

TRAVAILLEURS DOMESTIQUES

Feuille de renseignements – Loi sur les normes d'emploi

La présente feuille de renseignements a été conçue à titre d'information uniquement. Elle ne constitue pas un document juridique. Pour de plus amples renseignements sur le libellé exact de la Loi, veuillez consulter la Loi de 2000 sur les normes d'emploi et ses règlements.

Quel est l'objet de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi (Loi)?

La Loi établit les droits des employés et les exigences applicables aux employeurs dans la plupart des lieux de travail de l'Ontario. Elle renferme également des dispositions qui visent des personnes recherchant un emploi auprès des agences de placement temporaire et, dans certains cas, les clients de ces agences même si un client n'est pas l'employeur d'une personne qui remplit une réclamation en vertu de la Loi.

Quels types d'emploi ne sont pas visés par la Loi?

La Loi vise la plupart des employeurs et des employés de l'Ontario. Toutefois, elle ne s'applique pas à certaines personnes ou aux organisations pour lesquelles elles travaillent, notamment :

- Les employés et les employeurs des secteurs qui relèvent du gouvernement fédéral, y compris les lignes aériennes, les banques, la fonction publique fédérale, les bureaux de poste, les stations de radio et de télévision et les chemins de fer interprovinciaux
- Les personnes qui effectuent un travail dans le cadre d'un programme approuvé par un collège d'arts appliqués et de technologie ou une université
- Les personnes qui sont tenues de prendre part à une activité communautaire aux termes de la *Loi de 1997 sur le programme Ontario au travail*
- Les agents de police (à l'exception des dispositions régissant les détecteurs de mensonges, qui s'appliquent à la police)
- Les détenus qui participent à des programmes de travail ou de réadaptation ou les jeunes contrevenants qui effectuent des travaux aux termes d'une sentence ou d'une ordonnance d'un tribunal
- Les titulaires d'une charge de nature politique, religieuse ou judiciaire ou les représentants syndicaux élus.

Les employés de la Couronne sont exclus de la plupart des dispositions de la Loi, mais pas de toutes.

Pour obtenir une liste complète des autres catégories d'emploi qui ne sont pas visées par la Loi, veuillez consulter la Loi et ses règlements. Ces derniers établissent les exemptions à la Loi et les règles spéciales, et contiennent des précisions sur l'application de certains articles de la Loi.

Qu'est-ce qu'un « travailleur domestique »?

Un travailleur domestique est un employé direct du chef de ménage, mais pas d'une entreprise ou d'une agence. Un employé engagé par une entreprise, une agence ou toute personne autre que le chef de ménage en vue de fournir des services d'entretien pour un chef de ménage est considéré comme un « travailleur à domicile » et assujéti à des règles spéciales et exemptions en vertu de la Loi. Le chef de ménage est celui qui possède ou loue le domicile où le travail domestique est effectué.

Les travailleurs domestiques sont embauchés pour travailler dans un domicile privé. Ils effectuent des tâches ménagères et participent aux soins des enfants et des personnes âgées, malades ou handicapées.

Tous les travailleurs domestiques jouissent des mêmes droits en vertu de la Loi, qu'ils travaillent à temps partiel ou à temps plein, qu'ils vivent dans le domicile de l'employeur ou non.

Les gardiennes et les gardiens qui participent occasionnellement aux soins des enfants ne sont pas considérés comme des travailleurs domestiques. Les personnes qui sont employées par une agence pour travailler dans un domicile privé ne sont pas non plus considérées comme des travailleurs domestiques.

La Loi s'applique-t-elle aux travailleurs domestiques?

Oui. Les travailleurs domestiques jouissent des mêmes droits que les autres personnes qui travaillent dans des lieux de travail visés par la Loi.

Auparavant, il y avait plusieurs catégories de domestiques et certaines dispositions de la Loi ne s'appliquaient pas à tous. Cela n'est plus le cas.

Quels droits la Loi accorde-t-elle aux travailleurs domestiques?

La Loi renferme certaines règles qui s'appliquent à la plupart des employés en Ontario, y compris aux travailleurs domestiques :

- le salaire minimum
- le versement régulier du salaire
- la protection relative aux heures de travail (par exemple, nombre maximal d'heures de travail, périodes d'inactivité quotidiennes, hebdomadaires et bimensuelles)
- la rémunération des heures supplémentaires
- les vacances payées
- les jours fériés
- le congé de maternité et le congé parental
- le congé familial pour raison médicale
- le congé d'urgence personnelle
- le congé pour situation d'urgence déclarée
- le congé pour un don d'organe
- le congé de réserviste
- le préavis de licenciement et l'indemnité
- l'indemnité de cessation d'emploi
- l'équité salariale

Pour obtenir plus de renseignements sur les normes d'emploi indiquées ci-dessus qui s'appliquent également aux travailleurs domestiques, veuillez consulter le **Guide de la Loi sur les normes d'emploi**.

Quel est le taux de [salaire minimum](#) pour les travailleurs domestiques?

Le salaire minimum général s'applique aux travailleurs domestiques, à l'exception de certains étudiants.

Les étudiants de moins de 18 ans qui :

- travaillent 28 heures par semaine au maximum durant l'année scolaire; ou
- travaillent durant un congé scolaire (le congé de mars, le congé de Noël, les vacances d'été, par exemple);

ont droit au **salairé minimum des étudiants**. Les étudiants qui travaillent **plus** de 28 heures par semaine durant l'année scolaire ont droit au salairé minimum général.

Le tableau ci-dessous indique les taux du salairé minimum général et du salairé minimum des étudiants:

Salairé minimum	Au 31 mars 2010
Salairé minimum général	10,25 \$ l'heure
Salairé minimum des étudiants	9,60 \$ l'heure

Pour de plus amples renseignements, voir le chapitre du *Guide de la Loi sur les normes d'emploi* consacré au [salairé minimum](#).

Un employeur peut-il tenir compte du fait qu'il fournit une chambre et des repas au travailleur domestique lorsqu'il calcule le salairé minimum?

Oui, mais il y a des limites. La chambre et les repas peuvent être considérés comme ayant été payés à titre de salairé uniquement si l'employé reçoit réellement des repas ou occupe une chambre.

Le salairé brut de l'employé — c'est-à-dire avant toute retenue pour le [Régime de pensions du Canada](#) (RPC), l'[assurance-emploi](#) (AE) et les impôts sur le revenu — doit s'élever au moins au salairé minimum pour toutes les heures de travail effectuées. La Loi considère toutefois que certaines sommes ont déjà été versées à l'employé si l'employeur lui fournit une chambre ou des repas ou les deux. Voici les montants qui sont considérés comme déjà versés à l'employé et peuvent, par conséquent, être retenus :

Chambre : par semaine

- privée 31,70 \$
- non privée 0 \$*

L'employeur ne peut considérer la fourniture de la chambre et des repas comme paiement du salairé de l'employé que si la chambre est raisonnablement meublée, peut être occupée convenablement, comprend une literie et des serviettes propres et que l'employé a un accès raisonnable à une salle de bain.

Repas :

- chaque repas 2,55 \$
- maximum par semaine 53, 55 \$*

Chambre et repas : par semaine

- privée 85, 25 \$
- non privée 53, 55 \$*

*Ces montants ne s'appliquent qu'aux travailleurs domestiques.

Si l'employé reçoit le salairé minimum et que l'employeur lui fournit une chambre et les repas, on considère qu'il lui a versé les montants autorisés pour chambre et repas. Ainsi, l'employeur doit verser à l'employé (avant toute retenue pour le RPC, l'AE ou l'impôt sur le revenu) la différence entre le salairé minimum pour toutes les heures travaillées et le montant considéré comme ayant été versé pour la chambre et les repas.

Que se passe-t-il si l'employeur ne respecte pas la Loi?

Si un employé pense que son employeur ne respecte pas la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, il peut appeler le Centre d'information sur les normes d'emploi, au 416 326-7160 ou au 1 800 531-5551 (appels sans frais), pour obtenir de l'information sur la loi et la façon de déposer une plainte. Les plaintes sont examinées par un agent des normes d'emploi qui, s'il le juge approprié, peut prendre une ordonnance à l'endroit d'un employeur, y compris une ordonnance l'obligeant à observer la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*. Le ministère a plusieurs autres façons de faire observer la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, dont celles-ci : demander à un employeur d'observer volontairement la loi; obliger un employeur à payer un salaire qui est dû à un employé; obliger un employeur à reprendre au travail ou à indemniser un employé; remettre à un employeur un avis de contravention ou une amende; poursuivre un employeur en justice conformément à la *Loi sur les infractions provinciales*.

Renseignements importants à l'intention des employeurs

Aux termes de lois fédérales, il est possible que les employeurs doivent :

- s'inscrire auprès de l'Agence du revenu du Canada et respecter ses règles;
- obtenir un numéro d'employeur;
- effectuer les retenues salariales et les faire parvenir à l'Agence du revenu du Canada.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [l'Agence du revenu du Canada](#).

En vertu des lois ontariennes, toute personne qui emploie un travailleur domestique à temps plein est tenue de s'inscrire auprès de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail.

Communiquer avec la [Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail](#) au 416 344-1000 dans la région du grand Toronto ou 1 800 387-0750 dans le reste de la province. Numéro ATS : 1 800 387-0050.

En ce qui concerne l'immigration :

Veuillez communiquer avec le bureau de [Citoyenneté et Immigration Canada](#) le plus proche de chez vous.

Pour de plus amples renseignements

Si vous avez des questions concernant la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, veuillez appeler le Centre d'information sur les normes d'emploi du ministère du Travail de l'Ontario au 416 326-7160 ou, sans frais, au 1 800 531-5551. Les personnes ayant une déficience auditive peuvent composer le numéro sans frais 1 866 567-8893 (ATS).

Vous pouvez obtenir des renseignements sur la Loi en consultant la section intitulée « Normes d'emploi » du site Web du ministère du Travail, à l'adresse www.labour.gov.on.ca.

Vous pouvez commander un exemplaire de la Loi et des documents s'y rattachant aux endroits suivants : Publications Ontario, au 1 800 668-9938; les personnes ayant une déficience auditive peuvent composer le numéro sans frais 1 800 268-7095 (ATS); site Web Lois-en-ligne du gouvernement de l'Ontario, à www.e-laws.gov.on.ca.

Ces renseignements sont fournis à titre de service public. Nous nous efforçons de veiller à ce que les renseignements soient aussi exacts et récents que possible, mais des erreurs surviennent à l'occasion. En conséquence, nous ne pouvons pas garantir l'exactitude de l'information. Il convient donc, si possible, de vérifier l'information avant de prendre des mesures qui en découlent.