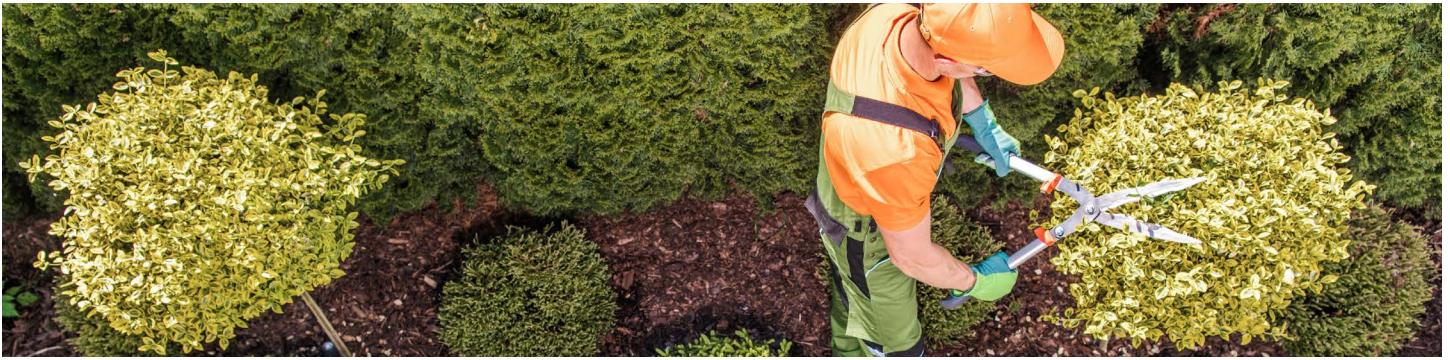




## LOKAL NA KASAMBAHAY

Proteksyon kung sakaling magkaroon ng insala at sakit sa lugar ng trabaho at mga pamantayan sa paggawa



## LOKAL NA KASAMBAHAY

Ang domestic worker ay isang taong nagtatrabaho sa isang indibidwal. Bilang kapalit ng suweldo, responsable siya sa mga gawain tulad ng:

- magsagawa ng gawaing bahay o paglilinis;
- magbigay ng pangangalaga o pag-iingat ng isang tao o hayop;
- magsagawa ng anumang iba pang mga tungkulin sa tahanan sa tahanan ng indibidwal;
- kumilos bilang driver o bodyguard para sa isang indibidwal.



## PROTEKSYON PARA SA MGA DOMESTIC WORKERS



### Awtomatikong saklaw sa ilalim ng Act respecting industrial accidents and occupational diseases (AIAOD)

Ang domestic worker ay saklaw ng Act respecting industrial accidents and occupational diseases sa sandaling magtatrabaho siya para sa parehong indibidwal ng hindi bababa sa:

- 420 oras sa loob ng isang taon (12 buwan)
- o
- 30 oras bawat linggo para sa 7 magkakasunod na linggo



Ang indibidwal na pinagtatrabahuhan ng domestic worker na sakop ng Act ay dapat magparehistro bilang isang employer sa CNESST.



### Iba pang mga proteksyon na magagamit sa mga domestic worker na hindi kwalipikado para sa awtomatikong pagsakop



#### Opsyonal na saklaw

Ang isang indibidwal na nag-employo ng isang domestic worker na hindi kasama sa awtomatikong coverage ay maaaring bumili ng opsyonal na coverage para sa domestic worker upang magbigay ng coverage kung sakaling magkaroon ng pinsala sa trabaho. Ang indibidwal ang may pananagutan para sa buong halaga ng coverage.

#### Personal na saklaw

Ang mga domestic worker na hindi walipikado para sa awtomatikong coverage ay maaari pa ring protektahan ng CNESST sa pamamagitan ng pag-apply para sa personal na coverage sa kanilang sariling gastos.



### Bakit dapat bumili ng coverage?

Ang saklaw para sa mga pinsala o sakit na nauugnay sa trabaho ay nagbibigay ng karapatan sa manggagawa para sa mga benepisyo at serbisyo tulad ng tulong medikal o rehabilitasyon.



### Programang Ligtas na Pagiging Ina

Ang mga buntis o nagpapasusong domestic worker ay maaaring mag-apply para sa For a Safe Maternity Experience Program kung ang kanilang trabaho ay may mga pisikal na panganib sa kanilang kalusugan o sa kanilang anak. Ang isang self-employed na manggagawa na nagsasagawa ng mga aktibidad na katulad ng ginagawa ng isang domestic worker ay hindi kwalipikado para sa For a Safe Maternity Experience Program.



## MGA PAMANTAYAN SA TRABAHO

Ang mga pamantayan sa trabaho ay ang pinakamababang kundisyon na dapat ihandog ng mga employer sa Quebec sa lahat ng kanilang mga empleyado: pinakamababang sahod, bakasyon, pista opisyal ayon sa batas, pagliban, atbp. Narito ang mga pangunahing pamantayan na dapat malaman.



### SAHOD

#### Ang minimum na sahod

Ang lahat ng mga manggagawa ay dapat tumanggap ng hindi bababa sa minimum na sahod para sa mga kanilang ipinagtrabaho. Upang malaman ang kasalukuyang mga rate, bumisita sa website ng CNESST sa [cnesst.gouv.qc.ca](https://www.cnesst.gouv.qc.ca).



Ang halaga sa pera ng ilang partikular na benepisyo, tulad ng paggamit ng sasakyan o pabahay, ay hindi kasama sa pagkalkula ng minimum na sahod.



#### Mga kaltas sa sahod

Ang isang tagapag-empleyo ay maaaring gumawa ng mga mandatoryong pagbabawas sa suweldo mula sa mga sahod, tulad ng mga buwis sa probinsiya at pederal, insurance sa trabaho, Québec Pension Plan and the Québec Parental Insurance Plan.

Anumang iba pang kaltas mula sa sahod ay dapat sumang-ayon sa sulat ng manggagawa at ang layunin ng bawas ay dapat na nakasaad sa parehong dokumento. Maaaring kanselahin ng manggagawa ang pahintulot na ito anumang oras.

#### Mga Pagkain at Tuluyan

Ang isang tagapag-empleyo ay hindi maaaring maningil ng halaga para sa mga pagkain at tuluyan para sa mga domestic worker na nananatili o kumakain sa tirahan ng employer.

#### Espesyal na damit

Kung saan hinihiling ng employer ang pagsusuot ng espesyal na damit, dapat itong ibigay ng employer nang walang bayad sa minimum wage earner. Kung ang isang singil ay maaaring gawin, hindi ito dapat magresulta sa pagtanggap ng manggagawa ng mas mababa sa minimum na sahod.



## BINAYARAN

Ang employer ay may isang buwan upang bigyan ang manggagawa ng paunang suweldo. Pagkatapos noon, ang mga sahod ay dapat bayaran sa mga regular na pagitan na hindi lalampas sa 16 na araw, o isang buwan sa kaso ng mga tagapamahala. Kung ang araw ng suweldo ay bumagsak sa isang statutory holiday, ang suweldo ay dapat bayaran sa nakaraang araw ng trabaho.



### Ang pay slip

Sa bawat suweldo, dapat bigyan ng employer ang manggagawa ng pay slip para ma-verify nito ang kalkulasyon ng kanyang sahod at ang mga naging kalitas.



## TRABAHO AT PAHINGA



### Mga oras ng trabaho at pagdalo sa trabaho

Ang lahat ng oras na ipinagtrabaho ay dapat bayaran. Para sa layuning ito, ang isang tao ay itinuturing na nasa trabaho at dapat bayaran:



- kapag siya ay available para sa kanyang employer sa lugar ng trabaho at kinakailangang maghintay para sa trabaho na ibibigay sa kanya;
- sa panahon ng mga pahinga na ipinagkaloob ng employer;
- sa oras ng paglalakbay na kinakailangan ng employer;
- sa anumang panahon ng pagsubok o pagsasanay na kinakailangan ng employer.



### Mga break

Ang mga break ay hindi sapilitan, ngunit kapag ipinagkaloob ng employer, dapat itong bayaran at isama sa pagkalkula ng mga oras na nagtrabaho.



### Mga pagkain

Pagkatapos ng isang panahon ng trabaho ng 5 magkakasunod na oras, ang manggagawa ay may karapatan sa 30 minutong pahinga para sa pagkain.

Ang panahong ito ay hindi binabayaran, maliban kung ang manggagawa ay dapat manatili sa tungkulin.

### Linguhang pahinga

Bawat linggo, ang isang domestic worker ay may karapatan sa hindi bababa sa 32 magkakasunod na oras ng pahinga.



## LAMPAS SA ORAS

Ang lampas sa oras ay tinukoy bilang mga oras na nagtrabaho nang lampas sa tinutukoy ng Act respecting labour standards bilang karaniwang linggo ng trabaho, na 40 oras para sa mga domestic worker. Ang overtime ay binabayaran sa oras at kalahati (+50%).



Maaaring palitan ng employer, sa kahilingan ng manggagawa, ang pagbabayad ng overtime sa may bayad na bakasyon.



Ang haba ng bakasyon na ito ay dapat na katumbas ng mga oras ng overtime na ipinagtrabaho. Ang isang oras na overtime ay katumbas ng 1.5 oras na bakasyon. Ang bakasyon na ito ay dapat gamitin nang hindi lalampas sa 12 buwan kasunod ng mga oras ng overtime na ipinagtrabaho at sa petsang napagkasunduan ng employer at ng manggagawa.



### Mga yaya

Ang mga yaya ay eksklusibong responsable para sa pag-aalaga ng isang bata, isang taong may sakit, isang taong may kapansanan o isang matanda sa tahanan ng taong iyon.

Bilang bahagi ng kanilang trabaho, ang mga babysitter ay maaaring gumawa ng gawaing bahay na direktang nauugnay sa mga agarang pangangailangan ng bata o taong inaalagaan (hal. paghahanda ng pagkain o paglalaba).

Walang lampas na oras na binabayaran sa oras at kalahati para sa trabaho sa pag-aalaga ng bata. Ang lahat ng bagay na nagtrabaho ay binabayaran sa base pay.

Kung ang trabaho ay ginawa para sa ibang mga taong nakatira sa tirahan, kung gayon ang manggagawa ay itinuturing na isang domestic worker. Ang overtime na pamantayan ng oras at kalahati ay ilalapat.



## MGA PISTA OPISYAL AT NONWORKING DAYS NA MAY BAYAD

Ang mga sumusunod na araw ay mga pampublikong holiday na may bayad:

- Enero 1 (Araw ng Bagong Taon);
- Biyernes Santo o Lunes ng Pasko ng Pagkabuhay, sa opsyon ng employer;
- Ang Lunes bago ang Mayo 25 (National Patriots Day);
- Hunyo 24 (Quebec National Holiday);
- Hulyo 1 o, kung ang petsang ito ay tumama sa Linggo, Hulyo 2 (Araw ng Canada);
- Ang ika-1 Lunes ng Setyembre (Araw ng Paggawa);
- Ang ika-2 Lunes ng Oktubre (Thanksgiving);
- Disyembre 25 (Araw ng Pasko).



Ang taong nakatakdang magtrabaho sa araw bago o pagkatapos ng holiday ngunit lumiban nang walang pahintulot o wastong dahilan ay hindi karapat-dapat na umalis nang may bayad.

Ang tanging kundisyon para makinabang sa Quebec National Holiday ay ang magtrabaho sa petsa ng holiday.



Ang isang tao na nagtrabaho sa isang holiday ay dapat tumanggap ng kanyang sahod para sa araw at kabayaran sa pera o bayad na oras na may bayad<sup>1</sup>, sa opsyon ng employer. Ang compensatory time off ay dapat kunin sa loob ng tatlong linggo bago o pagkatapos ng holiday.



Ang compensatory time off kaugnay ng national holiday ay dapat gawin sa araw na karaniwang nagtrabaho bago o pagkatapos ng Hunyo 24.



Ang halaga ng holiday pay ay katumbas ng 1/20 ng sahod na nakuha sa loob ng apat na buong linggo ng suweldo bago ang linggo ng bakasyon (hindi binibilang ang overtime).



## TAUNANG BAKASYON

Bawat taon, ang mga manggagawa ay may karapatan sa may bayad na bakasyon. Ang bakasyon ay iniipon sa loob ng 12 buwang panahon na tinatawag na “reference year”. Ito ay kinukuha sa susunod na taon.



Ang taon ng sanggunian ay tumatakbo mula Mayo 1 hanggang Abril 30 kapag hindi tinukoy ng employer ang isa pang panahon.



Ang haba ng bakasyon at ang halaga ng suweldo sa bakasyon ay nag-iiba depende sa haba ng relasyon sa trabaho, na tinutukoy bilang “tuloy-tuloy na serbisyo (uninterrupted service)”.

Tuloy-tuloy na serbisyo	Haba ng leave	Compensation
Mas mababa sa isang taon	Isang araw bawat buwan ng magkakasunod na serbisyo, hindi lalampas sa 2 linggo	4%
Isa hanggang sa wala pang tatlong taon	2 patuloy na linggo	4%
3 taon o higit pa	3 magkakasunod na linggo	6%

Ang sandali ng pagkuha ng bakasyon ay dapat na awtorisado ng employer. Gayunpaman, ang empleyado ay may karapatang malaman ang petsa ng kanyang bakasyon nang hindi bababa sa apat na linggo nang maaga.

Dapat bayaran nang buo ang bayad sa bakasyon bago magsimula ang bakasyon.<sup>2</sup>

1. Sa kaso ng pana-panahon o hindi regular na operasyon, maaaring magdagdag ang employer ng bayad para sa bakasyon sa bawat suweldo. Sa paggawa ng parehong trabaho sa parehong pasilidad dahil lamang sa kanilang katayuan bilang mga empleyado ng ahensya.
2. Kapag gumagawa ng mga seasonal o hindi regular na aktibidad, dapat magdagdag ang employer ng bayad sa bakasyon sa bawat paycheque.



## MGA PAGKAWALA

### Mga pagliban na sakop ng batas



Ang isang manggagawa ay may karapatang lumiban sa trabaho ng sampung araw bawat taon upang tuparin ang mga obligasyon sa pamilya, magulang o tagapag-alaga.



Ang mga pangmatagalang pagliban ay ibinibigay din para sa maternity, paternity at parental leave, o kapag ang isang manggagawa ay kailangang alagaan ang isang mahal sa buhay kasunod ng isang aksidente o malubhang karamdaman.

Ang isang manggagawa ay maaari ding lumiban sa trabaho dahil sa sakit, donasyon ng organo o tissue, aksidente, pang-aabuso sa asawa o sekswal, o kung siya ay biktima ng krimen.



Sa mga panahong ito ng pagliban, ang relasyon sa trabaho ng manggagawa ay protektado. Karamihan sa mga protektadong panahon ng pagliban na ito ay hindi binabayaran. Kumonsulta sa website ng CNESST sa [cnesst.gouv.qc.ca](http://cnesst.gouv.qc.ca) upang matuto nang higit pa tungkol sa tagal ng mga pagliban na ito at sa mga kondisyong naaangkop.



Pagkatapos ng tatlong buwan ng tuluy-tuloy na serbisyo, ang unang dalawang araw ng pagliban ng isang manggagawa sa trabaho ay binabayaran kung kinakailangan na lumiban ng manggagawa upang tuparin ang ilang obligasyon sa pamilya o bilang isang caregiver, o dahil sa sakit o aksidente. Ang batas ay nagbibigay ng kabuuang dalawang bayad na araw ng pagliban sa bawat taon ng kalendaryo (Enero 1 hanggang Disyembre 31).

Ang kabayaran para sa dalawang araw na ito ay kinakalkula sa parehong paraan tulad ng kabayaran para sa mga pista opisyal ayon sa batas.



## MGA AHENSIYA NG TRABAHO

Ang isang tagapag-empleyo na gumagamit ng mga serbisyo ng isang personal na ahensya sa paglalagay upang punan ang isang pangangailangan sa paggawa ay dapat tiyakin na ang ahensya ay may hawak na balidong permit na inisyu ng CNESST.

Parehong may pananagutan ang kumpanya ng kliyente at ang ahensya para sa mga halagang dapat bayaran sa mga manggagawa sa ilalim ng kanilang kontrata sa pagtatrabaho, tulad ng mga pagbabayad sa suweldo, bayad sa bakasyon, atbp.

Bilang karagdagan, maaaring hindi mag-alok ang isang ahensya ng kawani ng mas mababang rate ng suweldo (oras-oras na sahod) kaysa sa mga manggagawa mula sa kumpanya ng kliyente na.

## PANSAMANTALA DAWANG MANGGAGAWA

Ang mga pansamantalang dayuhang manggagawa ay saklaw ng Batas na may kinalaman sa mga pamantayan sa paggawa sa parehong paraan tulad ng lahat ng manggagawa sa Quebec.

Ang isang tagapag-empleyo na kumukuha ng mga pansamantalang dayuhang manggagawa ay dapat tiyakin na maghain ng Deklarasyon ng Pag-hire ng mga Pansamantalang Banyagang Manggagawa, na maaaring punan online sa website ng CNESST.



Kung ang employer ay gumagamit ng mga serbisyo ng isang pansamantalang foreign worker recruitment agency, dapat tiyakin ng employer na ang ahensya ay may hawak na valid permit na inisyu ng CNESST.



Higit pa rito, hindi maaaring hilingin ng pansamantalang dayuhang recruitment agency o ng employer ang manggagawa na:

- pag-iingat ng mga personal na dokumento o ari-arian, tulad ng pasaporte, permiso sa trabaho o telepono;
- mga bayarin sa recruitment, maliban sa mga pinahintulutan ng isang programa ng gobyerno ng Canada.



## SIKOLOHIKAL O SEKSWAL NA PANG-HARASS



Ang bawat manggagawa ay may karapatan sa isang malusog na kapaligiran sa trabaho na walang sikolohikal o sekswal na panliligalig. Ang tagapag-empleyo ay may obligasyon na maglagay ng mga hakbang upang maiwasan ang panliligalig at upang mamagitan kung ang ganitong sitwasyon ay dinadala sa atensyon nito. Kaugnay nito, ang tagapag-empleyo ay dapat magkaroon ng isang patakaran sa pag-iwas sa sikolohikal o sekswal na panliligalig at ang paghawak ng mga reklamo, na dapat gawin sa mga empleyado nito.



## MGA BABALA SA PAGTATAPOS NG TRABAHO



Ang isang tagapag-empleyo na nagtatapos sa trabaho o gumawa ng pansamantalang pagtanggap sa trabaho ng anim na buwan o higit pa ay dapat magbigay, nang maaga, ng nakasulat na paunawa sa sinumang tao na mayroong tatlong buwan ng tuluy-tuloy na serbisyo.



Sa kaso ng isang fixed-term na kontrata na nagtatapos o sa kaso ng malubhang maling pag-uugali na nangangailangan ng agarang pagpapaalis, ang employer ay hindi kinakailangang magbigay ng ganoong paunawa.

Ang haba ng oras na kailangang magbigay ng abiso ng pagwawakas ng employer depende sa haba ng patuloy na serbisyo.

Patuloy na serbisyo	Deley
3 buwan hanggang mas mababa sa isang taon	sa isang linggo
Isang taon hanggang mas mababa sa 5 tao	2 linggo
5 taon hanggang mas mababa sa 10 taon	4 na linggo
10 taon at higit pa	8 linggo

Ang isang tagapag-empleyo na hindi nagbigay ng napapanahong paunawa ng pagwawakas ay dapat magbayad ng kabayaran. Ang kabayaranang ito ay dapat na katumbas ng regular na suweldo para sa isang panahon na katumbas ng panahon ng paunawa kung saan ang tao ay may karapatan, nang hindi isinasaalang-alang ang anumang overtime.





## APELA SA CNESST

Act respecting labour standards ay nagbibigay ng tulong para sa mga manggagawa na nararamdaman na ang kanilang mga karapatan ay hindi iginagalang. Ang apela ay ginawa sa CNESST, online o sa pamamagitan ng telepono sa 1 844 838-0808.

Gayunpaman, iminumungkahi na, kapag pinahihintulutan ng sitwasyon, subukan mong ayusin ang hindi pagkakasundo sa employer bago magsampa ng reklamo.

Ang CNESST ay maaaring gumamit ng recourse sa ngalan ng isang pansamantalang dayuhang manggagawa, kahit na walang reklamo, kung ito ay may dahilan upang maniwala na ang mga pamantayan sa paggawa ay hindi iginagalang sa kanyang kaso.

### Gumagawa ng reklamo

Ang mga manggagawang naniniwala na hindi iginagalang ng kanilang employer ang kanilang mga karapatan kaugnay ng mga pamantayan sa paggawa ay maaaring magsampa ng reklamo sa CNESST, sa loob ng iba't ibang mga limitasyon sa panahon:

- Kung naniniwala ang manggagawa na hindi binayaran ng kanyang employer ang lahat ng halagang inutang, mayroon siyang isang taon para magsampa ng reklamo, simula sa petsa kung kailan dapat bayaran sila ng employer;
- Kung siya ay naniniwala na tinanggal siya sa trabaho nang hindi makatarungan pagkatapos magtrabaho sa parehong employer nang hindi bababa sa 2 taon, mayroon siyang 45 araw pagkatapos ng pagkaka-terminate upang maghain ng reklamo;
- Kung naniniwala siya na ang kanyang employer ay nagpataw ng parusang ipinagbabawal ng batas, tulad ng pagpapaalis, pagsususpende, paglilipat, diskriminasyon o paghihiganti, at ang parusang ito ay ipinagbabawal ng batas, mayroon siyang 45 araw pagkatapos ng pagpapaalis upang magsampa ng reklamo;
- Kung naniniwala siya na siya ay sumailalim sa sikolohikal o sekswal na panliligalig, mayroon siyang 2 taon pagkatapos ng huling pangyayari upang magsampa ng reklamo.

Ang dokumentong ito ay binuo ng Pangalawang Pangulo ng Mga Pamantayan sa Paggawa, Pangalawang Pangulo ng Pananalapi at Pangalawang Pangulo ng Kompensasyon at Muling Pagsasama sa pakikipagtulungan sa Sangay ng Komunikasyon.

Ang mga nilalaman ng publikasyong ito ay nagbibigay-kaalaman at nilayon upang mapadali ang pag-unawa. Ang mga batas at regulasyon ay may legal na puwersa at nangunguna sa lahat ng oras.

Para sa pinaka-up-to-date na impormasyon, bisitahin ang aming website a **[cnesst.gouv.qc.ca](https://cnesst.gouv.qc.ca)**.

---

Pinahintulutan ang muling pag-print na may pagkilala sa pinagmulan

© Komisyon ng mga Pamantayan, [pagkamakatao](#), Kalusugan at Kaligtasan sa Trabaho, 2022

Legal na deposito-National Library and Archives of Quebec, 2022  
Legal na deposito- Library and Archives Canada, 2022

ISBN 978-2-550-93626-8 (PDF)



Para maabot kami  
**[cnesst.gouv.qc.ca](https://cnesst.gouv.qc.ca)**  
**1 844 838-0808**