

COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL

Les normes du travail au Québec et les domestiques résidant chez l'employeur



LES NORMES DU TRAVAIL

Mieux les comprendre
pour mieux s'entendre

Domestiques résidant chez l'employeur

Vous êtes un domestique résidant chez votre employeur ? Vous embauchez un domestique résidant ? 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 québécois. 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.

Ces renseignements sont en vigueur en mai 2011. Vous pouvez vérifier leur validité en communiquant avec le Service des renseignements ou en consultant le site Internet de la Commission des normes du travail.

Quelques définitions

Voici quelques définitions de termes utilisés dans ce document.

Domestique

Le domestique est un salarié employé par un individu et dont la fonction principale est d'effectuer des travaux ménagers dans le logement de cette personne, y compris le salarié 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.

Cependant, le terme *aide familiale* est utilisé dans le Contrat de travail d'une aide familiale résidente préparé par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

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.

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.



En cours d'emploi

À l'embauche, entendez-vous

La Commission des normes du travail encourage l'employeur et le salarié à établir clairement les conditions de travail au moment de l'embauche. Ces conditions de travail ne doivent 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 le salarié travaillera, il devrait connaître :

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

Le salaire

Le salaire minimum auquel le salarié a droit est fixé par le gouvernement du Québec. La Commission des normes du travail en supervise l'application. De plus, elle reçoit les plaintes relatives à ce salaire minimum.

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

Le taux du salaire minimum

Le domestique qui réside chez son employeur a droit au taux général du salaire minimum qui est fixé à 9,65 \$ l'heure depuis le 1^{er} mai 2011. Ce taux est sujet à changement. Pour vérifier sa validité, consultez le site Internet ou communiquez avec le Service des renseignements de la Commission des normes du travail.

Quand doit-on verser le salaire

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

À l'embauche d'un salarié, l'employeur a un mois pour lui remettre une première paye. Par la suite, le salaire doit être versé à intervalles réguliers ne pouvant dépasser 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 au salarié un bulletin lui permettant de vérifier le calcul de son salaire. Ce bulletin de paye doit contenir, le cas échéant, les renseignements suivants :

- 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 la majoration applicable ;
- la nature et le montant des indemnités, primes et 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 au salarié.

L'employeur doit également tenir un registre où sont indiqués les renseignements précités, le cas échéant.

Les repas et l'hébergement

Un employeur ne peut pas exiger un montant d'argent pour les repas et l'hébergement du domestique qui loge ou prend ses 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 au salarié payé au salaire minimum. Dans le cas où des frais peuvent être exigés du salarié, ils ne peuvent avoir pour effet que celui-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 du domestique qui réside chez son 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 du salarié.

L'employeur peut, à la demande du salarié, 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 12 mois suivant les heures supplémentaires effectuées et à une date convenue entre l'employeur et le salarié.

Noter les heures de travail, c'est important !

Il est utile pour le salarié 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 au salarié de réclamer, au besoin, des sommes d'argent qui n'auraient pas été versées par l'employeur. Un exemple de registre vous est proposé.

Exemple d'un registre des heures travaillées

Semaine du _____ au _____

JOUR	HEURE De	HEURE À	HEURE De	HEURE À	Nombre d'heures travaillées dans la journée
Dimanche					
Lundi					
Mardi					
Mercredi					
Jeudi					
Vendredi					
Samedi					

Nombre d'heures travaillées dans la semaine : _____

Salaire brut reçu : _____ \$

La présence au travail

Le salarié doit être payé lorsqu'il est disponible sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail, lors du temps consacré aux pauses accordées par l'employeur et, lorsque ce dernier l'exige, lors du temps d'un déplacement, d'une période d'essai ou de formation.

Les périodes de repas et de repos

Après une période de travail de cinq heures consécutives, le salarié a droit à une période de 30 minutes (sans salaire) pour son repas. Cette période doit être payée si le salarié n'est pas autorisé à quitter son travail.

Le salarié a 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 refus de travailler

Un salarié peut refuser de travailler

- une journée donnée 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.
- une semaine donnée après :
 - plus de 50 heures, sauf s'il y a étalement des heures de travail.

Cependant, dans certains cas de force majeure, un salarié ne pourrait exercer son droit de refus 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 grâces) ;
- le 25 décembre (Noël).

Pour qu'un salarié ait droit à un jour férié, chômé et payé, il ne doit pas s'être absenté 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 du salarié.

Le salarié qui travaille un jour férié doit obtenir, en plus de son salaire habituel, une indemnité ou un congé compensatoire payé équivalant à une journée. 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 au salarié 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 et de la fête nationale du 24 juin se calcule de la même manière.)

Tanya réside chez son employeur et reçoit 9,65 \$ 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 féérié	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 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 9,65 \$
=	1 544,00 \$
X 1/20 du salaire gagné au cours de cette période	X 1/20
= Indemnité du jour férié	77,20 \$

L'indemnité du jour férié de Tanya sera de 77,20 \$.

Le 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 est un dimanche, le congé est reporté au lundi 25 juin uniquement pour le salarié qui ne travaille habituellement pas le dimanche.

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

Cependant, si le salarié doit travailler le 24 juin, il a droit à un congé compensatoire payé le jour précédant ou suivant la fête nationale. Si le salarié est en vacances, le congé du 24 juin doit être pris à une date convenue entre lui et l'employeur.

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. Le congé 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 du salarié. Avant le début de son congé, le salarié doit recevoir en un seul versement son indemnité de vacances. Elle représente 4 % ou 6 % (selon la durée du service continu) du salaire annuel brut.

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 %

Un salarié peut demander à son employeur de lui permettre de prendre des vacances, en tout ou en partie, pendant l'année de référence.

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 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 congés pour raisons familiales ou parentales

La Loi sur les normes du travail accorde au salarié 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.

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence.

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

Le salarié peut s'absenter, sans salaire, pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, ou d'accident pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois. Le salarié peut aussi s'absenter, 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 cependant avoir accompli trois mois de service continu. Le poste habituel du salarié 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 un salarié 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.

Lors de la fin d'emploi

L'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. Le salarié doit cependant avoir accompli 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 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.

En cas de mésentente

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, c'est-à-dire une plainte concernant des montants qui seraient dus au salarié. La loi permet également à la Commission de représenter le salarié devant la Commission des relations 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.



Plainte pécuniaire

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 (salaire, indemnités de vacances, de jours fériés, etc.) a **un an** pour porter plainte gratuitement à la Commission des normes du travail.

Plainte pour pratique interdite

Une salariée ou un salarié peuvent porter plainte gratuitement à la Commission des normes du travail s'ils croient avoir été congédiés, suspendus, déplacés, victimes de mesures discriminatoires ou de représailles ou de toute autre sanction pour neuf raisons, 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 Commission des normes du travail dans un établissement de cet employeur ;
- parce qu'ils ont fourni à la Commission 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 Commission des normes du travail.

Plainte pour un congédiement fait sans une cause juste et suffisante

Le salarié qui a accompli deux ans de service continu et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante peut porter plainte gratuitement à la Commission des normes du travail. Le délai pour porter plainte est de **45 jours** à partir de la date de son congédiement. De plus, le salarié peut être représenté sans frais en cour par l'un des avocats de la Commission des normes du travail.

Plainte pour harcèlement psychologique

Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

Le harcèlement psychologique 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 répétés* ;
- 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 sexuel au travail est également inclus dans cette définition.

Le salarié non syndiqué assujéti à la Loi sur les normes du travail peut exercer un recours s'il croit être victime de harcèlement psychologique au travail. Le délai pour porter plainte est de **90 jours** à partir de la dernière manifestation de la conduite de harcèlement psychologique.

* Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte à l'intégrité psychologique ou physique du salarié 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 résidents 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.



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.

English copy available on request.

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 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, 2011
ISBN 978-2-550-61746-4 (imprimé)
ISBN 978-2-550-61747-1 (en ligne)

© Commission des normes du travail, 2011

C-0187 (11-05)

