

Les normes du travail au Québec et les travailleurs agricoles



LES NORMES DU TRAVAIL

Mieux les comprendre
pour mieux s'entendre



Vous êtes un travailleur agricole? Vous engagez un travailleur agricole?

Voici ce que vous devez savoir sur les principales normes du travail qui s'appliquent à cette catégorie de salariés, peu importe qu'ils travaillent dans les champs, qu'ils soient employés principalement à des opérations non mécanisées liées à la cueillette de légumes de transformation, ou qu'ils soient affectés à la mise en conserve, à l'emballage et à la congélation des fruits et légumes, pendant la période des récoltes.

Table des matières

En cours d'emploi : salaire, paye et travail

Salaire

Le salarié à temps partiel et son salaire	4
Le taux général du salaire minimum	4
Le salaire au rendement pour le cueilleur de framboises ou de fraises	4
Les retenues sur le salaire	7
Les repas et l'hébergement	7
Le système d'enregistrement	7

Paye

Le paiement du salaire	8
Le bulletin de paye	8

Travail

Les heures de travail et la présence au travail	8
La pause café	8
Les repas	8
Le repos hebdomadaire	9
L'indemnité de présence d'au moins trois heures	9
La durée de la semaine normale de travail	9

En cours d'emploi : congés et absences

Congés

Les jours fériés, chômés et payés	10
Le congé de la fête nationale	11
Les vacances	11
Le salarié à temps partiel et ses vacances	13

Absences

Les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales	13
Les absences pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident ou d'acte criminel	13

En fin d'emploi

L'indemnité de vacances à payer	14
L'avis de cessation d'emploi	14

En cas de mécontentement

Les recours à faire exercer	15
-----------------------------	----

En cours d'emploi : salaire, paye et travail

Salaire

Le salarié à temps partiel et son salaire

Un employeur ne peut pas donner à un salarié à temps partiel un salaire inférieur à celui des autres salariés qui font le même travail dans le même établissement, pour la seule raison que ce salarié travaille moins d'heures chaque semaine.

Cette disposition ne s'applique pas si le salarié gagne plus que le double du salaire minimum.

Le taux général du salaire minimum

Au 1 ^{er} mai 2014 ¹	10,35 \$ l'heure
--	------------------

Le taux général du salaire minimum est sujet à changement.

Si le salarié 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 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 au salarié affecté exclusivement², durant une période de paye, à des opérations non mécanisées liées à la cueillette de framboises ou de fraises est établi au rendement selon les règles suivantes :

Catégories de salariés	Taux au 1 ^{er} mai 2014 ¹
Cueilleurs de fraises	0,81 \$ du kilogramme
Cueilleurs de framboises	3,04 \$ du kilogramme

1. Les taux indiqués sont sujets à changement. Pour vérifier leur validité, communiquez avec le Service des renseignements ou consultez le site Internet de la Commission des normes du travail au www.cnt.gouv.qc.ca.
2. 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.



Toutefois, l'état des champs ou des fruits peut affecter le rendement du cueilleur. Lorsque son rendement est ainsi diminué pour des raisons hors de son contrôle, il a droit au taux général du salaire minimum. Il doit alors recevoir la différence entre ce salaire minimum et le salaire versé au rendement.

Exemple 1

Calcul du salaire gagné pour trois cueilleurs de framboises

C'est la période d'abondance de framboises, et elles sont mûres. Caroline, Pierre et Réal sont affectés exclusivement, durant une période de paye, à la récolte de framboises.

Caroline et Pierre, qui représentent la majorité du groupe, ont travaillé 7 heures, alors que Réal a pris 9 heures pour ramasser ses framboises. À la fin de la journée, ils ont récolté chacun 25 kilogrammes de framboises. Combien devront-ils recevoir à titre de salaire à la fin de leur journée?

Salaire à verser selon la récolte	$25 \text{ kg} \times 3,04 \text{ \$}$	= 76,00 \$
-----------------------------------	--	------------

Dans cet exemple, l'état des champs n'affecte pas le rendement des cueilleurs. Caroline, Pierre et Réal recevront chacun 76,00 \$ pour leur journée, peu importe le nombre d'heures qu'ils ont travaillé pour ramasser les fruits.





Exemple 2

Calcul du salaire gagné pour cinq cueilleurs de fraises

C'est le début de la saison de cueillette de fraises et l'abondance de fraises mûres n'est pas au rendez-vous. Pauline, René, Simon, André et Diane sont affectés exclusivement, durant une période de paye, à la récolte de fraises. Ils ont tous travaillé 7 heures.

Pauline et René ont chacun récolté 92 kilogrammes de fraises, alors que Simon, André et Diane ont chacun récolté 80 kilogrammes de fraises. Combien devront-ils recevoir à titre de salaire à la fin de leur journée?

Pour Pauline et René :

Salaire à verser selon la récolte	$92 \text{ kg} \times 0,81 \text{ \$} = 74,52 \text{ \$}$
Salaire horaire reçu selon la récolte	$74,52 \text{ \$} \div 7 \text{ heures de travail} = 10,65 \text{ \$}$

Le rendement de Pauline et de René fait en sorte qu'ils ont gagné plus que le salaire minimum, qui est fixé à 10,35 \$ l'heure au 1^{er} mai 2014.

Pour Simon, André et Diane :

Salaire à verser selon la récolte	$80 \text{ kg} \times 0,81 \text{ \$} = 64,80 \text{ \$}$
Salaire horaire reçu selon la récolte	$64,80 \text{ \$} \div 7 \text{ heures de travail} = 9,26 \text{ \$}$

Dans cet exemple, l'état des champs ou des fruits ne permet pas à Simon, André et Diane, qui représentent la majorité du groupe, de fournir un rendement suffisant pour gagner le taux général du salaire minimum. L'employeur devra donc leur verser la différence entre le salaire minimum et le salaire versé selon la récolte.

Taux général du salaire minimum au 1 ^{er} mai 2014	10,35 \$ l'heure
Salaire horaire reçu selon la récolte	- 9,26 \$ l'heure
Différence entre le salaire minimum et le salaire versé selon la récolte	= 1,09 \$ l'heure
Nombre d'heures travaillées dans la journée	X 7 heures
Différence entre le salaire minimum et le salaire versé au rendement	= 7,63 \$
Salaire à verser selon le nombre de kg récolté	+ 64,80 \$
Salaire à recevoir pour la journée	= 72,43 \$



Les retenues sur le salaire

L'employeur a le droit d'effectuer des retenues sur le salaire seulement s'il y 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.

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

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 :

Type de repas	Au 1 ^{er} mai 2014 ¹
Déjeuner, dîner ou souper	2,06 \$ par repas Maximum 26,79 \$ par semaine

Type d'hébergement	Au 1 ^{er} mai 2014 ¹
Chambre	25,76 \$ par semaine
Logement dont la chambre héberge 4 salariés ou moins	46,36 \$ par semaine
Logement dont la chambre héberge 5 salariés ou plus	30,91 \$ par semaine

1. Les taux indiqués sont sujets à changement. Pour vérifier leur validité, communiquez avec le Service des renseignements ou consultez le site Internet de la Commission des normes du travail au www.cnt.gouv.qc.ca.

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 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 du salarié, 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 de ses salariés.



Paye

Le paiement du salaire

L'employeur a un mois pour remettre au salarié une première paye. Par la suite, le salaire doit être versé à intervalles réguliers ne pouvant pas dépasser 16 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

À chaque paye, l'employeur doit remettre au salarié un bulletin de paye lui permettant de vérifier le calcul de son salaire et des déductions.

Travail

Les heures de travail et la présence au travail

Un salarié est réputé au travail et doit être payé :

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

La pause café

La pause café n'est pas obligatoire, mais quand elle est accordée par l'employeur elle doit être payée et incluse dans le calcul des heures travaillées.

Les repas

Après une période de travail de cinq heures consécutives, le salarié a droit à une période de trente minutes, sans salaire, pour son repas. Cette période doit lui être payée s'il ne peut pas quitter son poste de travail.



Le repos hebdomadaire

Le salarié 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

Le salarié 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 le salarié est engagé 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.

La durée de la semaine normale de travail

La semaine normale de travail est habituellement de 40 heures. Sa durée sert à déterminer à partir de quand un salarié commence à faire des heures supplémentaires et doit être payé avec une majoration de 50 % (taux et demi).

Cependant, le paiement des heures supplémentaires à taux majoré ne s'applique pas à certaines catégories de salariés. C'est le cas des travailleurs agricoles, incluant le travailleur agricole employé principalement à des opérations non mécanisées liées à la cueillette de légumes de transformation et du salarié affecté à la mise en conserve, à l'emballage et à la congélation des fruits et légumes, pendant la période des récoltes. Ils doivent donc recevoir leur taux de salaire régulier pour toutes les heures travaillées.

En cours d'emploi : congés et absences

Congés

Les jours fériés, chômés et payés

Les jours suivants sont fériés, chômés et payés :

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

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

Le salarié qui est obligé 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.

Le salarié qui est en vacances à l'occasion de l'un de ces jours fériés a droit à une indemnité ou à un congé compensatoire payé, à une date convenue entre lui et l'employeur.

L'indemnité pour les jours fériés, chômés et payés ainsi que pour la fête nationale est égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paye précédant la semaine du congé, 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 tous les salariés 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 le salarié qui travaille habituellement le dimanche ;
- le 25 juin devient le jour chômé et payé pour le salarié qui ne travaille pas habituellement le dimanche.

Le salarié 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 du salarié, 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 le salarié 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 12 mois consécutifs. Appelée année de référence, cette période s'étend généralement du 1^{er} mai au 30 avril.

La durée des vacances est établie en fonction de la période de service continu du salarié. Pour ce qui est du montant de l'indemnité, il varie selon le salaire gagné pendant l'année de référence.



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 5 ans	2 semaines continues	4 %
5 ans et plus	3 semaines continues	6 %

Avant le début de son congé, le salarié doit recevoir en un seul versement son indemnité de vacances. Toutefois, dans le cas d'un travailleur agricole engagé sur une base journalière, cette indemnité peut être ajoutée à son salaire.

Les vacances doivent être prises dans les 12 mois qui suivent l'année de référence. Toutefois, si un salarié le demande, l'employeur peut lui permettre de prendre ses vacances, en tout ou en partie, pendant l'année de référence. Ils ont la responsabilité d'établir ensemble dans quelle proportion l'indemnité sera versée.

Le salarié peut demander de reporter ses vacances à l'année suivante si, à la fin des 12 mois qui suivent la fin de l'année de référence, il est absent ou en congé :

- pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident ou d'acte criminel ;
- pour des raisons familiales ou parentales.

L'employeur a le droit de refuser. Il doit alors verser au salarié l'indemnité de vacances à laquelle il a droit.

Le salarié 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. Le salarié 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, ni remplacé par une indemnité compensatrice.



Le salarié à temps partiel et ses vacances

Un employeur ne peut pas réduire la durée des vacances d'un salarié à temps partiel, ni modifier le mode de calcul de son indemnité par rapport à celle des autres salariés qui font le même travail dans le même établissement simplement parce qu'il travaille moins d'heures par semaine.

Cette disposition ne s'applique pas au salarié qui gagne plus que le double du salaire minimum.

Absences

Les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales

Un salarié a droit à un certain nombre de congés payés et non payés par l'employeur, selon le cas, pour des événements liés à sa famille.

Par exemple, le jour du mariage du salarié, lors du décès ou des funérailles de certains membres de sa famille, pour bénéficier d'un congé de maternité ou de paternité, d'un congé parental, à l'occasion de la naissance de son enfant et pour remplir certaines obligations familiales ou parentales.

Les absences pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident ou d'acte criminel

Un salarié qui compte trois mois de service continu chez le même employeur peut s'absenter du travail, sans salaire, pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident ou d'acte criminel.



En fin d'emploi

L'indemnité de vacances à payer

À la fin du contrat de travail, l'employeur doit payer au salarié 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 au salarié 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 le salarié a terminé la tâche pour laquelle il avait été engagé, l'employeur n'est pas tenu de donner cet avis.

Les délais pour remettre l'avis au salarié 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 au salarié 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 le salarié 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 un salarié pendant sa mise à pied, sauf dans le cas d'un emploi saisonnier dont la durée n'excède habituellement pas six mois par année.

En cas de mésentente

Les recours à faire exercer

Avant de porter plainte à la Commission des normes du travail, il est suggéré au salarié de rencontrer son employeur pour clarifier avec lui la situation qui le préoccupe. Si les démarches ne sont pas concluantes, le salarié peut porter plainte dans les délais fixés pour ne pas perdre ses droits.

Le salarié qui croit que son employeur ne respecte pas ses droits quant aux normes du travail ou aux autres avantages prévus par la loi, et le salarié qui croit que son congédiement, sa suspension, son déplacement, des mesures discriminatoires ou des représailles, ou toute autre sanction dont il est victime constitue une pratique interdite par la loi peuvent déposer une plainte à la Commission des normes du travail, en respectant différents délais.

De plus, le salarié qui a deux ans de service continu et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante a 45 jours pour déposer une plainte à la Commission.





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.



Ces renseignements ne sont fournis qu'à titre indicatif. Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la Loi sur les normes du travail, à ses règlements et à la Loi sur la fête nationale. Vous pouvez aussi consulter la brochure « Les normes du travail au Québec » ou le site Internet de la Commission des normes du travail.

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, 2014
ISBN 978-2-550-70364-8 (imprimé)
ISBN 978-2-550-70365-5 (en ligne)

© Commission des normes du travail, 2014

**Commission
des normes
du travail**

Québec 

