



Les normes du travail au Québec

et les travailleurs agricoles étrangers

Sommaire

Quelques définitions	2
Salaire	2
Durée de la semaine normale de travail	4
Vacances	4
Jours fériés, chômés et payés	5
Absences	6
Avis de cessation d'emploi donné par l'employeur	6
Recours	7

Vous venez au Québec pour travailler à titre de travailleur agricole ? Vous engagez un travailleur agricole qui vient de l'extérieur du pays ? Voici ce que vous devez savoir sur les normes du travail au Québec.

La Loi sur les normes du travail fixe les conditions minimales de travail pour l'ensemble des salariés au Québec. Elle traite, entre autres, du salaire, de la durée du travail, des vacances, des jours fériés, des absences et de l'avis de cessation d'emploi. La Commission des normes du travail est l'organisme gouvernemental chargé de l'application de cette 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, même s'il existe une convention collective ou un décret, sous réserve d'une dérogation permise par la loi.

Ces renseignements sont en vigueur en février 2009. Vous pouvez vérifier leur validité en communiquant avec le Service des renseignements de la Commission des normes du travail.

Février 2009

Les normes du travail

Quelques définitions

Voici quelques définitions de termes utilisés dans ce document.

Indemnité compensatrice

La somme qu'un employeur doit verser en remplacement – ou compensation – entre autres d'un congé qui n'a pas été pris pour une raison quelconque alors que le salarié avait droit à ce congé.

Jour chômé

Jour de repos.

Jour férié

Jour de fête religieuse ou civile fixé en vertu d'une loi, d'une convention collective, d'un décret ou établi par l'usage et qui est habituellement chômé.

Jour ouvrable

Jour habituellement consacré au travail par le salarié ou jour où il doit travailler.

Salaire

La rémunération en monnaie courante et les avantages ayant une valeur pécuniaire dus pour le travail ou les services d'un salarié.

Salarié

Une personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire.

Service continu

Temps écoulé depuis l'entrée d'un salarié au service d'un employeur.

Salaire

Le salaire minimum est fixé par le gouvernement du Québec. Aucun avantage ayant une valeur pécuniaire (automobile, logement, etc. fournis par l'employeur) ne doit faire en sorte que le salarié reçoive moins que le salaire minimum.

Le taux du salaire minimum

	1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009*
Taux général	8,50 \$ l'heure	9,00 \$ l'heure

Si le salarié travaille pour un producteur de framboises, de fraises ou de pommes, une norme du travail établit le salaire au rendement selon les règles suivantes :

	1 ^{er} mai 2008	1 ^{er} mai 2009*
Cueilleurs de framboises	0,522 \$ du contenant de 250 ml	0,553 \$ du contenant de 250 ml
Cueilleurs de fraises	0,237 \$ du contenant de 551 ml	0,251 \$ du contenant de 551 ml
Cueilleurs de pommes		
• pommiers de type nain	1,26 \$ du minot	1,33 \$ du minot
• pommiers de type semi-nain	1,56 \$ du minot	1,65 \$ du minot
• pommiers de type standard	1,79 \$ du minot	1,89 \$ du minot

* Une hausse des taux du salaire minimum est prévue le 1^{er} mai 2009. Pour vérifier leur validité, communiquez avec le Service des renseignements de la Commission des normes du travail.

L'état des champs et des fruits peut toutefois affecter le rendement du salarié. Lorsque le rendement est ainsi diminué pour des raisons hors de contrôle du salarié, il a droit au taux général du salaire minimum, soit 8,50 \$ l'heure (9,00 \$ l'heure à partir du 1^{er} mai 2009). Le salarié doit alors recevoir la différence entre ce salaire minimum et le salaire versé au rendement.

Le salarié doit aussi être payé lorsqu'il se déplace pour aller d'un champ à l'autre.

La retenue sur le salaire

L'employeur peut effectuer des retenues sur le salaire lorsqu'il est contraint par une loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal, une convention collective, un décret ou un régime complémentaire de retraite à adhésion obligatoire. Le salarié doit avoir accepté par écrit toute autre retenue sur son salaire. La raison pour laquelle cette retenue est effectuée doit être mentionnée dans cet écrit. Cette autorisation peut être annulée en tout temps.



Les normes du travail

La chambre et la pension

Lorsque les conditions de travail obligent le salarié à prendre ses repas ou à loger à l'établissement ou à la résidence de l'employeur, le montant maximum qui peut être exigé est de :

- 1,50 \$ par repas, jusqu'à concurrence de 20,00 \$ par semaine,
- 20,00 \$ par semaine pour la chambre,
- 40,00 \$ par semaine pour la chambre et la pension.

L'utilisation de matériel d'équipement ou de marchandise

Lorsque l'employeur oblige le salarié à utiliser du matériel, de l'équipement, des matières premières ou des marchandises pour l'exécution d'un contrat, il doit les fournir gratuitement au salarié rémunéré au salaire minimum. De plus, il ne peut exiger une somme d'argent pour l'achat, l'usage ou l'entretien de ces articles qui aurait pour effet que le salarié reçoive moins que le salaire minimum.

La paye

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

Toute somme excédant le salaire habituel, telles les primes ainsi que les heures supplémentaires gagnées pendant la semaine qui précède le versement du salaire, peut être payée lors du versement régulier subséquent.

Le bulletin de paye

À chaque paye, l'employeur doit remettre un bulletin permettant de vérifier le calcul du salaire. Ce bulletin de paye doit contenir, entre autres, les mentions suivantes :

- le nom de l'employeur,
- le nom du salarié,
- l'identification de l'emploi,
- la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement,
- le nombre d'heures payées au taux normal,
- le nombre d'heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé, avec le taux qui s'applique alors,
- la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées,
- le taux du salaire,
- le montant du salaire brut,
- la nature et le montant des déductions opérées,
- le montant du salaire net que le salarié reçoit.

Les normes du travail

Durée de la semaine normale

Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de 40 heures.

Les heures travaillées en plus des heures de la semaine normale de travail doivent être payées avec une majoration de 50 % (taux et demi) du salaire horaire habituel.

Toutefois, la durée de la semaine normale de travail ne s'applique pas aux travailleurs agricoles. L'employeur n'a donc pas à rémunérer au taux majoré les heures effectuées au-delà de 40 heures pour ces salariés. Toutefois, les heures travaillées au-delà de la semaine normale doivent être rémunérées au taux régulier.

La présence au travail

Le salarié est réputé au travail et doit être payé :

- lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'il doit attendre qu'on lui donne du travail,
- durant le temps consacré aux pauses accordées par l'employeur,
- durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur,
- durant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.

Les repas

Après une période de travail de cinq heures consécutives, le salarié a droit à une période de 30 minutes (sans salaire) pour le repas. Si l'employeur exige que le salarié demeure à son poste de travail, cette période doit lui être payée.

Le repos hebdomadaire

Le salarié a droit chaque semaine à un repos d'au moins 32 heures consécutives. Dans le cas du travailleur agricole, le jour de repos peut être reporté à la semaine suivante, si le salarié y consent.

L'indemnité de présence (minimum de trois heures)

Le salarié qui se présente au travail à la demande expresse de l'employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui travaille moins de trois heures consécutives, a droit à une indemnité égale à trois heures de son salaire habituel. Cependant, cette disposition ne s'applique pas lorsqu'il se présente un cas de force majeure (ex. : incendie, mauvais temps, etc.).

Le droit de refus de travailler

Un salarié peut exercer son droit de refus de travailler

- quotidiennement après :
 - plus de 4 heures au-delà de ses heures habituelles ou plus de 14 heures par période de 24 heures, selon la période la plus courte ;
 - plus de 12 heures par période de 24 heures pour le salarié dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue.
- hebdomadairement après :
 - plus de 50 heures, sauf s'il y a étalement des heures de travail.

Vacances

Le droit aux vacances payées s'acquiert pendant une période de 12 mois consécutifs. Cette période (appelée période de référence) est déterminée par l'employeur ou, à défaut, par la Loi sur les normes du travail. La durée des vacances et le montant de l'indemnité varient selon le service continu. L'indemnité versée est équivalente à 4 % ou 6 % (selon le service continu) du salaire gagné au cours de l'année de référence.

Les normes du travail

Service continu	Durée du congé	Indemnité
moins d'un an	1 jour par mois de service continu	4 %
1 an à moins de 5 ans	2 semaines continues	4 %
5 ans et plus	3 semaines continues	6 %

À la fin du contrat de travail, l'employeur doit verser au salarié l'indemnité équivalant à 4 % ou 6 % (selon le service continu) du salaire gagné pendant l'année de référence en cours.

Jours fériés, chômés et payés

Jours fériés prévus par la Loi sur les normes du travail

Les jours suivants sont fériés, chômés et payés :

- le 1^{er} janvier,
- le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur,
- le lundi qui précède le 25 mai,
- le 1^{er} juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet,
- le 1^{er} lundi de septembre,
- le 2^e lundi d'octobre,
- le 25 décembre.

Le salarié a droit à une indemnité pour chaque jour férié prévu par la loi à condition qu'il ne se soit pas absenté du travail, sans l'autorisation de l'employeur ou sans une raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour.

L'indemnité que l'employeur doit verser au salarié est égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paye précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

Si le salarié travaille un jour férié, il doit recevoir, en plus de son salaire habituel, une indemnité compensatrice ou un congé compensatoire payé d'une journée. Ce congé doit être pris dans les trois semaines précédant ou suivant le jour férié.

Jour férié prévu par la Loi sur la fête nationale

Au Québec, le 24 juin, jour de la fête nationale, est aussi un jour férié, chômé et payé. Lorsque le 24 juin tombe un dimanche, le congé est reporté au lundi 25 juin uniquement pour le salarié qui ne travaille pas habituellement le dimanche.

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





Les normes du travail

Absences

Absences pour cause de maladie ou d'accident

Le salarié qui a trois mois de service continu peut s'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. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence.

Absences pour cause d'acte criminel

Le salarié qui a trois mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, au plus 104 semaines à la suite d'événements tragiques, par exemple s'il s'est blessé gravement à l'occasion d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son poste habituel. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence.

Absences et congés pour raisons familiales ou parentales

La Loi sur les normes du travail accorde un certain nombre de congés payés et non payés par l'employeur, selon le cas, pour des événements liés à la famille. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence.

Avis de cessation d'emploi donné par l'employeur

L'employeur doit donner un avis écrit au salarié avant de mettre fin à son contrat de travail ou de le mettre à pied pour six mois ou plus. Toutefois, il n'est pas tenu de donner cet avis 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 normes du travail

La durée de l'avis varie en fonction de la durée du service continu.

Service continu	Durée de l'avis
3 mois à 1 an	1 semaine
1 an à 5 ans	2 semaines
5 ans à 10 ans	4 semaines
10 ans et plus	8 semaines

L'employeur qui ne donne pas l'avis de cessation d'emploi doit verser au salarié une indemnité compensatrice. Cette indemnité doit équivaloir à son salaire habituel pour une période égale à celle de l'avis auquel il avait droit, sans tenir compte des heures supplémentaires.

Recours

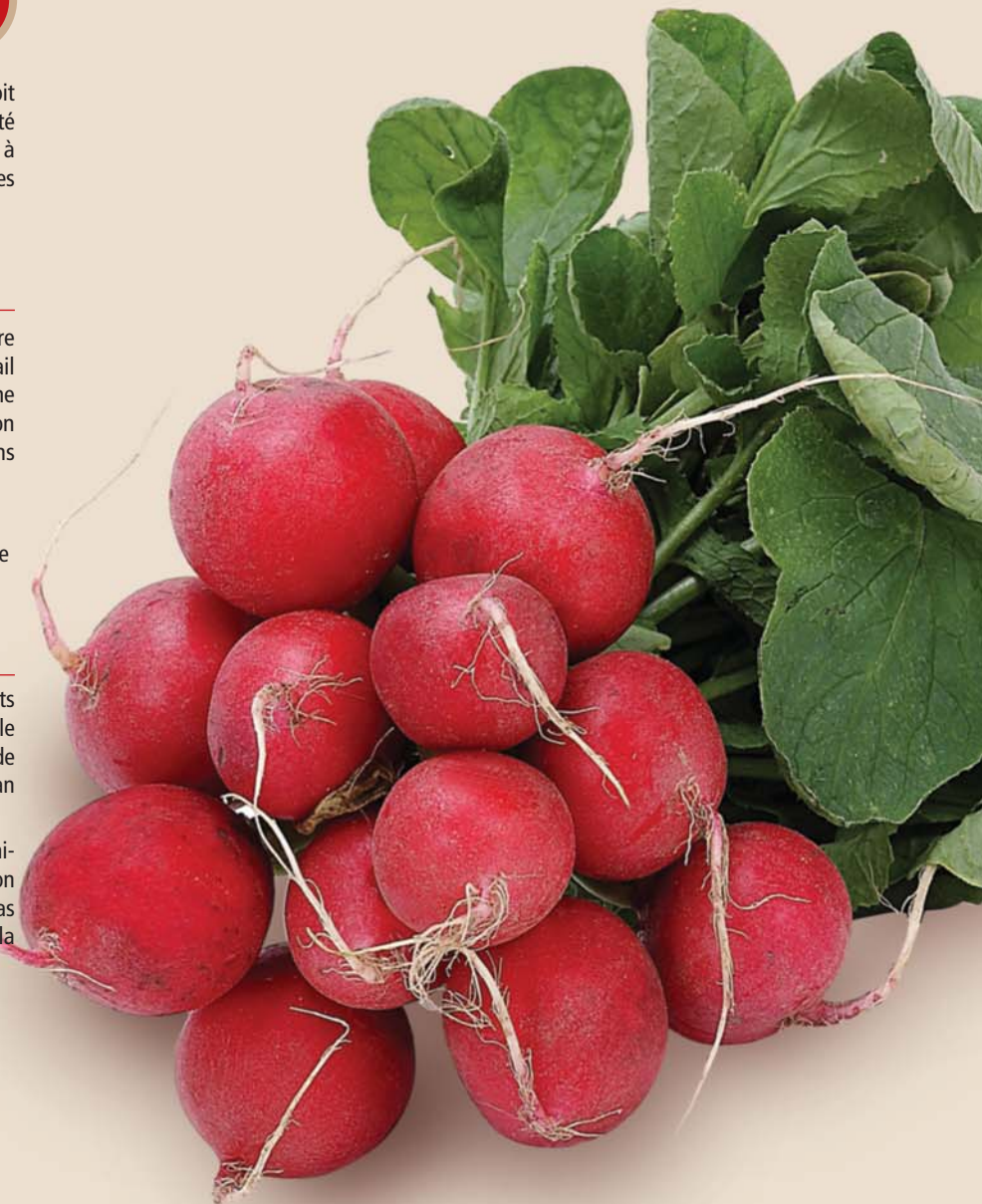
La Loi sur les normes du travail permet au salarié de faire valoir ses droits et à la Commission des normes du travail d'exercer, pour ce salarié, les recours civils à la suite d'une plainte pécuniaire. La loi permet également à la Commission de représenter le salarié devant la Commission des relations du travail pour les recours suivants :

- le recours pour pratiques interdites,
- le recours pour un congédiement fait sans une cause juste et suffisante,
- le recours pour harcèlement psychologique.

Plainte pécuniaire

Le salarié qui croit que son employeur ne respecte pas ses droits quant aux normes du travail prévues par la loi (par exemple pour le paiement du salaire, de l'indemnité de vacances, de l'indemnité de cessation d'emploi ou pour un jour férié) a un an pour porter plainte à la Commission des normes du travail.

Le salarié peut déposer sa plainte par téléphone en communiquant avec le Service des renseignements de la Commission des normes du travail. La Commission ne dévoilera pas l'identité du salarié durant l'enquête, sauf s'il lui en donne la permission.



Des questions sur les normes du travail au Québec ?

Communiquez gratuitement avec le Service des renseignements
de la Commission des normes du travail.

Service des renseignements

Région de Montréal

514 873-7061

Ailleurs au Québec, sans frais

1 800 265-1414

Internet

www.cnt.gouv.qc.ca

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



Versión español disponible a petición.

Ces renseignements ne sont fournis qu'à titre indicatif. Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la loi et aux règlements sur les normes du travail, ou communiquez avec le Service des renseignements.

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
Hall Est, 7^e étage
400, boulevard Jean-Lesage
Québec (Québec) G1K 8W1

Dépôt légal — BAnQ, 2009
ISBN 978-2-550-55206-2 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-55207-9 (PDF)

© Commission des normes du travail, 2009

C-0267 (09-02)

**Commission
des normes
du travail**

Québec 

