

**Section B : Fiche B4**

**Le travail migrant, un enjeu prioritaire  
dans le contexte de la mondialisation**

---

## Les aides familiales **résidentes** au **Québec** et au Canada



Originnaire des Philippines, Maria travaille depuis 14 mois au sein d'une famille montréalaise, dans le cadre du Programme des aides familiales résidentes (PAFR). Ses tâches sont variées : elle s'occupe des deux jeunes enfants, prépare les repas, fait le ménage et prend également soin de la grand-mère vieillissante. Maria ne compte pas ses heures de travail, et il lui arrive même de se lever la nuit pour prendre soin d'un enfant malade. Chaque mois, elle envoie une grande partie de son salaire à sa famille restée aux Philippines. Elle espère que son mari et ses deux petites filles de 2 et 4 ans pourront venir la rejoindre au Canada lorsqu'elle aura accumulé les heures nécessaires pour faire une demande de résidence permanente...

## **Qu'est-ce que le Programme des aides familiales résidentes (PAFR) ?**

Le Programme des aides familiales résidentes (PAFR) est une initiative du gouvernement fédéral permettant à un ménage canadien d'embaucher une ressortissante d'un pays étranger afin d'accomplir différentes tâches au sein du foyer, comme le ménage, la préparation des repas et les soins aux enfants, aux personnes âgées ou handicapées<sup>1</sup>. Créé en 1992, le PAFR a succédé au Programme pour les employés de maison étrangers (PEME), en vigueur de 1981 à 1992. Il est l'un des 3 programmes de migration temporaire mis en place par le Canada afin de combler des pénuries de main-d'œuvre dans des secteurs non-spécialisés.

Afin de pouvoir se qualifier pour obtenir le permis de travail nécessaire, une personne doit posséder un diplôme d'études secondaires équivalent à celui du Canada, une formation pertinente de six mois ou un an d'expérience à temps plein rémunéré, ainsi qu'une bonne connaissance de l'anglais ou du français. Pendant toute la durée du programme, l'aide familiale a l'obligation de résider chez son employeur. Point important : le PAFR constitue une voie d'entrée pour la résidence permanente. En effet, après avoir complété 24 mois de travail ou 3 900 heures sur une période de 48 mois, les participantes peuvent faire une demande de résidence permanente qui inclut conjoint et enfants.

On estime qu'il y a environ 40 000 personnes actives sous le PAFR actuellement au Canada, dont environ 15 % travaillent au Québec<sup>2</sup>. Dans notre province, les aides familiales résidentes sont majoritairement des femmes originaires des Philippines, vivant à Montréal, dont une grande proportion possède un diplôme d'études postsecondaires<sup>3</sup>. Un certain nombre d'entre elles ont séjourné dans un autre pays avant de venir au Canada, afin d'acquérir l'expérience et l'argent nécessaire à leur acceptation dans le programme. Puisque ces travailleurs sont majoritairement des femmes, nous avons décidé de privilégier la forme féminine tout au long de cette fiche.

.....  
1 Pour plus d'information sur les modalités du programme, nous vous invitons à consulter le site Internet de Citoyenneté et Immigration Canada : [<http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/aides/index.asp>].

2 Association des aides familiales du Québec (AAFQ), « Les aides familiales au Québec : Bref portrait de la situation », présentation au CISO, 7 octobre 2009. Le compte-rendu de cette présentation est disponible en ligne : [<http://www.ciso.qc.ca/wordpress/wp-content/uploads/aafq.pdf>].

3 *Ibid.*

## La dure réalité des aides familiales résidentes au Québec et au Canada

Une fois arrivées dans leur pays d'accueil, les travailleuses doivent s'adapter à une réalité souvent bien différente de ce à quoi elles s'attendaient. Et bien que certaines participantes au PAFR vivent une expérience positive, la plupart d'entre elles expérimentent de nombreuses difficultés pendant leur séjour.

### DES CONDITIONS DE TRAVAIL DIFFICILES

L'Association des aides familiales du Québec (AAFQ) note que beaucoup d'aides familiales touchent un salaire inférieur au salaire minimum, n'ont pas droit aux congés fériés ou à des journées de vacances, font des heures supplémentaires non payées et sont victimes de congédiement abusif<sup>4</sup>. Au Québec, bien que le gîte et les repas soient fournis par l'employeur, ils sont souvent inadéquats. Il est difficile d'obtenir des statistiques sur la fréquence et l'intensité de ces situations, puisque bon nombre d'aides familiales hésitent à porter plainte ou même à demander de l'aide, par peur des représailles. Cependant, on estime qu'environ 70 % des participantes au PAFR vont changer d'employeur au moins une fois durant leur participation au programme, ce qui donne une certaine idée des conditions de travail et de vie qui sont les leurs<sup>5</sup>.

### DES PROTECTIONS SOCIALES PEU EFFICACES

Sur le plan des protections sociales, les aides familiales résidentes sont couvertes par la Loi sur les normes du travail, mais dans les faits, elles y ont peu recours. Elles cotisent au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et à la caisse d'assurance-emploi, mais hésitent souvent à prendre le congé de maternité auquel elles ont droit ou à retirer leurs prestations de chômage, car cela créerait un délai pour la demande de résidence permanente<sup>6</sup>. Elles sont couvertes par l'assurance-maladie, mais ont un délai de carence de trois mois à leur arrivée au Canada, et la participation au régime est interrompue en cas de changement d'employeur. Finalement, les participantes au PAFR ne sont pas encore couvertes systématiquement par la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles; un projet de loi avait été déposé en ce sens en 2010 par le gouvernement libéral, mais a été abandonné depuis. Les aides familiales qui désirent bénéficier de cette protection doivent s'inscrire elles-mêmes auprès de la CSST et payer leurs cotisations, ce que très peu de femmes font dans les faits<sup>7</sup>.

4 Ibid.

5 Ibid.

6 Ibid.

7 Ibid.

8 Ibid.

### UNE RELATION DE POUVOIR INÉGALE ENTRE TRAVAILLEUSE ET EMPLOYEUR

Le permis de travail octroyé dans le cadre de ce programme est nominatif, donc lié à un seul employeur. Si l'aide familiale change d'employeur, elle doit refaire une demande de permis de travail, et entretemps, elle est considérée comme étant sans statut. Elle n'a donc pas accès à certaines protections comme l'assurance-maladie, et elle doit rapidement se trouver un nouvel emploi pour éviter de se trouver dans l'illégalité. Dans ce contexte, plusieurs employeurs utilisent la menace de congédiement pour faire accepter des conditions de travail et de vie abusives, et bien des aides familiales hésiteront à revendiquer leurs droits, par peur des représailles.

De plus, comme les aides familiales résident dans la maison de leur employeur, la frontière entre le travail et la vie privée est très limitée. Par exemple, le fait de se lever la nuit pour prendre soin d'un enfant malade ne sera pas perçu comme du travail par l'employeur, puisque l'aide familiale est là de toute façon, et qu'elle fait un peu partie de la famille. Résultat? Ces heures travaillées ne seront jamais payées, et ne seront pas incluses dans le décompte des heures nécessaires afin de présenter une demande de résidence permanente. L'obligation de résidence renforce également le lien de dépendance envers l'employeur et favorise l'isolement des travailleuses. Dans l'impossibilité de circuler librement, de recevoir des visites ou d'avoir accès à un peu d'intimité, elles sont plus vulnérables. La relation de pouvoir inégale qui est en jeu peut aller jusqu'au harcèlement physique, psychologique et sexuel<sup>8</sup>.

## Le PAFR : un programme aux effets pervers ?

Bien entendu, ces nombreuses difficultés, liées à la nature même du programme, ne sont pas sans avoir d'effets sur les travailleuses et leur famille.

### DES PROBLÈMES DE SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE

Les problèmes de santé physique sont nombreux chez les aides familiales résidentes. Selon une étude de l'École de service social de l'Université McGill publiée en 2007, 24 % des aides familiales aurait vécu un accident de travail, comparativement à 7 % pour l'ensemble de la population québécoise<sup>9</sup>. Elles sont également exposées à des facteurs de risque en matière de santé mentale, pour des troubles allant de l'insomnie, la fatigue chronique, et l'anxiété, jusqu'au *burn-out* et à la dépression<sup>10</sup>.

### UNE RUPTURE DES LIENS FAMILIAUX

En général, les participantes vont prendre plus que les 24 mois minimaux pour compléter le programme : il faut plutôt compter en moyenne 5 ans pour accomplir tout le processus (participation au programme, demande de résidence permanente et attente pour l'obtention de la résidence). Si on ajoute à cela le séjour dans un pays tiers souvent préalable à la venue au Canada, afin d'accumuler l'expérience et l'argent nécessaires, les participantes peuvent donc être séparées de leur famille pendant 7 à 15 ans, selon les situations<sup>11</sup>. Cela a des impacts importants sur la vie de famille et les relations de couple. En plus de devoir reconstruire les liens familiaux et conjugaux, ceux-ci sont bouleversés par la position dominante de la mère qui devient souvent la principale pourvoyeuse de la famille, ce qui inverse les rôles traditionnels<sup>12</sup>.

### UNE MÉCONNAISSANCE DU FRANÇAIS

Les femmes participant au PAFR ont en principe la possibilité de participer à des cours de français, mais dans les faits, elles ont peu de temps ou de liberté pour ce type de formation pourtant essentiel à leur insertion sociale et professionnelle au Québec. De plus, le travail dans la famille ne favorise pas nécessairement l'apprentissage du français par les aides familiales, soit parce que les employeurs sont anglophones, ou soit parce que ceux qui sont francophones désirent que leurs enfants apprennent l'anglais<sup>13</sup>.

### LA DÉQUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Le travail domestique est un travail qui est peu reconnu et peu valorisé, au Québec comme dans le monde. Plusieurs femmes ayant participé au PAFR doivent cacher qu'elles ont travaillé comme aides familiales afin d'obtenir un autre type d'emploi par la suite<sup>14</sup>. De plus, la structure du PAFR et les critères de sélection qui y sont associés font que des femmes scolarisées ne pourront jamais exercer leur véritable profession, comme c'est le cas de nombreuses infirmières diplômées des Philippines par exemple<sup>15</sup>. En effet, tout le temps passé à travailler comme aide familiale contribue à dévaloriser leurs compétences professionnelles aux yeux des employeurs potentiels et de l'ordre professionnel auquel elles doivent appartenir afin de pratiquer leur profession. Cela les cantonne dans un secteur d'emploi peu valorisé et précaire et elles ont donc peu de chance de sortir du cycle de la pauvreté et de l'exclusion.

9 *Ibid.*

10 Myriam Bals, « Un programme de main-d'œuvre pathogène : le programme pour les domestiques étrangères », in *Santé mentale au Québec*, vol. XVII, no 2, p. 157-170.

11 Entrevue avec Evelyn Calugai, présidente de Pinay, 18 mars 2011.

12 *Ibid.*

13 *Ibid.*

14 Bals, p. 157-170.

15 Louise Langevin et Marie-Claire Belleau. *Le trafic des femmes au Canada : une analyse critique du cadre juridique de l'embauche d'aides familiales immigrantes résidentes et de la pratique des promesses par correspondance*, Québec, Condition féminine Canada, 2000, 235 p.

## Le rôle central des agences de recrutement

Dans le cadre du PAFR, les représentants des agences se déplacent à l'étranger pour recruter des aides familiales potentielles, non seulement aux Philippines, où se retrouve le principal bassin de main-d'œuvre, mais également dans les pays où ces femmes travaillent temporairement, notamment Hong Kong et Singapour<sup>16</sup>. Les agences s'occupent des démarches administratives concernant la venue des travailleuses au Canada, comme l'obtention du permis de travail, et elles effectuent le jumelage avec les individus intéressés à embaucher une aide familiale. Elles jouent donc un rôle extrêmement important dans le choix des candidates, ce qui induit une forme de privatisation du système d'immigration. Au Québec, on estime que la moitié des participantes au PAFR aurait fait affaire avec une telle organisation<sup>17</sup>.

### DES PRATIQUES DOUTEUSES

Malgré le fait que le permis de travail alloué dans le cadre du PAFR soit lié à un seul employeur, certaines agences obligent les aides familiales à changer d'employeur ou à travailler pour plusieurs employeurs différents. Dans la même veine, certaines agences vont même jusqu'à afficher des offres d'emploi fictives, afin de s'assurer d'avoir un bassin de main-d'œuvre toujours disponible. Lorsque les travailleuses arrivent au Canada, elles sont placées en attente, sans aucune protection sociale. Toutes ces situations entraînent les femmes dans l'illégalité, ce qui peut s'avérer catastrophique pour elles; accusées de fraude, elles risquent d'être déportées dans leur pays d'origine.

### DES SERVICES QUI ONT UN PRIX

D'autre part, on se doute que les services des agences ne sont pas gratuits. Ainsi, les aspirantes participantes paieront un prix pouvant osciller entre 2000 et 10 000 \$<sup>18</sup>. Cela représente une somme colossale pour des femmes de pays en développement. Souvent, ce sont les économies de toute la famille qui sont mises à contribution, ce qui met beaucoup de pression sur les épaules des travailleuses. De plus, dans certains cas, les agences de recrutement prêteront de l'argent aux femmes qui n'ont pas les moyens de payer les frais d'inscription. Lourdemment endettées, celles-ci n'auront d'autres choix que d'accepter leurs difficiles conditions de travail et de vie. Cela ouvre la porte aux abus de toutes sortes, dont la traite humaine pour fin de prostitution n'est pas la moindre.

### QUI ENCADRE LE TRAVAIL DES AGENCES ?

Les agences de recrutement sont entièrement privées et elles sont considérées comme des consultants au sens de la *Loi sur l'Immigration*. Au Québec, la première réglementation encadrant la pratique des consultants en immigration est entrée en vigueur en 2010 et elle oblige tout consultant potentiel à faire une demande de reconnaissance auprès du Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC). Bien qu'il soit encore trop tôt pour évaluer l'impact de cette nouvelle norme, on peut tout de même douter de son potentiel à encadrer les activités des agences à l'étranger<sup>19</sup>.

16 Davia Stasiulis et Abigail B. Bakan, *Negotiating citizenship: migrant women in Canada and the global system*, Toronto, University of Toronto press, 2005.

17 Selon les chiffres du Ministère de l'immigration et des communautés culturelles du Québec (2009).

18 AAFQ, 2009.

19 Front de défense des non-syndiqués, *L'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleuses et travailleurs migrants : une question de dignité!*, Montréal, 2010.

## **Entre intégration et exploitation : la place des aides familiales au sein de notre société**

C'est bien connu, le travail est considéré comme un élément clé de l'inclusion sociale. Or, il semble assez clair que le PAFR ne joue pas ce rôle. En effet, les participantes à ce programme sont plutôt considérées comme des travailleuses de seconde classe, qu'on fait venir au Canada afin de combler une prétendue pénurie d'emploi, dans un secteur déserté par les travailleuses canadiennes, en raison des conditions de travail et de vie qui y prévalent. Comme nous l'avons vu précédemment, cela a un impact souvent négatif sur la vie personnelle et professionnelle de ces femmes, entre autres au plan de leur estime personnelle, de leur vie familiale, et de leur insertion sur le marché de l'emploi dans un secteur autre que le travail domestique.

### **DES TRAVAILLEUSES DISCRIMINÉES**

Bien qu'elles travaillent au Canada, on peut dire que les participantes au PAFR ne peuvent jouir des mêmes droits que les autres travailleuses et travailleurs canadiens. Bien entendu, elles sont de moins en moins exclues formellement de nos lois concernant le travail, mais certaines protections ne leur sont pas automatiquement accordées, notamment en ce qui concerne la CSST. La Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec a d'ailleurs reconnu en 2012 que les aides familiales résidentes, tout comme l'ensemble des travailleurs temporaires peu spécialisés, vivaient de la discrimination systémique au Québec<sup>20</sup>.

En effet, elles expérimentent plusieurs formes de discrimination basées sur leur origine ethnique, leur sexe, leur statut d'immigration et la nature de leur travail. Le travail domestique étant considéré comme un ensemble de tâches naturelles pour les femmes, il est peu valorisé. Souvent, il n'est même pas vu comme un véritable emploi. Et par conséquent, les personnes qui l'accomplissent ne sont pas toujours considérées comme de vraies travailleuses. Dans le cas du PAFR, les aides familiales sont par surcroît des femmes pauvres, de couleur et issues de pays en voie de développement, ce qui ne fait qu'accentuer les discriminations dont elles sont la cible.

### **DES DROITS DIFFICILES À EXERCER**

Manque d'information, méconnaissance de la langue, horaire chargé : plusieurs facteurs font que les femmes qui participent au PAFR ne connaissent pas toujours leurs droits comme travailleuses. Cependant, plus que tout, c'est la peur des représailles et le désir d'obtenir la résidence permanente qui font qu'elles vont hésiter à formuler des plaintes. Cela est renforcé par le lien de dépendance envers l'employeur qui agit souvent à sa guise avec son employée : interdiction des visites, confiscation des papiers et menaces de congédiement sont le lot quotidien de nombre d'aides familiales. Malgré cela, plusieurs d'entre elles vont endurer les pratiques abusives de leur employeur pour éviter de perdre leur emploi, car cela pourrait compromettre leur avenir au Canada, de même que celui de leur famille. Et lorsqu'elles finissent par déposer une plainte, les mécanismes ne sont pas toujours adaptés à la nature particulière de leur travail. Par exemple, les inspections de la Commission des normes du travail dans les maisons privées sont chose plutôt rare.

.....  
<sup>20</sup> Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants*, document adopté à la 574<sup>e</sup> séance de la Commission tenue le 9 décembre 2011, 94 p.

## **Migration temporaire, travail domestique et mondialisation : quels sont les liens ?**

On peut se demander ce qui amène des femmes à quitter leur famille pour aller occuper un emploi précaire, pour lequel elles sont souvent surqualifiées, dans un pays étranger. Bien entendu, au niveau personnel, la perspective de pouvoir acquérir la résidence permanente au Canada constitue une motivation importante. Mais plus largement, ce phénomène s'inscrit dans le contexte de la mondialisation néolibérale qui a des effets différenciés dans les pays du Nord et du Sud. Examinons de façon plus spécifique le cas des travailleuses philippines, majoritaires dans le cadre du PAFR, en lien avec les besoins du Canada en matière de travail domestique.

### **LE TRAVAIL DOMESTIQUE DANS LE MONDE... UNE AFFAIRE DE FEMMES !**

Tout d'abord, il convient de préciser que le travail domestique est une des formes les plus anciennes du travail des femmes. De nos jours, elles sont encore dominantes dans ce secteur d'emploi qui regroupe plus de 100 millions de personnes dans le monde<sup>21</sup>. C'est un champ peu réglementé de l'activité humaine, particulièrement dans les pays en développement, où le travail domestique s'insère dans l'économie informelle. De nombreuses travailleuses domestiques sont également des travailleuses migrantes : elles quittent leur village pour aller travailler en ville (migration interne), ou quittent leur pays pour aller travailler dans un pays étranger.

### **POURQUOI DES CITOYENNES DES PHILIPPINES ONT-ELLES BESOIN DE CHERCHER DU TRAVAIL AU CANADA ?**

Depuis les années 80, des programmes d'ajustement structurel ont été imposés par le Fonds monétaire international (FMI), afin de lutter contre l'importante dette extérieure des Philippines. Ces mesures d'austérité ont entraîné des coupures drastiques dans la santé, l'éducation et la fonction publique, de même qu'un effritement du filet de protection sociale. Résultat ? Un chômage endémique et une grande pauvreté au sein de la population. Par ailleurs, les Philippines étant un pays riche en ressources naturelles,

de nombreuses entreprises étrangères y mènent des activités extractives. Dans bien des cas, ces activités entraînent de lourdes conséquences sur la vie des communautés, tant au plan social qu'environnemental. La combinaison de ces différents facteurs fait que la migration demeure bien souvent LA solution pour bien des gens.

Dans ce contexte, on peut dire que les Philippines se sont spécialisées dans l'exportation de la main-d'œuvre bon marché, comme solution au chômage et à la pauvreté. On retrouve les travailleuses et les travailleurs philippins dans des secteurs diversifiés, tels que la construction et les services aux personnes, et ce dans différentes régions du monde, dont les pays du Golfe, Hong Kong et Singapour. Dans les pays Occidentaux, ce sont surtout les services des travailleuses domestiques philippines qui sont recherchés. Cette migration permet aux Philippines d'engranger d'importants revenus grâce aux transferts de fonds effectués par ses citoyennes et citoyens à l'étranger. Annuellement, cela représente environ 10 % du PIB des Philippines<sup>22</sup>.

Nous l'avons mentionné plus tôt, de nombreuses aides familiales originaires des Philippines sont en fait des professionnelles diplômées. Bien entendu, cette fuite des cerveaux n'est pas sans conséquence : on estime que plus de 12 000 infirmières quittent les Philippines à chaque année pour travailler à l'étranger, ce qui représente environ le quart du nombre total d'infirmières travaillant dans les hôpitaux philippins<sup>23</sup>. Dans la même foulée, 200 hôpitaux ont dû fermer leurs portes en raison de la pénurie de personnel médical entre 2003 et 2005, tandis que 800 autres ont réduit leurs services pour la même raison<sup>24</sup>. La politique d'exportation de la main-d'œuvre du gouvernement philippin compromet donc sérieusement l'accès à des soins de santé de qualité pour la population, l'argent transféré de l'étranger n'étant pas réinvesti dans les services publics, mais servant plutôt à rembourser la dette extérieure du pays.

21 Confédération syndicale internationale (CSI), « Travail domestique : mobilisation pour une convention de l'OIT », *Vision syndicale*, vol. 19, 2010.

22 Selon les chiffres de la Banque Mondiale (2010).

23 Selon les statistiques du *Philippine Overseas Employment Authority*.

24 Thomas Bloomaert, « Philippines : Ce n'est plus une fuite de cerveaux, c'est une saignée! », *Journal Solidaire*, 8 juin 2011.

## **POURQUOI LE CANADA A-T-IL BESOIN D'AIDES FAMILIALES MIGRANTES ?**

Il nous faut également tenter de comprendre pourquoi notre pays, à l'instar de nombreux pays industrialisés, a besoin d'importer des aides familiales. Un élément incontournable est sûrement le fait que les mesures de conciliation travail-famille demeurent encore déficientes dans bien des régions du pays, alors que les femmes canadiennes sont de plus en plus actives sur le marché du travail depuis les années 70.

Ceci est à mettre en lien avec l'effritement de notre État-Providence sous la pression de l'agenda néolibéral, qui entraîne des coupures importantes dans les services publics, de même que l'adoption de mesures individuelles pour répondre à des besoins collectifs. Par exemple, plutôt que d'instaurer un système de garderie public pancanadien, le gouvernement fédéral a favorisé l'instauration d'une prestation nationale de 100 \$/mois pour chaque enfant de moins de 6 ans. Or, dans un contexte où les frais de garde oscillent autour de 80 \$/jour/enfant en Ontario, certaines familles vont faire le choix d'embaucher une aide familiale à la maison, ce qui peut s'avérer plus avantageux financièrement. Bien entendu, la situation est bien différente au Québec, car nous avons la chance d'avoir un système de garde public. C'est d'ailleurs probablement un des facteurs pouvant expliquer le nombre moins élevé d'aides familiales résidentes dans notre province.

Dans le même esprit, les coupures dans le secteur de la santé et le vieillissement de la population amènent des besoins importants en matière de soins à domicile. Encore là, l'embauche d'une aide familiale résidente permet de répondre à ce besoin, car nombre d'entre elles sont des professionnelles de la santé diplômées.

Mais le facteur le plus important à considérer est la nature même du travail proposé. En effet, la pénurie d'aides familiales résidentes s'explique surtout par les conditions de travail et de vie particulièrement difficiles qui prévalent dans ce secteur. Ainsi, au lieu de mieux encadrer ce type d'emploi, ce qui pourrait éventuellement le rendre plus acceptable, on profite plutôt de la situation de travailleuses migrantes rendues vulnérables en raison des contraintes du programme. Cela reflète bien le peu de valeur accordé au travail de ces femmes, de même qu'une certaine conception de leur position sur l'échelle sociale mondiale.

## **Agir collectivement pour les droits des aides familiales**

Le PAFR est souvent considéré comme étant le meilleur programme du genre dans le monde, parce qu'il offre la possibilité d'obtenir la résidence permanente au bout du chemin. Cependant, en vertu des normes canadiennes de droits de la personne, c'est un programme qui est inacceptable dans sa forme actuelle. En effet, comment pouvons-nous accepter que des travailleuses qui œuvrent sur le territoire canadien soient utilisées comme main-d'œuvre à bon marché, dans un contexte d'extrême vulnérabilité, avec la complicité de notre gouvernement ?

### **UN PROGRAMME À MODIFIER**

Bien que de nombreuses organisations se soient prononcées en faveur de l'abolition du programme, nous croyons plutôt qu'il est possible de lui apporter des modifications importantes, qui permettront aux travailleuses d'avoir un meilleur levier pour faire respecter leurs droits. En effet, en abolissant ce programme, les femmes trouveraient quand même le moyen de quitter leur pays pour travailler comme aide familiale, mais sous un autre statut, sans possibilité d'obtenir la résidence permanente. Au Canada, elles seraient intégrées dans les autres programmes de migration temporaire pour travailleurs peu qualifiés. Il faut donc plutôt leur donner les moyens de devenir des citoyennes à part entière du Canada.

Parmi ces modifications potentielles, on retrouve :

- ) l'abolition du permis nominatif l'obligation de résider chez l'employeur ;
- ) l'inclusion des travailleuses œuvrant au Québec dans la Loi sur la santé et sécurité au travail (LSST) et la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP) ;
- ) un accès réel à des cours de français ;
- ) la réglementation des agences de recrutement ;
- ) la création d'un registre des employeurs<sup>25</sup>.

### **LA CONVENTION SUR LE TRAVAIL DOMESTIQUE : UN OUTIL À CONNAÎTRE !**

Ces modifications vont dans le sens de la toute nouvelle Convention concernant le travail décent pour les travailleuses et les travailleurs domestiques, adoptée en 2011 par l'Organisation internationale du Travail. L'enjeu central de cette convention est de faire reconnaître le travail domestique comme un « vrai » travail, ce qui implique que la personne qui embauche la travailleuse domestique sera également considérée comme un véritable employeur et devra assumer les responsabilités qui lui incombent. Elle confère notamment aux travailleuses domestiques le droit de choisir un lieu de résidence autre que chez l'employeur et l'accès aux mesures de sécurité sociale dont peuvent se prévaloir l'ensemble de la main-d'œuvre nationale.

Bien que l'adoption de cette convention soit une avancée importante pour les personnes qui travaillent dans ce secteur, il reste un important travail de mobilisation et de lobbying à faire pour qu'elle soit ratifiée. D'ailleurs, la Confédération syndicale internationale (CSI) mène actuellement la campagne « 12 ratifications en 2012 », dont l'objectif est de parvenir à 12 ratifications de la convention d'ici 2012. Pour ce qui est de notre pays, les organisations syndicales, en partenariat avec les autres organisations de la société civile, peuvent jouer un rôle important pour amener le gouvernement à ratifier cette convention. Une éventuelle ratification par le Canada l'obligerait en outre à revoir plusieurs modalités du PAFR.

### **ET LA SYNDICALISATION ?**

À prime abord, il peut sembler difficile de mener une action syndicale avec les aides familiales puisque celles-ci sont isolées et ont toutes des employeurs différents. D'ailleurs, leurs droits syndicaux au Québec sont particulièrement limités car elles ne peuvent se regrouper pour négocier collectivement leurs conditions de travail, en raison justement de la multiplicité des employeurs. Malgré ces restrictions, il est possible de développer certaines pratiques novatrices, comme nous le démontrent les exemples suivants.

En Ontario, le Syndicat des Métallos et Migrante Ontario, une division de Migrante International défendant les droits des Philippins travers le monde, ont créé le *Independent Workers Association – Home Worker Section*. Cette organisation s'occupe de faire du lobby auprès du gouvernement provincial et fédéral, au nom des travailleuses domestiques. Il ne s'agit pas proprement parler d'un syndicat, mais plutôt d'une association visant la négociation collective et offrant des assurances collectives. Chacune des aides familiales peut en devenir membre, moyennant une contribution de 10 \$ par mois.

Du côté de la France, les employées de maison, comme on les appelle là-bas, ont accès à la syndicalisation. Il existe ainsi plusieurs syndicats dont le but est de faire reconnaître le travail domestique comme un vrai travail et de défendre les intérêts de ces travailleuses qui sont majoritairement des femmes immigrantes. Pour ce faire, les organisations syndicales doivent adapter leurs pratiques pour rejoindre les travailleuses là où elles sont, à la sortie de l'école ou dans les parcs où elles promènent les enfants dont elles ont la garde<sup>26</sup>.

<sup>25</sup> La plate-forme du groupe de travail québécois ad hoc sur la promotion du travail décent des travailleuses domestiques regroupe plusieurs de ces revendications : [[www.aubasdelechele.ca/assets/files/nosactions/aidesfamiliales/depliant-aides-familiales.pdf](http://www.aubasdelechele.ca/assets/files/nosactions/aidesfamiliales/depliant-aides-familiales.pdf)].

<sup>26</sup> Confédération syndicale internationale (CSI), Gros plan sur Zita Cabais Obra. En ligne. [<http://www.ituc-csi.org/gros-plan-sur-zita-cabais-obra.html>]. Consulté le 1<sup>er</sup> mars 2012.

## Pour conclure...

Le Programme des aides familiales résidentes (PAFR) soulève de nombreuses questions au plan social, politique et éthique. Basé sur l'exploitation et la discrimination des femmes qui y participent, c'est-à-dire majoritairement des femmes de pays en développement, il est loin de favoriser leur intégration sociale, professionnelle et citoyenne au Canada. En fait, ce programme illustre bien l'émergence d'une citoyenneté à deux vitesses au Canada : il y a de bons candidats à qui on donne rapidement la résidence permanente et les privilèges qui y sont associés, comme les immigrants qualifiés et investisseurs, et d'autres qui doivent la gagner au prix d'un long sacrifice. C'est le cas des aides familiales résidentes<sup>27</sup>.

Cependant, on ne peut toutefois pas rejeter ce programme en bloc, car le risque est réel de voir les aides familiales actuelles ou futures se retrouver dans d'autres programmes de migration temporaire au Canada, qui ne leur donneront pas accès à la résidence permanente, ou encore œuvrer comme travailleuses domestiques dans des pays où leurs droits seront encore moins reconnus ou respectés.

Le PAFR met également en lumière des enjeux importants en ce qui concerne nos politiques sociales en matière de famille, d'éducation et de santé. Dans un contexte où les mesures néolibérales individualistes prennent le pas sur les politiques collectives structurantes, tel que la mise en place d'un système de garde public pancanadien, nous devons nous poser certaines questions. Dans cet esprit, l'action syndicale est une façon de dénoncer la violation des droits des aides familiales et de revendiquer des modifications au PAFR, tout en suscitant une réflexion sur nos choix de société.

.....  
27 Davia Stasiulis et Abigail B. Bakan, *Negotiating citizenship: migrant women in Canada and the global system*, Toronto, University of Toronto press, 2005.

## Principales références

Bals, Myriam (1992). « Un programme de main-d'œuvre pathogène : le programme pour les domestiques étrangères », *Santé mentale au Québec*, vol. XVII, no 2, p. 157-170.

Bloomaert, Thomas, « Philippines : « Ce n'est plus une fuite de cerveaux, c'est une saignée! », *Journal Solidaire*, 8 juin 2011. En ligne. [<http://www.ptb.be/nieuws/artikel/philippines-ce-nest-plus-une-fuite-de-cerveaux-cest-une-saignee.html>]. Consulté le 1<sup>er</sup> mars 2012.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). 2011. *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants*, document adopté à la 574<sup>e</sup> séance de la Commission tenue le 9 décembre 2011, 94 p.

Confédération syndicale internationale (CSI). 2010. « Travail domestique : mobilisation pour une convention de l'OIT », *Vision syndicale*, vol. 19, 16 p.

Confédération syndicale internationale (CSI), 2012. *Gros plan sur Zita Cabais Obra*. En ligne. [<http://www.ituc-csi.org/gros-plan-sur-zita-cabais-obra.html>]. Consulté le 1<sup>er</sup> mars 2012.

Front de défense des non-syndiqués. 2010. *L'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleuses et travailleurs migrants : une question de dignité!*, Montréal, 15 p.

Langevin, Louise et Marie-Claire Belleau. 2000. *Le trafic des femmes au Canada : une analyse critique du cadre juridique de l'embauche d'aides familiales immigrantes résidentes et de la pratique des promesses par correspondance*, Québec : Condition féminine Canada, 235 p.

Stasiulis, Davia et Abigail B. Bakan. 2005. *Negotiating citizenship: migrant women in Canada and the global system*, Toronto: University of Toronto press, 233 p.

## Coordination

Martine Joyal

## Recherche et rédaction

Julie Désilets

Laura Handal

Martine Joyal

## Comité de lecture

**Luc Brunet**, Association des retraitées et retraités de l'enseignement du Québec (AREQ)

**Priscilla Bittar**, Conseil central du Montréal métropolitain (CCMM-CSN)

**Isabelle Coulombe**, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

**Karine Crépeau**, Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ)

**Guillaume Desmarais**, Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)

**Johanne Gagnon**, Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ)

**Roselyne Legault**, Confédération des syndicats nationaux (CSN)

**Jean-François Piché**, Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

## Révision linguistique

Luc Brunet

## Conception graphique

Marlene-b.com Artiste Designer Graphique

## Illustrations

Jacques Goldstyn

Nous remercions vivement les organisations syndicales partenaires de ce projet : AREQ, APTS, CSQ, CSN, CCMM-CSN, FTQ, FIQ et SFPQ.

Nous reconnaissons l'appui financier du Centre de recherche sur le développement international (CRDI), de la Fondation Léo-Cormier et du Ministère des Relations internationales du Québec (MRI).

Sincères remerciements à **Me Stéphanie Bernstein**, professeure de sciences juridiques à l'Université du Québec à Montréal (UQAM), de même qu'au Service aux collectivités de l'UQAM.

