



TRAVAILLEUSE OU TRAVAILLEUR DOMESTIQUE

La protection en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle et les normes du travail



TRAVAILLEUSE OU TRAVAILLEUR DOMESTIQUE

La travailleuse ou le travailleur domestique est une personne à l'emploi d'un particulier. En échange d'un salaire, elle ou il a pour tâches, par exemple :



- d'effectuer des travaux ménagers ou d'entretien ;
- d'assumer la garde ou de prendre soin d'une personne ou d'un animal ;
- d'accomplir toute autre tâche d'employée ou d'employé de maison au logement du particulier ;
- d'agir comme chauffeuse ou chauffeur ou garde du corps pour un particulier.



PROTECTION DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES



La couverture automatique de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP)



La travailleuse ou le travailleur domestique est couvert par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* dès qu'elle ou qu'il fournit une prestation de travail pour un même particulier d'au moins, selon le cas :

- 420 heures sur une période d'un an (12 mois)
- ou
- 30 heures par semaine pendant 7 semaines consécutives



Le particulier qui emploie la travailleuse ou le travailleur domestique couvert par la *Loi* doit s'inscrire comme employeur auprès de la CNESST.



Autres protections offertes aux travailleuses et travailleurs domestiques qui n'ont pas droit à la couverture automatique

La protection facultative

Le particulier qui emploie une travailleuse ou un travailleur domestique exclu de la couverture automatique peut souscrire une protection facultative pour celui-ci afin de lui assurer une couverture en cas de lésion professionnelle. Le particulier en assume la totalité des frais.

La protection personnelle

La travailleuse ou le travailleur domestique qui n'a pas droit à la couverture automatique peut tout de même être protégé par la CNESST en demandant une protection personnelle à ses frais.



Pourquoi souscrire une protection ?

Une protection en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle donne droit à la travailleuse ou au travailleur à des indemnités et à des services comme des services de santé, de l'équipement adapté ou de la réadaptation.



Programme Pour une maternité sans danger

Les travailleuses domestiques enceintes ou qui allaitent peuvent bénéficier du programme Pour une maternité sans danger (PMSD) si leur emploi comporte des dangers physiques pour leur santé ou celle de leur enfant. La travailleuse autonome qui exerce des activités de même nature que celles exercées par une travailleuse domestique n'a pas droit au PMSD.



NORMES DU TRAVAIL

Les normes du travail sont les conditions minimales que les employeurs du Québec doivent offrir à tous leurs employés : salaire minimum, vacances, jours fériés, absences, etc. Voici les principales normes à connaître.



SALAIRE

Le salaire minimum

Tout travailleur doit recevoir au moins le salaire minimum pour ses heures travaillées. Pour connaître les taux en vigueur, consultez le site Web de la CNESST au cnesst.gouv.qc.ca.



La valeur monétaire de certains avantages, comme l'usage d'une automobile ou d'un logement, n'est pas comptabilisée dans le calcul du salaire minimum.



Les retenues sur le salaire

Un employeur peut faire des retenues obligatoires sur le salaire, comme les impôts provincial et fédéral, l'assurance-emploi, le Régime de rentes du Québec et le Régime québécois d'assurance parentale.

Toute autre retenue sur le salaire doit être acceptée par écrit par la travailleuse ou le travailleur, et l'objectif de cette retenue doit être mentionné dans le même document. La personne peut annuler cette autorisation en tout temps.

Les repas et l'hébergement

Un employeur ne peut pas exiger un montant pour les repas et l'hébergement des travailleuses et travailleurs 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 payée au salaire minimum. Dans le cas où des frais peuvent lui être exigés, ils ne doivent pas avoir pour effet que la travailleuse ou le travailleur reçoive moins que le salaire minimum.



PAYE

L'employeur a un mois pour remettre une première paye à la travailleuse ou au travailleur. 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

Lors de chaque paye, l'employeur doit remettre à la travailleuse ou au travailleur un bulletin de paye lui permettant de vérifier le calcul de son salaire et des retenues qui ont été effectuées.

TRAVAIL ET REPOS

Les heures de travail et la présence au travail

Tout temps travaillé doit être payé. À cet effet, une personne est réputée au travail et doit être payée :

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

Les pauses

Les pauses ne sont pas obligatoires, mais quand elles sont accordées par l'employeur, elles doivent être payées et incluses dans le calcul des heures travaillées.

Les repas

Après une période de travail de 5 heures consécutives, la travailleuse ou le travailleur a droit à une pause de 30 minutes pour son repas.

Cette période n'est pas payée, sauf si la personne doit rester en fonction.

Le repos hebdomadaire

Chaque semaine, une travailleuse ou un travailleur domestique a droit à un repos d'au moins 32 heures consécutives.



HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires correspondent aux heures travaillées au-delà de ce que la *Loi sur les normes du travail* désigne comme la semaine normale de travail, qui est de 40 heures pour les travailleuses et travailleurs domestiques. Les heures supplémentaires sont payées à taux et demi (+50 %).

L'employeur peut, à la demande de la travailleuse ou du travailleur, remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé payé.

La durée de ce congé doit être équivalente aux heures supplémentaires effectuées. Une heure supplémentaire équivaut ainsi à 1 h 30 de congé. Ce congé doit être pris au plus tard dans les 12 mois suivant les heures supplémentaires effectuées et à une date convenue entre l'employeur et le travailleur ou la travailleuse.

Les gardiennes et gardiens de personnes

Les gardiennes et gardiens de personnes ont pour fonction exclusive d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'une personne malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée dans le logement de cette personne.

Dans le cadre de leur travail, les gardiennes et gardiens de personnes peuvent effectuer des travaux ménagers directement liés aux besoins immédiats de l'enfant ou de la personne gardée (ex. : préparation de repas ou lessive).

Il n'y a pas d'heures supplémentaires payées à taux et demi pour le travail de gardien ou de gardienne de personnes. Toutes les heures travaillées sont payées au salaire de base.

Si les travaux sont faits pour d'autres personnes qui habitent le logement, la travailleuse ou le travailleur est alors considéré comme une travailleuse ou un travailleur domestique. La norme relative au paiement des heures supplémentaires à taux et demi va donc s'appliquer.

JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

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 24 juin (fête nationale du Québec);
- Le 1^{er} juillet ou, 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 (Action de grâces);
- Le 25 décembre (jour de Noël).



La personne qui devait travailler le jour précédant ou suivant le jour férié, mais qui s'est absentée sans autorisation ou raison valable n'a pas droit au congé payé.



La seule condition pour bénéficier du jour férié de la fête nationale du Québec est d'être en emploi à la date de ce jour férié.



La personne qui a travaillé à l'occasion d'un jour férié doit recevoir son salaire pour la journée et une indemnité monétaire ou un congé compensatoire payé¹, au choix de l'employeur. Le congé compensatoire doit être pris dans les trois semaines qui précèdent ou qui suivent le jour férié.



Le congé compensatoire lié à la fête nationale doit être pris le jour qui est normalement travaillé avant le 24 juin ou celui qui suit.



Le montant de l'indemnité pour les jours fériés, chômés et payés est égal à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paye précédant la semaine du congé (les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte).



VACANCES ANNUELLES

Chaque année, les travailleuses et travailleurs ont droit à des vacances payées. Les vacances s'accumulent pendant une période de 12 mois appelée « année de référence ». Elles sont prises l'année suivante.

L'année de référence s'étend du 1^{er} mai au 30 avril lorsque l'employeur ne précise pas qu'il s'appuie sur une autre période.

La durée des vacances et le montant de l'indemnité, ou paye de vacances, varient en fonction de la durée du lien d'emploi, qu'on désigne sous le terme de « service continu ».



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

Le moment de la prise des vacances doit être autorisé par l'employeur. La travailleuse ou le travailleur a cependant le droit de connaître la date de ses vacances au moins quatre semaines à l'avance.

L'indemnité de vacances, ou paye de vacances, doit être versée en totalité avant le début du congé².

1. Des particularités s'appliquent lorsque le jour férié survient pendant les vacances annuelles, lorsqu'il s'agit d'une journée qui n'est pas habituellement travaillée ou quand la fête nationale tombe un dimanche. Consultez le site Web de la CNESST pour en savoir plus.
2. Dans le cas d'activités saisonnières ou intermittentes, l'employeur peut ajouter l'indemnité de vacances sur chaque paye.



ABSENCES

Absences protégées par la loi

Une travailleuse ou un travailleur a le droit de s'absenter du travail dix jours par année pour remplir des obligations familiales, parentales ou à titre de proche aidant.



Des absences de longue durée sont aussi prévues pour les congés de maternité, de paternité et parentaux, ou lorsqu'une personne doit prendre soin d'un proche à la suite d'un accident ou d'une maladie grave.



Une travailleuse ou un travailleur peut également s'absenter du travail pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus, d'accident, de violence conjugale ou à caractère sexuel ou s'il est victime d'un acte criminel.



Pendant ces périodes d'absence, le lien d'emploi de la travailleuse ou du travailleur est protégé. La plupart de ces périodes d'absence protégées ne sont pas rémunérées. Consultez le site Web de la CNESST au cnesst.gouv.qc.ca pour en savoir plus sur la durée de ces absences et les conditions qui s'y rattachent.



Après trois mois de service continu, les deux premières journées d'absence d'une travailleuse ou d'un travailleur sont rémunérées s'il doit s'absenter pour remplir certaines obligations familiales ou à titre de proche aidant, ou en raison d'une maladie ou d'un accident. La loi prévoit un total de deux journées d'absence rémunérées par année civile (du 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.



AGENCES DE PLACEMENT DE PERSONNEL

Un employeur qui recourt aux services d'une agence de placement de personnel afin de combler un besoin de main-d'œuvre doit s'assurer que celle-ci détient un permis valide délivré par la CNESST.

L'entreprise cliente et l'agence de placement de personnel sont toutes deux responsables des sommes dues aux travailleuses et aux travailleurs dans le cadre de leur contrat de travail, comme le paiement du salaire, les vacances, etc.

Par ailleurs, une agence de placement de personnel ne peut offrir un taux de salaire (salaire horaire) inférieur à celui accordé aux travailleuses et aux travailleurs de l'entreprise cliente qui font le même travail dans le même établissement uniquement en raison de leur statut d'employé d'agence.



TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Les travailleurs étrangers temporaires sont visés par la *Loi sur les normes du travail* au même titre que l'ensemble des travailleuses et travailleurs du Québec.



Un employeur qui engage des travailleurs étrangers temporaires doit s'assurer de produire la *Déclaration d'embauche de travailleurs étrangers temporaires*, qui peut être remplie en ligne sur le site Web de la CNESST.



S'il a recours aux services d'une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, l'employeur doit s'assurer que celle-ci détient un permis valide délivré par la CNESST.

Par ailleurs, ni l'agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires ni l'employeur ne peuvent exiger du travailleur :



- qu'il leur confie la garde de documents ou de biens personnels, par exemple son passeport, son permis de travail ou son téléphone;
- des frais de recrutement, sauf ceux autorisés par un programme gouvernemental canadien.



HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

Toute travailleuse ou tout travailleur a droit à un milieu de travail sain et exempt de harcèlement psychologique ou sexuel. L'employeur a l'obligation de mettre en place des mesures pour prévenir le harcèlement et d'intervenir si une telle situation est portée à sa connaissance. À cet égard, il doit se doter d'une politique en matière de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes qu'il doit rendre disponible à son personnel.



AVIS DE CESSATION D'EMPLOI

Un employeur qui met fin à un emploi ou qui effectue une mise à pied temporaire de six mois ou plus doit obligatoirement remettre, à l'avance, selon des délais prévus par la loi, un avis écrit à toute personne qui compte trois mois de service continu.

Dans le cas d'un contrat à durée déterminée qui se termine ou d'une faute grave justifiant un congédiement immédiat, l'employeur n'est pas tenu de donner cet avis.

Le délai dont dispose l'employeur pour remettre l'avis de cessation d'emploi varie en fonction de la durée du service continu.

Service continu	Délai
De 3 mois à moins d'un an	Une semaine
D'un an à moins de 5 ans	2 semaines
De 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 dans les délais requis doit verser une indemnité compensatrice. Cette indemnité doit équivaloir au salaire habituel pour une période égale à celle de l'avis auquel la personne avait droit, sans tenir compte des heures supplémentaires.



RECOURS AUPRÈS DE LA CNESST

La *Loi sur les normes du travail* prévoit des recours pour les travailleuses et travailleurs qui estiment que leurs droits n'ont pas été respectés. L'exercice du recours se fait auprès de la CNESST, en ligne ou par téléphone au 1 844 838-0808.

Il est cependant suggéré, quand la situation le permet, de tenter de régler la mésentente avec l'employeur avant de déposer une plainte.

La CNESST peut exercer un recours pour le compte d'un travailleur étranger temporaire, même en l'absence de plainte, si elle a des motifs de croire que les normes du travail n'ont pas été respectées à son égard.

Porter plainte

La travailleuse ou le travailleur qui estime que son employeur ne respecte pas ses droits quant aux normes du travail peut déposer une plainte à la CNESST, en respectant différents délais :

- si la personne croit que son employeur ne lui a pas payé toutes les sommes qui lui sont dues, elle a un an pour porter plainte, à compter de la date à laquelle l'employeur aurait dû les payer ;
- si elle considère qu'elle a été congédiée injustement après avoir travaillé pour le même employeur pendant au moins 2 ans, elle dispose de 45 jours après le congédiement pour porter plainte ;
- si elle estime que son employeur a imposé une sanction interdite par la loi, par exemple un congédiement, une suspension, un déplacement, des mesures discriminatoires ou des représailles, et que cette sanction est interdite par la loi, elle dispose de 45 jours à compter de la sanction pour porter plainte ;
- si elle croit avoir subi du harcèlement psychologique ou sexuel, elle dispose de 2 ans après la dernière manifestation pour porter plainte.



Ce document est réalisé par la Vice-présidence aux normes du travail, la Vice-présidence aux finances et la Vice-présidence à l'indemnisation et à la réintégration au travail en collaboration avec la Direction générale des communications.

Les contenus de cette publication sont informatifs et ont pour objectif d'aider à la compréhension. Les lois et règlements ont une valeur juridique et ont priorité en tout temps.

L'impression ou la présentation à l'écran de ce document sont autorisées pour un usage personnel ou un usage non commercial dans un contexte de formation ou d'information. Il est interdit de le modifier ou d'en extraire les photographies, les illustrations ou le logo de la CNESST. Pour toute autre situation, veuillez nous écrire à droitdauteur@cnesst.gouv.qc.ca.

© Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2025

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2025

ISBN 978-2-555-02751-0 (PDF)



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