

PAIE ET DÉDUCTIONS SALARIALES

Votre expérience de travail en sol québécois doit être agréable, saine et respectueuse de vos droits! Votre compréhension de votre paie et des déductions salariales qui s'y rattachent est importante.

GRANDS CONCEPTS!

Voici quelques éléments à prendre en compte pour respecter la loi sur les normes du travail au Québec. Sachez qu'au même titre que tous les travailleurs du Québec, si vous pensez qu'un de vos droits en matière de travail n'est pas respecté, vous pouvez exercer des recours, notamment auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

PAIE

Lors d'une nouvelle embauche, votre employeur a un mois pour vous remettre votre première paie. Ensuite, votre salaire doit être versé à intervalles réguliers ne pouvant dépasser 16 jours. Si le jour de paie tombe un jour férié et chômé, votre salaire doit être versé le jour ouvrable précédent.

SALAIRE

Vous devez être payé au taux convenu au contrat de travail. Ce taux peut varier selon vos tâches et le secteur de production pour lequel vous travaillez.

Un contrat de travail ne peut jamais prévoir un taux salaire inférieur au taux du salaire minimum prévu par la Loi sur les normes du travail. Le salaire minimum est fixé par le gouvernement provincial chaque année. Depuis le 1^{er} mai 2022, il est fixé à 14.25\$/heure.

CONGÉS

Chaque année, vous avez droit à une indemnité de vacances. Celle-ci vous est remise à la fin de votre contrat de travail en un seul versement. Elle peut aussi être versée sur chacune de vos paies, dans le cas d'un emploi saisonnier.

Le montant de l'indemnité de vacances varie en fonction de la durée de votre service continu :

- Moins de trois ans de service continu: minimum 4% de votre salaire brut, gagné pendant l'année de référence;
- Plus de trois ans de service continu: minimum 6% de votre salaire brut, gagné pendant l'année de référence.



JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

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

Ces huit congés sont fixés par la loi et ne peuvent être déplacés. Toutefois, certaines entreprises demeurent ouvertes. Si vous travaillez lors d'un jour férié, vous avez droit, en plus de votre salaire de base, à une indemnité ou à un congé compensatoire payé (au choix de l'employeur).

De plus, si vous êtes en vacances, vous avez également droit à une indemnité ou à un congé compensatoire payé (au choix de l'employeur).

L'indemnité compensatrice est égale à 1/20 de votre salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine de congé, sans les heures supplémentaires.

En plus de ces journées, si vous êtes au service de votre employeur depuis au moins trois mois, les deux premiers jours pour lesquels vous devez vous absenter pour: maladie, remplir des obligations familiales ou parentales, ou agir à titre de proche aidant, sont payés. Ces journées ne peuvent être reportées d'une année à l'autre ni remplacées par une indemnité. Aussi, la loi prévoit des congés payés pour des événements de vie tels que mariages, funérailles, etc.

D'autres congés, sans salaire, sont également possibles pour cause de maladie, de dons d'organes, de maternité, de paternité, etc. À cet effet, pendant le congé, votre lien d'emploi est protégé.

Note : Certains travailleurs étrangers temporaires peuvent même être admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) qui permet d'avoir accès à une rémunération pendant le congé de maternité, paternité ou parental.

DÉDUCTIONS AUTORISÉES PAR LA LOI

Dépendamment si vous êtes un travailleur agricole temporaire embauché en vertu du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) ou du volet agricole, certaines différences peuvent s'appliquer.

Impôt

Les gouvernements fédéral et provincial perçoivent l'impôt par le biais de votre employeur. Ce dernier déduit les cotisations nécessaires directement sur votre salaire à partir du formulaire TD1. À partir de celui-ci, vous pouvez profiter de certains crédits d'impôt.

De manière générale, tout travailleur agricole temporaire embauché en vertu du PTAS ou volet agricole n'a pas à cotiser s'il a obtenu le formulaire TD1 validé par un fonctionnaire désigné et si son revenu estimatif est inférieur à 31 456\$ pour 2021. Ce montant est ajusté tous les ans.

Transport

Les modalités concernant le transport sont les suivantes :

- Pour le PTAS, l'employeur peut déduire jusqu'à 50 % du coût réel du transport aérien. Le montant maximal pouvant être exigé et les modalités de déduction sont indiqués dans le contrat de travail;
- Pour le volet agricole, l'employeur ne peut déduire de montant.

Assurance maladie

Tout travailleur étranger temporaire du Mexique doit détenir une assurance-maladie complémentaire. À cet effet, l'assureur (Great West) facture un montant à votre employeur qui lui récupère ces montants par retenues salariales en fonction des modalités inscrites dans votre contrat de travail.

Si vous êtes un travailleur agricole saisonnier du Guatemala, Honduras, Salvador, Mexique ou des pays des Antilles participants, dès votre arrivée au Canada, vous êtes admissible à l'assurance maladie du Québec (RAMQ). Si vous êtes d'un autre pays, votre employeur vous fournira gratuitement une couverture d'assurance maladie égale à celle du régime de la RAMQ jusqu'à ce que vous ayez droit aux prestations de la RAMQ.

DÉDUCTIONS AUTORISÉES PAR LA LOI (SUITE)**Assurance-emploi****et régime québécois d'assurance parentale**

Vous devez contribuer à l'assurance-emploi malgré le fait que vous puissiez ou non profiter des prestations.

Régie des rentes du Québec (RRQ)

Vous devez obligatoirement cotiser à la RRQ. Pour savoir si vous êtes admissibles au régime, consultez un professionnel de la fiscalité.

Logement

Les modalités concernant la déduction de montant pour les frais de logement sont les suivantes :

- Pour le PTAS, l'employeur ne peut déduire de montant;
- Pour le volet agricole, l'employeur peut déduire un montant maximum de 30\$/semaine ou selon les normes provinciales si le montant prévu est inférieur.

Certificat d'acceptation du Québec (CAQ)

Les modalités concernant la déduction du CAQ sont les suivantes :

- Pour le PTAS-Mexique, l'employeur peut déduire le montant encouru pour le CAQ sur l'indemnité de vacances;
- Pour le volet agricole, l'employeur peut déduire le montant encouru pour le CAQ sur la dernière paie.

Note : Pour le PTAS-Antilles, le remboursement peut également se faire par le biais de déductions par semaine.

Transfert et prolongation

Les modalités concernant le paiement du permis de travail lors d'un transfert ou d'une prolongation sont les suivantes :

- Pour le PTAS, la démarche auprès d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) n'est pas requise. L'employeur n'a donc aucun frais à déduire;
- Pour le volet agricole, avant de proroger un permis de travail ou en modifier les conditions, l'employeur doit présenter une demande auprès d'IRCC. Ayant engagé des frais pour l'émission d'un nouveau permis de travail, il peut déduire ces frais sur les premières paies, jusqu'au paiement total.

Régime volontaire d'épargne-retraite (RVER)

La Loi sur les RVER vise à vous donner accès à un régime de retraite (fonds de pension) lorsque vous en êtes à votre deuxième saison ou plus. Vous avez donc la possibilité, si vous le souhaitez, de participer à un REER-CELI collectif où les cotisations sont prélevées directement sur votre paie. Faites-en mention à votre employeur si cela vous intéresse.

Retenues exigeant des consentements

Votre employeur peut faire des retenues sur votre salaire seulement s'il y est autorisé par la loi. Pour toute autre retenue (ex. : avance d'argent, service de câble, etc.), il doit préalablement obtenir votre autorisation par écrit. En tout temps, vous pouvez annuler une autorisation accordée pour une déduction.

Note : En début d'emploi, votre employeur peut vous prêter un montant d'argent pour vous permettre d'acheter le nécessaire pour manger. Ayant obtenu au préalable votre consentement, ce montant est déduit sur vos premières paies, jusqu'au remboursement total de l'avance reçue.

NOTION DE CONSENTEMENT LIBRE ET ÉCLAIRÉ

Il est dans votre droit de comprendre les demandes de votre employeur afin de prendre des décisions éclairées. N'hésitez jamais à poser des questions!

POUR TOUTE QUESTION :



AGRI-CONNEXION

