temporaires sont visés par *la Loi sur les normes du travail* au même titre que l'ensemble des personnes salariées du Québec.

Un employeur qui engage des travailleurs étrangers temporaires doit s'assurer de produire la *Déclaration d'embauche de travailleurs étrangers temporaires*, qui peut être remplie en ligne sur le site de la CNESST.

S'il a recours aux services d'une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, l'employeur doit s'assurer que celle-ci détient un permis valide délivré par la CNESST.

Par ailleurs, l'agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires ne peut :

- demander au travailleur de lui confier la garde de documents ou de biens personnels, par exemple son passeport, son permis de travail ou son téléphone;
- exiger du travailleur des frais de recrutement sauf ceux autorisés par un programme gouvernemental canadien.

## Harcèlement psychologique ou sexuel

Toute personne salariée a droit à un milieu de travail sain et exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

L'employeur a l'obligation de mettre en place des mesures pour prévenir le harcèlement et d'intervenir si une telle situation est portée à sa connaissance. À cet égard, il doit se doter d'une politique en matière de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes, qu'il doit faire connaître à son personnel.

# En fin d'emploi

## L'indemnité de vacances à payer

À la fin du contrat de travail, l'employeur doit payer à la personne salariée l'indemnité pour les vacances qu'il n'a pas prises, ainsi qu'une indemnité équivalant à 4 % ou 6 % (selon la durée du service continu) du salaire brut gagné pendant l'année de référence en cours.

## L'avis de cessation d'emploi

Un employeur doit donner à la personne salariée un avis écrit de cessation d'emploi avant de mettre fin à son contrat de travail ou avant de le mettre à pied pour une période de plus de six mois.

À la fin d'un contrat à durée déterminée ou si la personne salariée a terminé la tâche pour laquelle elle avait été engagée, l'employeur n'est pas tenu de donner cet avis.

Les délais pour remettre l'avis à la personne salariée varient selon la durée de son service continu.

Durée de service continu	Délai entre l'avis et le départ
3 mois à moins d'un 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 remet pas l'avis de cessation d'emploi à la personne salariée dans les délais prévus ou s'il le fait dans des délais insuffisants, il devra lui verser une indemnité compensatrice. Cette indemnité devra égaler le salaire que la personne salariée aurait normalement gagné entre la date à laquelle l'avis aurait dû lui être envoyé et la fin de son emploi. Elle ne doit pas tenir compte des heures supplémentaires.

L'avis de cessation d'emploi est nul et sans valeur s'il est donné à une personne salariée pendant sa mise à pied, sauf dans le cas d'un emploi saisonnier dont la durée n'excède habituellement pas six mois par année.

# Recours auprès de la CNESST

La *Loi sur les normes du travail* prévoit des recours pour les personnes salariées qui estiment que leurs droits n'ont pas été respectés.

L'exercice du recours se fait auprès de la CNESST, en ligne ou par téléphone au 1 844 838-0808.

Il est cependant suggéré, quand la situation le permet, de tenter de régler la mésentente avec l'employeur avec de déposer une plainte.

La CNESST peut exercer un recours pour le compte d'un travailleur étranger temporaire, même en l'absence de plainte, si elle a des motifs de croire que les normes du travail n'ont pas été respectées à son égard.

## Porter plainte

La personne salariée qui estime que son employeur ne respecte pas ses droits quant aux normes du travail peut déposer une plainte à la CNESST, en respectant différents délais :

- Si elle croit que son employeur ne lui a pas payé toutes les sommes qui lui sont dues, elle a un an pour porter plainte, à compter de la date à laquelle l'employeur aurait dû les payer ;
- Si elle considère qu'elle a été congédiée injustement après avoir travaillé pour le même employeur pendant au moins 2 ans, elle a 45 jours après le congédiement pour porter plainte ;
- Si elle estime que son employeur a imposé une sanction interdite par la loi, par exemple un congédiement, une suspension, un déplacement, des mesures discriminatoires ou des représailles, et que cette sanction est interdite par la loi, elle a 45 jours à compter de la sanction pour porter plainte ;
- Si elle croit avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel, elle a 2 ans après la dernière manifestation pour porter plainte.



Pour nous joindre  
[cnesst.gouv.qc.ca](https://cnesst.gouv.qc.ca)  
**1 844 838-0808**