

LES NORMES DU TRAVAIL AU QUÉBEC ET LES DOMESTIQUES RÉSIDANT CHEZ L'EMPLOYEUR



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

cnesst.gouv.qc.ca/normes

CNESST

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

La Loi sur les normes du travail a été modifiée en 2018. Cette publication présente les règles en vigueur en date du 1^{er} janvier 2019. Pour connaître les dispositions qui s'appliquaient avant les modifications à la Loi, consultez le site de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail à cnesst.gouv.qc.ca/normes.

Reproduction autorisée avec mention de la source

© Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2019

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2019

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2019

ISBN 978-2-550-83925-5 (PDF)

Septembre 2019

Pour obtenir l'information la plus à jour,
consultez notre site Web à cnesst.gouv.qc.ca.

EN COURS D'EMPLOI

VOUS OCCUPEZ UN EMPLOI À TITRE DE DOMESTIQUE RÉSIDANT(E) CHEZ VOTRE EMPLOYEUR ?

VOUS EMBAUCHEZ UN OU UNE DOMESTIQUE RÉSIDANT(E) ?

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 personnes salariées québécoises. 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 CNESST est l'organisme gouvernemental chargé de l'application de cette loi. Ses services sont gratuits.

QUELQUES DÉFINITIONS

Voici quelques définitions de termes utilisés dans ce document.

Domestique

Le ou la domestique est une personne salariée employée par un individu et dont la fonction principale est d'effectuer des travaux ménagers dans le logement de cette personne. Cette définition inclut également la personne salariée dont la fonction principale est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée et d'effectuer dans le logement des travaux ménagers qui ne sont pas directement liés aux besoins immédiats de la personne gardée. Il est à noter que la notion de domestique est définie par le terme *aide familiale* dans le *Contrat de travail d'une aide familiale résidente* préparé par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.

Indemnité compensatrice

La somme qu'un employeur doit verser en remplacement ou en compensation notamment pour un congé qui n'a pas été pris pour une raison quelconque alors que la personne salariée 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

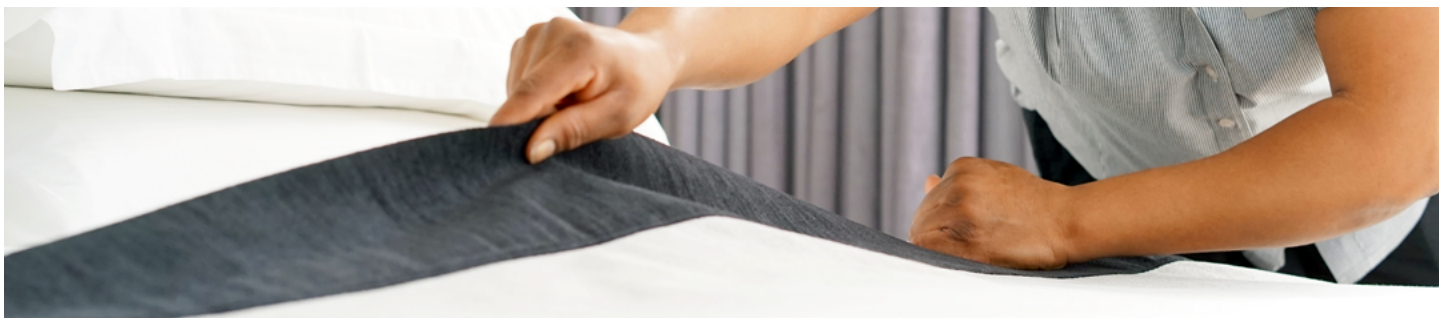
Jour habituellement consacré au travail par la personne salariée ou jour où elle doit travailler.

Personne salariée

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

Service continu

Temps écoulé depuis l'entrée d'une personne salariée au service d'un employeur.



À L'EMBAUCHE

La CNESST encourage l'employeur et la personne salariée à établir clairement les conditions de travail au moment de l'embauche. Ces conditions de travail ne peuvent pas être inférieures à ce qui est prévu par la *Loi sur les normes du travail*.

En plus de savoir où et pour qui exactement la personne salariée travaillera, il devrait connaître :

- le taux de salaire ;
- l'horaire de travail ;
- la durée du contrat ;
- les principales tâches à accomplir.

LE SALAIRE

Le salaire minimum est fixé par le gouvernement du Québec. Les domestiques qui résident chez leur employeur y ont droit. La CNESST en supervise l'application. De plus, elle reçoit les plaintes relatives à ce salaire minimum.

D'autre part, 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 faire en sorte qu'elle reçoive moins que le taux du salaire minimum.

Le taux du salaire minimum

Les domestiques qui résident chez leur employeur ont droit au taux général du salaire minimum. Ce taux est sujet à changement. Pour le vérifier, consultez le site Web de la CNESST.

Quand doit-on verser le salaire

Le salaire doit être versé en argent sous enveloppe scellée, par chèque encaissable dans les deux jours ouvrables suivant sa réception ou par virement bancaire. Si le jour de paye tombe un jour férié, le salaire doit être versé le jour ouvrable précédent.

À l'embauche, l'employeur a un mois pour remettre une première paye. Par la suite, le salaire doit être versé à intervalles réguliers ne pouvant dépasser seize (16) jours.

Toute somme excédant le salaire habituel, par exemple les heures supplémentaires travaillées pendant la semaine qui précède le versement du salaire, peut être payée lors du versement régulier suivant.

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, le cas échéant, les renseignements suivants :

- Le nom de l'employeur ;
- Le nom de la personne salariée ;
- Le titre 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 la majoration applicable ;
- La nature et le montant des indemnités, des primes et des allocations ;
- Le taux du salaire ;
- Le montant total du salaire (avant toutes les déductions) ;
- La nature et le montant des déductions effectuées ;
- Le montant du salaire net versé.

L'employeur doit également tenir un registre dans lequel ces renseignements sont consignés.

Les repas et l'hébergement

Un employeur ne peut pas exiger un montant d'argent pour les repas et l'hébergement des domestiques qui logent ou prennent leurs repas à la résidence de cet employeur.

Le vêtement particulier

Lorsque l'employeur exige le port d'un vêtement particulier, il doit le fournir gratuitement à la personne salariée payée au salaire minimum. Dans le cas où des frais peuvent être exigés de la personne salariée, ils ne peuvent avoir pour effet que celle-ci reçoive moins que le salaire minimum.

LA DURÉE DU TRAVAIL

La semaine normale de travail et les heures supplémentaires

La semaine normale de travail des domestiques qui résident chez leur employeur est de 40 heures. Au-delà de cette période, les heures travaillées sont des heures supplémentaires. Elles doivent être payées à un taux augmenté de 50 % (taux et demi) du salaire horaire habituel.

L'employeur peut, à la demande de la personne salariée, remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé.

Ce congé doit être d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, augmentées de 50 %. Il doit être pris dans les douze mois suivant les heures supplémentaires effectuées et à une date convenue entre l'employeur et la personne salariée.

Noter les heures de travail, c'est important !

Il est utile pour la personne salariée et l'employeur de noter chaque jour les heures de travail effectuées. Cela permet de savoir combien d'heures doivent être payées en heures supplémentaires. Un registre des heures travaillées permet également à la personne salariée de réclamer, au besoin, des sommes d'argent qui n'auraient pas été versées par l'employeur.

Exemple d'un registre des heures travaillées

Semaine du _____ au _____

Jour	Heure		Heure		Nombre d'heures travaillées dans la journée
	DE __ À __	DE __ À __	DE __ À __	DE __ À __	
Dimanche					
Lundi					
Mardi					
Mercredi					
Judi					
Vendredi					
Samedi					

Nombre d'heures travaillées dans la semaine : _____

Salaire brut reçu : _____ \$

La présence au travail

Les domestiques doivent être payés lorsqu'ils sont disponibles sur les lieux du travail, et ce, même s'ils attendent d'avoir du travail. Ils doivent également être rémunérés lors du temps consacré aux pauses accordées par l'employeur et lors du temps d'un déplacement, d'une période d'essai ou de formation si ce sont des exigences de l'employeur.

Les périodes de repas et de repos

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 être payée si les domestiques ne sont pas autorisés à quitter leur travail.

Les personnes salariées ont droit chaque semaine à un repos d'au moins 32 heures consécutives.

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

Le droit de refuser de travailler

Une personne salariée peut refuser de travailler

1. une journée donnée après :

- plus de 2 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 la personne salariée dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue.

2. une semaine donnée après :

- plus de 50 heures, sauf s'il y a étalement des heures de travail.

3. une personne salariée peut aussi refuser de travailler si elle n'a pas été informée au moins 5 jours à l'avance de son horaire de travail, sauf lorsque la nature de ses fonctions exige qu'elle demeure en disponibilité, ou dans le cas d'un travailleur agricole.

Cependant, dans certains cas de force majeure, une personne salariée ne pourrait exercer son droit de refuser de travailler.

LES JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

Les jours fériés prévus par la Loi sur les normes du travail

Les jours suivants sont fériés, chômés et payés :

- Le 1^{er} 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^{er} juillet. Si cette date tombe un dimanche : le 2 juillet (fête du Canada) ;
- Le 1^{er} lundi de septembre (fête du Travail) ;
- Le 2^e lundi d'octobre (fête de l'Action de grâce) ;
- Le 25 décembre (Noël).

Pour qu'une personne salariée ait droit à un jour férié, chômé et payé, elle ne doit pas s'être absentée du travail, sans l'autorisation de l'employeur ou sans une raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour. Ce jour ouvrable précédant ou suivant le jour férié est le jour ouvrable de l'horaire habituel de la personne salariée.

La personne salariée qui travaille un jour férié doit obtenir, en plus de son salaire habituel, une indemnité ou un congé compensatoire payé. Le congé compensatoire doit être pris dans les trois semaines précédant ou suivant le jour férié.

L'indemnité de jours fériés

L'indemnité que l'employeur doit verser pour un jour férié et chômé 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.

Exemple de calcul de l'indemnité pour le jour férié du lundi qui précède le 25 mai, soit la Journée nationale des patriotes

(L'indemnité des autres jours fériés se calcule de la même manière.)

Tanya réside chez son employeur et reçoit 13,00 \$ l'heure. La période de paye de l'employeur est établie du jeudi au mercredi. Quelle sera l'indemnité du jour férié que doit recevoir Tanya ?

Avril							Mai						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5					1 9 h	2 9 h	3
6	7	8	9	10	11	12	4	5 9 h	6 4 h	7 9 h	8 9 h	9 9 h	10
13	14	15	16	17 9 h	18 9 h	19	11	12 4 h	13 9 h	14 9 h	15 9 h	16 9 h	17
20	21 6 h	22 9 h	23 9 h	24 9 h	25 9 h	26	18	19 férié	20	21	22	23	24
27	28 4 h	29 9 h	30 9 h				25	26	27	28	29	30	31

1. Déterminer les quatre semaines complètes de paye précédant la semaine du congé

- Semaine 1 : du jeudi 17 avril au mercredi 23 avril
- Semaine 2 : du jeudi 24 avril au mercredi 30 avril
- Semaine 3 : du jeudi 1^{er} mai au mercredi 7 mai
- Semaine 4 : du jeudi 8 mai au mercredi 14 mai

2. Calculer le nombre d'heures travaillées durant cette période

	J	V	S	D	L	M	M	Total
Semaine 1	9 h	9 h			6 h	9 h	9 h	40 h *
Semaine 2	9 h	9 h			4 h	9 h	9 h	40 h
Semaine 3	9 h	9 h			9 h	4 h	9 h	40 h
Semaine 4	9 h	9 h			4 h	9 h	9 h	40 h
								160 h

* Sans tenir compte des heures supplémentaires

3. Calculer le salaire gagné au cours de cette période

Nombre d'heures travaillées durant cette période	160 h
x salaire horaire	x 13,00 \$
=	2 080,00 \$
x 1/20 du salaire gagné au cours de cette période	x 1/20
= Indemnité du jour férié	104,00 \$

L'indemnité du jour férié de Tanya sera de 104,00 \$.

Le jour férié de 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 est un dimanche, le congé est reporté au lundi 25 juin uniquement pour la personne salariée qui ne travaille habituellement pas le dimanche. La seule condition pour bénéficier ce congé est d'être en emploi le jour du congé. L'indemnité se calcule de la même façon que celle des autres jours fériés.

Cependant, si la personne salariée doit travailler le 24 juin, l'employeur doit lui verser l'indemnité pour le jour férié en même temps que le salaire dû pour la journée OU lui donner un congé compensatoire payé le jour précédant ou suivant la fête nationale.

Si elle est en vacances, le congé doit être pris à une date convenue entre elle et l'employeur.

Si le 24 juin est un jour où la personne est habituellement en congé, l'employeur a le choix de lui verser l'indemnité ou de lui accorder un congé compensatoire le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin, selon l'horaire habituel de la personne salariée.

LES VACANCES

Le droit aux vacances payées s'acquiert pendant une période de 12 mois consécutifs. Cette période, appelée année de référence, s'étend habituellement du 1^{er} mai au 30 avril. Les vacances et le paiement doivent habituellement être accordés dans l'année qui suit.

La durée des vacances et le montant de l'indemnité varient selon le service continu. L'indemnité représente 4 % ou 6 %.

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

Il est possible de demander à son employeur de prendre des vacances, en tout ou en partie, pendant l'année de référence.

La personne salariée peut également 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, elle est absente ou en congé :

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

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

La personne salariée a le droit de connaître la date de ses vacances au moins quatre semaines à l'avance. L'employeur a le privilège de fixer la date des vacances.

LES ABSENCES

Les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales

La *Loi sur les normes du travail* accorde à la personne salariée un certain nombre de congés payés ou non payés, selon le cas, pour des événements liés à sa famille, notamment :

- le jour de son mariage ;
- 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 ;
- pour remplir certaines obligations familiales ou parentales ou à titre de proche aidant.

L'employeur doit être avisé de l'absence.

Les absences et les congés pour cause de maladie ou d'accident

La personne salariée peut s'absenter pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus, d'accident ou de violence conjugale ou à caractère sexuel pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois. Elle peut aussi s'absenter, sans salaire, au plus 104 semaines à la suite d'événements tragiques, par exemple si elle a été blessée gravement à la suite d'un acte criminel la rendant incapable d'occuper son poste habituel. Le poste habituel et les avantages qui s'y rapportent sont protégés pendant la durée de ces absences. Toutefois, cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de congédier ou de suspendre une personne salariée si les conséquences de la maladie, de l'accident ou de l'acte criminel, ou le caractère répétitif des absences, constituent une cause juste et suffisante.

Après trois mois de service continu, les deux premières journées d'absence d'une personne salariée qui doit s'absenter pour remplir certaines obligations familiales ou à titre de proche aidant, ou pour maladie ou accident, sont rémunérées. La loi prévoit un total de deux journées d'absence rémunérées par année civile (1^{er} janvier au 31 décembre).

La rémunération de ces deux journées se calcule de la même façon que l'indemnité pour les jours fériés.

L'AVIS DE CESSATION D'EMPLOI DONNÉ PAR L'EMPLOYEUR

Après trois mois de service continu, l'employeur doit donner un avis écrit avant de mettre fin au contrat de travail ou de mettre à pied pour six mois ou plus. La personne salariée doit cependant compter trois mois de service continu. Dans le cas d'un contrat à durée déterminée qui expire, l'employeur n'est pas tenu de donner cet avis.

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

Service continu	Durée de l'avis
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

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

LES RECOURS

EN CAS DE MÉSENTENTE

La *Loi sur les normes du travail* permet à la personne salariée de faire valoir ses droits et à la CNESST d'exercer, pour celle-ci, les recours civils à la suite d'une plainte pécuniaire, c'est-à-dire une plainte concernant des montants qui lui seraient dus. La loi permet également à la CNESST de le représenter devant le Tribunal administratif du travail pour les recours suivants :

- Le recours relatif à une pratique interdite ;
- Le recours relatif à un congédiement fait sans une cause juste et suffisante ;
- Le recours en cas de harcèlement psychologique ou sexuel ;
- Le recours pour disparité de traitement en raison de la date d'embauche.

PLAINTÉ PÉCUNIAIRE

La personne salariée qui croit que son employeur ne respecte pas ses droits quant aux normes du travail ou aux autres avantages prévus par la loi (salaire, indemnités de vacances, de jours fériés, etc.) a **un an** pour porter plainte à la CNESST.

PLAINTÉ POUR PRATIQUE INTERDITE

Une salariée ou un salarié peuvent porter plainte à la CNESST s'il croit avoir été congédié, suspendu, déplacé, victime de mesures discriminatoires ou de représailles ou de toute autre sanction, notamment :

- parce qu'ils ont exercé un droit découlant de la *Loi sur les normes du travail* ou de ses règlements ;
- en raison d'une enquête effectuée par la CNESST dans un établissement de cet employeur ;
- parce qu'ils ont fourni à la CNESST des renseignements sur l'application des normes du travail ;
- parce qu'elle est enceinte ;
- parce que leur employeur veut éviter l'application de la *Loi sur les normes du travail* ou de ses règlements ;
- parce qu'ils ont refusé de travailler au-delà de leurs heures habituelles de travail pour remplir certaines obligations familiales ou parentales, bien qu'ils aient pris les moyens raisonnables à leur disposition pour assumer autrement ces obligations.

Le délai pour porter plainte est de **45 jours** à partir de la date du congédiement ou de la mesure prise contre la salariée ou le salarié. De plus, ils peuvent être représentés sans frais en cour par l'un des avocats de la CNESST.



PLAINTÉ POUR UN CONGÉDIEMENT FAIT SANS UNE CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE

La personne salariée qui a accumulé deux ans de service continu et qui croit avoir été congédiée sans une cause juste et suffisante peut porter plainte à la CNESST. Le délai pour porter plainte est de **45 jours** à partir de la date de son congédiement. De plus, elle peut être représentée sans frais en cour par l'un des avocats de la CNESST.

PLAINTÉ POUR HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

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

Le harcèlement, psychologique ou sexuel, est une conduite vexatoire qui peut se manifester par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes qui réunit ces quatre critères :

- ils sont répétés¹ ;
- ils sont hostiles ou non désirés ;
- ils portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique ;
- ils entraînent un milieu de travail néfaste.

Le harcèlement discriminatoire est également inclus dans cette définition.

La personne salariée non syndiqué assujetti à la *Loi sur les normes du travail* peut exercer un recours si elle croit être victime de harcèlement psychologique ou sexuel au travail. Le délai pour porter plainte est de **deux ans** à partir de la dernière manifestation de la conduite de harcèlement.

¹ Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique ou sexuel si elle porte atteinte à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et si elle produit un effet nocif continu.

DOMESTIQUES RÉSIDANTS IMMIGRANTS

Il existe des dispositions liées aux conditions de l'immigration et de l'établissement des domestiques résidants immigrants. Informez-vous auprès des services d'immigration du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles de votre région.

Vous pouvez aussi visiter le site Internet d'Immigration-Québec : www.immigration-quebec.gouv.qc.ca



Pour nous joindre
cnesst.gouv.qc.ca
1 844 838-0808