

# PORTRAIT DES AIDES FAMILIALES AU QUÉBEC

Réponse au questionnaire du Rapport IV(1) de l'OIT sur les « travailleuses domestiques »

Groupe de travail *ad doc* sur la promotion du travail décent des aides familiales  
(Québec, Canada)



Association des Aides  
Familiales du Québec



table de concertation  
des organismes au service  
des personnes réfugiées et immigrantes



Fédération  
des travailleurs  
et travailleuses  
du Québec



Confédération  
des syndicats nationaux



FÉDÉRATION  
INTERPROFESSIONNELLE  
DE LA SANTÉ DU QUÉBEC

Comité d'action  
contre la traite humaine  
interne et internationale  
(CATHII)

Centrale des syndicats  
du Québec



Association des Religieuses  
pour la Promotion  
de la Femme (ARPF)

Centre des travailleuses et  
travailleurs migrants (CTI)

Août 2009



Ce document est le fruit du groupe de travail *ad hoc* qui fut constitué à l'annonce de l'ordre du jour de la 99<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail de 2010. Les membres de ce groupe - organismes communautaires, syndicats et regroupements - trouvaient primordial de se faire entendre auprès des gouvernements, des institutions internationales et du public en général sur les actions à prendre pour atteindre l'objectif de travail décent pour les aides familiales. Tous tenaient à donner une réponse au questionnaire de l'OIT, en restant proches des préoccupations de ces travailleuses et en voulant faire cesser leur vulnérabilité. *Le Groupe de travail ad hoc sur la promotion du travail décent des aides familiales (Québec, Canada)* est composé des organisations suivantes :

**L'Association des aides familiales du Québec (AAFQ)** est un organisme communautaire sans but lucratif fondé en 1975. Sa mission est de faire reconnaître, de faire respecter et de valoriser le travail en maison privée. L'AAFQ intervient auprès des aides familiales afin qu'elles puissent travailler et vivre décentement. Ainsi, chaque année, elle répond aux besoins d'information et de formation de centaines de travailleuses en maison privée. À travers ses activités, l'AAFQ offre aussi à ces femmes la possibilité de sortir de leur isolement et de créer des liens de solidarité.

**L'Association des religieuses pour la promotion des femmes (ARPF)** vise à poursuivre le processus de conscientisation au vécu d'oppression des femmes, à participer à la transformation des rapports inégalitaires entre les femmes et les hommes. Elle vise aussi à contribuer à bâtir une société et une Église où la dignité, l'égalité et l'autonomie des femmes seront reconnues et respectées.

**Au Bas de l'échelle** est un groupe d'éducation populaire et de défense des droits des travailleuses et des travailleurs non syndiqués. Ses objectifs sont d'améliorer les conditions de travail et l'autonomie des non syndiqués et de lutter contre toutes les formes de discrimination en emploi. Depuis 1975, l'organisme québécois offre des sessions d'informations et publie des documents sur les droits du travail, en plus de participer à de nombreuses consultations publiques.

La **Centrale des syndicats du Québec (CSQ)** représente 170 000 membres, dont 69 % sont des femmes. La plupart proviennent du secteur public, dont les services sociaux et de santé. Elle compte 12 fédérations qui regroupent environ 230 syndicats affiliés. Sa mission est de promouvoir et défendre les intérêts économiques, professionnels et sociaux des membres qu'elle représente et s'exerce dans le respect des valeurs fondamentales d'égalité, de solidarité, de justice sociale, de liberté, de démocratie et de coopération. La CSQ est affiliée à la *Fédération Internationale de l'Éducation (IE)*.

Le **Centre justice et foi** est un centre d'analyse sociale qui pose un regard critique sur les structures sociales, politiques, économiques, culturelles et religieuses. Son secteur « Vivre ensemble » développe une expertise sur les enjeux liés à l'immigration et aux droits des personnes migrantes.

Le **Centre des travailleurs immigrants (CTI)** est un organisme communautaire montréalais fondé en 2000. Il fait de l'éducation sur les normes du travail pour les immigrants une priorité, offre un service-conseil et mène des ateliers d'éducation populaire. Le CTI exerce aussi des pressions politiques sur des enjeux reliés aux travailleurs immigrants.

Le **Comité d'action contre la traite humaine interne et internationale (CATHII)** rassemble des représentantes de congrégations religieuses et des délégués de divers groupes qui unissent leurs efforts pour contrer la traite des personnes ici et à travers le monde.

Le **Centre international de solidarité ouvrière (CISO)** a pour mission de développer la solidarité internationale en renforçant les liens entre les travailleuses et travailleurs d'ici et du Sud en lutte pour le respect de leurs droits, pour de meilleures conditions de travail et pour l'instauration d'une société plus juste et démocratique. L'éducation à la solidarité internationale constitue l'axe central du travail du CISO. Les membres du CISO proviennent surtout des organisations syndicales québécoises. Le CISO regroupe aussi quelques organisations communautaires et des membres individuels.

La **Confédération des syndicats nationaux (CSN)**, créée en 1921 et regroupant 9 fédérations, a toujours été au cœur des luttes sociales et syndicales. Son histoire est intimement liée à celle du Québec. Engagée sur les questions de développement durable, la CSN pratique un syndicalisme qui se déploie à la fois sur le front syndical, soit la défense et la promotion des droits des travailleuses et des travailleurs, et sur celui de l'action politique. Elle s'investit aussi pour l'avancement des droits humains et sociaux. La CSN compte 300 000 travailleuses et travailleurs répartis dans 1700 syndicats. Elle est affiliée à la *Confédération Syndicale Internationale (CSI)*.

La **Fédération des femmes du Québec (FFQ)** est une organisation féministe autonome. Elle travaille à la transformation des rapports sociaux de sexe à travers la promotion et la défense des intérêts et des droits des femmes, ainsi que par la lutte contre toutes les formes de violence, de discrimination, de marginalisation ou d'exclusion à l'égard des femmes. 35 groupes de femmes en sont membres, sans compter les membres individuels.

La **Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)** compte plus d'un demi-million de membres, dont plus du tiers sont des femmes. Près de 40 syndicats nord-américains, canadiens et québécois y sont affiliés et elle est présente dans tous les secteurs, tant public que privé. La FTQ a une longue histoire de défense des droits des travailleurs au Québec et prend activement position sur des questions d'intérêt public, social, économique, politique et culturel. Les objectifs de la FTQ sont de promouvoir les intérêts professionnels de ses affiliés et d'œuvrer à la promotion sociale, économique, culturelle et politique des travailleuses et travailleurs du Québec. La FTQ est également affiliée au *Congrès du Travail du Canada (CTC)* et à la *Confédération Syndicale Internationale (CSI)*.

La **Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ)** représente 57 000 professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires, regroupées dans 61 syndicats. La FIQ poursuit des objectifs de défense et de promotion des intérêts socioéconomiques et professionnels de ses membres tout en jouant un rôle d'agente de transformation sociale. Elle a à cœur l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie, le maintien d'un système de santé publique, ainsi qu'une garantie de soins de qualité pour tous.

La **ligue des droits et libertés** est un organisme québécois à but non lucratif. Fondée en 1963, indépendante et non partisane, elle vise à faire connaître, à défendre et à promouvoir l'universalité, l'indivisibilité et l'interdépendance des droits reconnus dans la Charte internationale des droits de l'Homme. La Ligue des droits et libertés est affiliée à la *Fédération internationale des ligues des droits de l'Homme (FIDH)*.

**PINAY**, fondée en 1991, est la première organisation québécoise à défendre les droits des femmes philippines. Implantée à Montréal, PINAY s'intéresse particulièrement à la situation des aides familiales philippines. La plupart de ces membres sont des travailleuses migrantes participant au Programme des aides familiales résidentes.

La **Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI)** regroupe une centaine d'organismes voués à la défense des droits et à la protection des personnes réfugiées et immigrantes au Québec. La table s'implique dans l'établissement et l'intégration des nouveaux arrivants.



**GROUPE AD DOC POUR LA PROMOTION DU TRAVAIL DÉCENT DES  
AIDES FAMILIALES (QUÉBEC, CANADA)**

Août 2009

**COORDINATION**

Association des aides familiales du Québec (AAFQ)

**RECHERCHE ET RÉDACTION**

Sarah Champagne

**RÉVISION LINGUISTIQUE**

Association des aides familiales du Québec (AAFQ)

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)





## Liste des acronymes et abréviations

AAFQ	Association des Aides Familiales du Québec
AFS	Auxiliaire familiale et sociale
BIT	Bureau International du Travail
CLSC	Centres locaux de services communautaires (Québec)
CAQ	Certificat d'acceptation du Québec
CIC	Citoyenneté et Immigration Canada
CEACR	Comité d'experts chargé de l'application des conventions et recommandations
CDPDJQ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec
CNT	Commission des normes du travail du Québec
CTI	Centre des travailleurs immigrants
DRHC	Développement des ressources humaines Canada
ECOSOC	Conseil économique et social (ONU)
IRSST	Institut de la recherche en santé et en sécurité au travail
LATMP	Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles
L.R.Q.	Lois refondues du Québec
LSST	Loi sur la santé et la sécurité au travail
MRCI	Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (Québec)
OIT	Organisation Internationale du Travail
PAFR	Programme des aides familiaux résidents

## Faits saillants

Aux fins des discussions lancées en vue de la prochaine Conférence internationale du travail, nous avons mis sur pieds un groupe de travail *ad hoc* pour tenter de dresser un portrait de la situation de travail des aides familiales au Québec. Notre groupe désigne une aide familiale comme une personne qui travaille en maison privée pour un particulier. Cette appellation sera utilisée dans le présent document.

À travers cette analyse, notre groupe de travail *ad hoc* fait un certain nombre de constats :

- Compte tenu de leur vulnérabilité et des caractéristiques spécifiques de leur emploi, les aides familiales ont besoin de normes nationales et internationales plus contraignantes pour leur assurer une meilleure protection sociale, une reconnaissance de leur statut de travailleuse à part entière et pour promouvoir l'emploi décent dans ce domaine.
- Au Québec, toutes les aides familiales doivent être automatiquement assujetties à l'ensemble de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, comme le sont notamment les autres travailleuses et travailleurs.
- Au Québec, comme Canada, les agences de placement et les intermédiaires doivent être réglementés. De même, lorsque la relation de travail est triangulaire entre l'employée, l'employeur et l'intermédiaire, ces derniers doivent être tenus co-responsables pour le versement du salaire, les obligations en matière santé et de sécurité du travail et pour tout autre droit applicable.
- Au Québec, le droit d'organisation et de négociation collective, incluant la syndicalisation doit être pleinement reconnu pour les aides familiales.
- Au Québec et au Canada, les mesures visant à combattre le travail forcée ou la traite et à protéger les victimes doivent être renforcées. Les personnes victimes de la traite doivent pouvoir porter plainte plus facilement et ce, en restant au pays si elles le désirent.
- Au Québec, un registre des employeurs et des aides familiales doit être accessible afin d'assurer des conditions de vie et de travail décentes aux aides familiales. De même, l'application de la Loi sur les normes du travail doit être plus rigoureuse, notamment concernant l'inspection systématique des milieux de travail.
- Au Québec, les aides familiales doivent être couvertes en tout temps par les différents régimes de protection sociale dont l'assurance maladie, ceci sans délai de carence à l'arrivée.
- Au Canada, le PAFR pose de nombreux problèmes, principalement en regard des éléments suivants :
  - Le permis de travail associé à un seul employeur;
  - L'obligation de résidence;

- Le statut d'immigration temporaire;
  - La non reconnaissance du principe de « service continu » en cas de maternité;
  - Les difficultés à obtenir l'assurance-emploi.
- Tous les paliers de gouvernements et leurs différents services doivent collaborer de manière plus étroite et faire preuve d'une meilleure coordination lorsqu'il s'agit des services aux aides familiales et de la protection de ces travailleuses.

# Table des matières

<b>MISE EN CONTEXTE : PORTRAIT QUÉBÉCOIS</b>	<b>15</b>
<i>Terminologie</i>	<b>15</b>
<i>Typologie</i>	<b>15</b>
<i>Combien sont-elles?</i>	<b>17</b>
<b>I. FORME DE L'INSTRUMENT INTERNATIONAL OU DES INSTRUMENTS INTERNATIONAUX</b>	<b>18</b>
<i>Question 1</i>	18
<i>Question 2</i>	20
<b>II. PRÉAMBULE</b>	<b>20</b>
<i>Question 3</i>	20
<i>Question 4</i>	21
<i>Question 5</i>	21
<b>III. DÉFINITIONS</b>	<b>22</b>
<i>Question 6</i>	22
<b>IV. CHAMP D'APPLICATION</b>	<b>23</b>
<i>Question 7</i>	23
<i>Question 8</i>	23
<b>V. CONTENU D'UNE CONVENTION</b>	<b>24</b>
<b>A. Principes et droits fondamentaux</b>	<b>24</b>
<i>Question 9</i>	24
<i>Question 10</i>	32
<i>Question 11</i>	32
<b>B. Conditions de travail et de vie et sécurité sociale</b>	<b>32</b>
<i>Question 12</i>	32
<i>Question 13</i>	37
<i>Question 14</i>	38
<i>Question 15</i>	41
<i>Question 16</i>	41

<i>Question 17</i>	41
<i>Question 18</i>	42
<i>Question 19</i>	43
<i>Question 20</i>	44
<i>Question 21</i>	44
<i>Question 22</i>	45
<i>Question 23</i>	45
<i>Question 24</i>	46
<i>Question 25</i>	46
<b>C. Agences de placement</b>	<b>47</b>
<i>Question 26</i>	47
<b>D. Travailleurs domestiques migrants</b>	<b>50</b>
<i>Question 27</i>	50
<i>Question 28</i>	50
<i>Question 29</i>	51
<i>Question 30</i>	51
<b>E. Mesures de mise en oeuvre</b>	<b>53</b>
<i>Question 31</i>	53
<i>Question 32</i>	54
<i>Question 33</i>	55
<i>Question 34</i>	56
<b>VI. CONTENU D'UNE RECOMMANDATION</b>	<b>57</b>
<b>A. Principes et droits fondamentaux</b>	<b>57</b>
<i>Question 35</i>	57
<i>Question 36</i>	58
<b>B. Conditions de travail et de vie et sécurité sociale</b>	<b>58</b>
<i>Question 37</i>	58
<i>Question 38</i>	59
<i>Question 39</i>	59
<i>Question 40</i>	60
<i>Question 41</i>	60
<i>Question 42</i>	62
<i>Question 43</i>	62
<i>Question 44</i>	62
<i>Question 45</i>	62
<i>Question 46</i>	63
<i>Question 47</i>	63
<i>Question 48</i>	64
<i>Question 49</i>	64

	14
<i>Question 50</i>	65
<i>Question 51</i>	65
<i>Question 52</i>	65
<i>Question 53</i>	66
<i>Question 54</i>	67
<b>C. Perfectionnement professionnel</b>	<b>67</b>
<i>Question 55</i>	67
<b>D. Travailleurs domestiques migrants</b>	<b>69</b>
<i>Question 56</i>	69
<i>Question 57</i>	69
<i>Question 58</i>	70
<b>E. Lien avec d'autres politiques nationales</b>	<b>71</b>
<i>Question 59</i>	71
<b>F. Coopération internationale</b>	<b>72</b>
<i>Question 60</i>	72
<b>VII. PROBLÈMES PARTICULIERS</b>	<b>72</b>
<i>Question 61</i>	72
<i>Question 62</i>	73
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>74</b>

## Mise en contexte : portrait québécois

### Terminologie

Si la désignation d'un travail spécifique peut apparaître à première vue une question exclusivement rhétorique, il faut rappeler qu'elle servira de facteur d'identification d'une personne à son occupation, de reconnaissance sociale et de catégorisation juridique pour la garantie ou le déni de droits. Ainsi, la dénomination « aide familiale » se révèle comme englobant tout travail destiné à la bonne marche d'une famille, notamment les soins aux enfants et leur éducation, le travail ménager et les soins à des adultes malades, handicapés ou en perte d'autonomie, etc. L'exigence de polyvalence de ce genre d'emploi et la charge de responsabilités l'accompagnant, serviront à convaincre que le terme « domestique » est obsolète en regard de la réalité qu'il cherche à décrire. D'ailleurs, il tend à être remplacé dans l'usage et quiconque parle aujourd'hui de « domestique » se réfère à une réalité historique dépassée au Québec. Une époque où les travailleuses domestiques dépendaient complètement de leur employeur en lui étant asservi. C'est pourquoi la désignation « aide familiale » sera préférée au long de ce questionnaire. Il est considéré comme exprimant mieux l'apport de ces travailleuses à la famille et à la société ainsi que le professionnalisme recherché par les familles qui confient leur foyer et leurs proches à une aide familiale. Au Québec, bon nombre de travailleuses firent ce choix en 1998, lorsque le nom de l'Association pour la défense des droits du personnel domestique de Montréal changea pour *Association des Aides Familiales du Québec* (AAFQ). Ses membres considérèrent alors que ce nom « permet de mettre en évidence l'aspect associatif et de développer l'identité professionnelle<sup>1</sup> ». **L'aide familiale désigne donc une personne qui travaille en maison privée pour un particulier.** C'est cette appellation qui sera utilisée dans les réponses au présent questionnaire.

Tous au long de ce document, la forme féminine sera préférée, considérant que la majorité des aides familiales sont des femmes. Leur proportion est estimée à plus de 80 % et à 93 %<sup>2</sup> dans le cas des aides familiales migrantes.

### Typologie

Au Canada, rappelons qu'en matière de travail, ce sont les lois provinciales qui s'appliquent aux aides familiales (normes minimales d'emploi, santé et sécurité au travail, etc.). Les catégories d'aides familiales changent donc d'une législation provinciale à l'autre. Si par exemple, il y a des « garde-malades de nuit » (*night attendant*) et des « soignants pour personne handicapée » en Colombie-Britannique, au Québec on ne retient que la distinction entre une « domestique » et une « gardienne ». Cette dernière n'effectue pas d'autres tâches ménagères que celles directement liées aux besoins de la personne bénéficiaire.

En matière de travail, il faut aussi noter que les lois québécoises visent les travailleurs en général : elles n'effectuent pas de distinction entre les migrants et les non-migrants.

Pour faciliter la compréhension, nous considérerons qu'il y a six catégories de travailleuses dans les domaines des soins et services à domicile au Québec<sup>3</sup> :

<sup>1</sup> Raphaëlle de Groot et Elizabeth Ouellet, *Plus que parfaites, les aides familiales à Montréal 1850-2000*, Montréal : Les Éditions du remue-ménage, 2001, P.149

<sup>2</sup> Développement des ressources humaines Canada (DRHC), Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI), Commission des normes du travail (CNT), *Programme des aides familiaux résidents: des solutions aux problèmes actuels*, Rapport du groupe de travail DRHC, CIC, MRCI, CNT sur les aides familiales résidentes, 2003.

- 1) Travailleuses à l'emploi des CLSC, les auxiliaires familiales et sociales (incluant les personnes aidantes reconnues en vertu du récent programme des *Aidants naturels*).
- 2) Travailleuses à l'emploi des entreprises d'économie sociale en aide domestique<sup>4</sup>.
- 3) Travailleuses à l'emploi des agences privées.
- 4) Travailleuses embauchées dans le cadre du programme du chèque emploi-service<sup>5</sup>.
- 5) Travailleuses embauchées de gré à gré par un particulier.
- 6) Travailleuses migrantes venues au Canada dans le cadre du Programme des aides familiaux résidents (PAFR).

Les tâches ménagères, de garde et d'éducation d'enfants, de soins à des personnes âgées ou handicapées composent, selon divers arrangements, le travail de ces femmes. Les réponses à ce questionnaire se concentreront particulièrement sur les travailleuses embauchées de gré à gré, les travailleuses migrantes participant au PAFR et celles embauchées par des agences privées; nous les appellerons « aide familiale » dans le présent document. On définira donc l'*aide familiale* selon sa relation contractuelle : il s'agit d'une personne qui travaille en maison privée pour une personne physique, un particulier. Néanmoins, nous aurons aussi recours à des exemples provenant d'emplois effectués dans des organismes publics (tel qu'au Québec les Centres locaux de services communautaires – CLSC), ou dans des entreprises d'économie sociale, emplois dans lesquels les citoyennes canadiennes sont davantage représentées. Ces comparaisons avec des secteurs apparentés du domaine des soins et services à domicile, auront le mérite de démontrer que de meilleures conditions de travail et une couverture sociale accrue sont possibles. En effet, ces secteurs apparentés partagent la caractéristique d'être mieux représentés par des associations syndicales ou du moins d'avoir un certain pouvoir de négociation collective.

Enfin, notons que nous n'aborderons pas le problème du travail illégal au Québec, bien qu'il s'agit d'une importante question. De même, la question des aides familiales déguisées en fausses travailleuses autonomes ne fera pas partie de notre portrait. La typologie présentée dans ce document est donc relative, d'autant que les données sur ces catégories sont peu nombreuses.

Les réponses au présent questionnaire veulent dresser un portrait de la situation dans la province de Québec. Cependant, des exemples de pratiques ou de lois dans les autres provinces serviront à titre comparatif.

Au pays, le gouvernement fédéral canadien et le législateur ont la compétence en matière d'immigration, notamment sur le PAFR. De même, le gouvernement fédéral a la responsabilité de certains programmes de sécurité sociale, dont l'assurance-chômage. Quant aux provinces, elles détiennent des compétences législatives en matière de travail : normes minimales d'emploi, syndicalisation et négociations collectives, santé et sécurité, indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles et, dans le seul cas du Québec, assurances parentales.

---

<sup>3</sup> Telles que décrites par Louise Boivin dans *Les femmes dans l'engrenage mondialisé de la concurrence, étude de cas sur les travailleuses des services d'aide à domicile au Québec*, publié par le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, Montréal, 2007, p.36-37.

<sup>4</sup> Pour des précisions sur cette catégorie voir BIT, *Rapport IV (1), Travail décent pour les travailleurs domestiques*, Question à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail, 99<sup>e</sup> session, 2010, Genève : BIT, 2009, p.90.

<sup>5</sup> Le chèque emploi-service est une forme d'allocation en espèces qui est remise aux personnes nécessitant des soins ou services à domicile. Les personnes peuvent alors embaucher une travailleuse de leur choix, selon le nombre d'heures déterminé par le CLSC. Cette formule privilégie le recours à des fournisseurs privés. Louise Boivin, *Op. Cit.*, p. 47. Voir aussi BIT, *Op. Cit.*, p.45.



En ce qui concerne les aides familiales migrantes, il existe trois catégories distinctives :

1. celles ayant obtenu la résidence permanente ou la citoyenneté canadienne;
2. celles entrées au Canada avec un visa de travail temporaire par le Programme fédéral des aides familiales résidentes (PAFR)<sup>6</sup>;
3. et celles ayant un statut irrégulier et qui travaillent sans permis de travail.

Ces migrantes peuvent avoir été recrutées par des agences, par les employeurs directement, ou encore arriver ici sans employeur précis, dans le cas des aides familiales au statut irrégulier. Les aides familiales migrantes viennent d'Asie, d'Amérique latine et d'Afrique. Les Philippines restent de loin le principal pays « exportateur » de cette main-d'œuvre. On estime que 90 %<sup>7</sup> des aides familiales au Canada sont originaires de ce pays. La nette majorité de ces femmes migrantes auraient entre 25 et 44 ans<sup>8</sup>. Même si toutes les aides familiales sont soumises à des conditions d'emploi difficiles et qu'elles ont toutes besoin de protections sociales, l'insistance sur le facteur migratoire sert à démontrer la vulnérabilité accrue des aides familiales migrantes, d'autant que leur statut conditionne l'accès à certains droits sociaux.

### **Combien sont-elles?**

Il est difficile d'obtenir un portrait quantitatif exact des aides familiales. Selon le recensement canadien de 2006, 69 785 personnes exerçaient les métiers de gardiennes d'enfants, gouvernantes ou aides aux parents. De même 90 765 personnes se disaient aides familiales, aides de maintien à domicile<sup>9</sup>. Il faut toutefois préciser que cette dernière catégorie professionnelle inclut les parents de familles d'accueil<sup>10</sup>, qui n'entrent pas dans la définition d'« aide familiale » de ce présent document.

Au Québec, l'AAFQ se base le plus souvent sur une déclaration de 1998 de Mattias Rioux, alors ministre du Travail, qui évaluait à 19 000 le nombre d'aides familiales. On peut cependant affirmer qu'elles sont aujourd'hui plus que cela<sup>11</sup>, particulièrement lorsque l'on considère les entrées de travailleuses temporaires sous PAFR. En effet, la demande a nettement augmenté pour ce genre de services partout au Canada.

Quant aux statistiques nationales d'immigration, elles sont imprécises : les aides familiales sont regroupées dans la catégorie «travailleurs étrangers» et cela comprend tous les immigrants ayant obtenu un permis de

<sup>6</sup> Le PAFR est un programme d'immigration du gouvernement fédéral qui permet aux travailleuses migrantes de demander la résidence permanente après 24 mois de travail au Canada. Elles ont l'obligation de vivre chez l'employeur, dont le nom est indiqué sur leur permis de travail. Elles ne peuvent donc en changer sans avoir à refaire une demande de permis de travail. Les 24 mois de travail doivent s'accomplir dans un délai de trois ans, sans quoi, l'aide familiale ne pourra obtenir la résidence permanente.

<sup>7</sup> Louise Boivin, *Op. Cit.*, p. 65.

<sup>8</sup> Citoyenneté et Immigration Canada, *Table ronde nationale sur la révision du Programme concernant les aides familiaux résidents*, Ottawa, 13 et 14 janvier 2005, p.8.

<sup>9</sup> Statistiques Canada, *Recensement de 2006*, [En ligne], <http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/dp-pd/index-fra.cfm>, (site consulté le 1<sup>er</sup> juin 2009).

<sup>10</sup> Statistiques Canada, *Classification nationale des professions pour statistiques*, [En ligne], <http://www.statcan.gc.ca/pub/12-583-x/12-583-x2007001-fra.pdf>, (site consulté le 1 juin 2009). Au Québec, une famille d'accueil désigne le foyer où un ou des enfants sont confiés comme mesure exceptionnelle de protection, soit à cause d'une situation familiale qui compromet la sécurité et le développement de l'enfant ou encore à cause de troubles de comportement.

<sup>11</sup> Au Québec, la seule catégorie d'aides familiaux, aides de maintiens à domicile et personnelle assimilé (G811) s'élève à 17 225 lors du recensement canadien de 2006. Ajouté à cela les gardiennes d'enfants, gouvernantes et aides aux parents, nous arrivons à un chiffre de 28 810 personnes. Cependant, il faut de nouveau préciser que ces chiffres incluent les parents de familles d'accueil qui ne font pas partie de la typologie du présent document. Statistiques Canada, *Recensement de 2006*, [En ligne], <http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/dp-pd/index-fra.cfm>, (site consulté le 1<sup>er</sup> juin 2009).

travail temporaire<sup>12</sup>. Les plans d'immigration pour 2009 prévoyaient qu'entre 8 000 et 10 000 nouvelles aides familiales entreraient au pays<sup>13</sup>.

## I. Forme de l'instrument international ou des instruments internationaux

### Question 1

*La Conférence internationale du Travail devrait-elle adopter un ou plusieurs instruments sur le travail décent pour les travailleurs domestiques?*

#### Commentaires :

Oui car les normes internationales pourront guider les législateurs nationaux pour protéger les aides familiales. Au Canada, une proportion considérable des aides familiales serait des migrantes, ce qui implique que le Canada, comme plusieurs pays, est aujourd'hui confronté à des défis de main-d'oeuvre qui dépassent ses frontières. Les enjeux transnationaux liés aux migrations d'aides familiales nécessitent des solutions appliquées au niveau international. Ces travailleuses migrantes se retrouvent entre deux champs de compétences ou juridictions. Ayant quitté leur pays, mais n'ayant qu'un statut temporaire en arrivant au Canada<sup>14</sup>, elles sont soumises à des relations de travail fort inégales. À titre d'exemple, notons les problèmes liés au recrutement international par des agences qui imposent un lourd fardeau d'endettement aux travailleuses migrantes. Ces difficultés ne peuvent être réglées que grâce à la coopération entre les pays.

On assiste aussi à une internationalisation des relations familiales et d'emploi à l'échelle et à de nouveaux rapports de dépendance à l'échelle des États. En effet, il faut considérer les importantes sommes d'argent que les aides familiales envoient à leur famille restée au pays, et les conséquences psychologiques de la séparation vécue<sup>15</sup>. Ces femmes contractent aussi d'importantes dettes parce qu'elles ont réellement l'espoir d'améliorer leur situation familiale. La prise en charge du rôle de pourvoyeur à distance implique une modification majeure des rapports au sein du couple. En fait, ces mouvements migratoires et leurs conséquences ont pris tellement d'ampleur dans les dernières années que certains pays ont pris des initiatives concernant la migration de la main-d'œuvre. Les Philippines ont par exemple une commission permanente sur les Philippins à l'étranger, en plus de développer des programmes favorisant l'émigration de travailleurs et de faciliter les rapatriements de salaires.

En outre, une convention internationale et une recommandation pourraient promouvoir l'extension de la législation nationale du travail à toutes les aides familiales, migrantes ou non, qui souffrent des exclusions

<sup>12</sup>Citoyenneté et Immigration Canada, *Faits et chiffres 2007, Aperçu de l'immigration*, Canada, 2007.

<sup>13</sup>Citoyenneté et immigration Canada, *Rapport annuel au Parlement sur l'immigration*, 2008, [En ligne], [http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/publications/rapport-annuel2008/section1.asp#part1\\_4](http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/publications/rapport-annuel2008/section1.asp#part1_4) (site consulté le 1<sup>er</sup> juin 2009).

<sup>14</sup>Voir note 6 précédente.

<sup>15</sup>Ces effets perdureraient malgré l'obtention de la résidence permanente, compte tenu de la longueur et de la difficulté du processus de réunification familiale. Denise Spitzer, Sara Torres, et al., « The Land of Milk and Honey? After the Live-In Caregiver Program: A Preliminary Analysis of a Multi-Site Study », Présentation à la 9<sup>ème</sup> Conférence National Metropolis, Toronto, 2007. Voir aussi Rina Cohen, « Mom is a Stranger: The Negative Impact of Immigration Policies on the Family Life of Filipina Domestic Workers », *Canadian Ethnic Studies*, XXXII (no.3), 2000, p. 76-89. Et Rhacel Salazar Parreñas, « The Care Crisis in the Philippines: Children and Transnational Families in the New Global Economy », dans Barbara Ehrenreich et al., *Global Woman, Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*, Metropolitan Books: New York, 2003, p. 39 à 54.

totales ou partielles de certaines lois. Ces instruments permettraient aussi l'amélioration des normes existantes et l'adoption de normes spécifiques. La nécessité de réglementer s'explique par les conditions particulièrement précaires du travail domestique. Au Québec, le traitement différent dans les lois du travail provinciales perdure encore aujourd'hui. À titre d'exemple, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*<sup>16</sup>, loi assurant l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles, prévoit un traitement différent des aides familiales : contrairement aux autres travailleurs, elles doivent cotiser elles-mêmes au régime pour être protégées. Le ministre québécois du travail, David Whissel, a promis des changements à cette loi, mais la nature et la portée de ces modifications ne sont toujours pas connues.

Cette exception témoigne que les « travailleurs domestiques »<sup>17</sup> ne bénéficient toujours pas des mêmes droits que les autres travailleurs.

Or, il est reconnu que les personnes travaillant à domicile sont exposées à un niveau de risque élevé. Selon l'Institut de recherche en santé et sécurité au travail (IRSST), des mesures de prévention peuvent être envisagées et il reconnaît que les facteurs de risque sont trop peu documentés :

« Le vieillissement de la population et la réorganisation des soins de santé favorisent une forte expansion du secteur des soins à domicile. C'est dans ce contexte que les auteures ont analysé les conditions de santé et de sécurité au travail des auxiliaires familiales et sociales (AFS) et des infirmières. Relativement âgé et aux prises avec des facteurs de risque diversifiés et peu documentés, le personnel de soins à domicile élabore des stratégies protectrices qui peuvent être soutenues par des facteurs organisationnels. Ce rapport fait état du rôle de l'organisation du travail comme soutien à l'élaboration et au développement de stratégies protectrices par les travailleuses expérimentées et par les novices, notamment dans les situations de travail à risque élevé. Il propose un modèle protecteur d'organisation du travail protecteur de la santé et de la sécurité du personnel de soins à domicile. »<sup>18</sup>

Cette nécessité de protéger les aides familiales se fait particulièrement sentir pour celles vivant dans les pays en voie de développement où le travail informel est très répandu, et le travail non protégé est chose commune.

---

<sup>16</sup> *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q., c. A-3.001

<sup>17</sup> Terme utilisé dans la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* pré cité.

<sup>18</sup> Référence : [http://www.irsst.qc.ca/fr/projet\\_2424.html](http://www.irsst.qc.ca/fr/projet_2424.html)

## Question 2

Dans l'affirmative, l'instrument ou les instruments devraient-ils prendre la forme :

- a) d'une convention
- b) d'une recommandation
- c) d'une convention complétée par une recommandation
- d) d'une convention comprenant des dispositions obligatoires et des dispositions non obligatoires?

### Commentaires :

Une convention complétée d'une recommandation apparaît comme l'instrument le plus complet afin d'obtenir une protection qui répond aux particularités du travail effectué par ces femmes. Par la ratification d'une convention en la matière, les États membres s'engageront à modifier leur législation et à interpréter les lois nationales conformément à leurs obligations internationales. Ainsi, une convention obligerait les gouvernements (fédéral et provinciaux) à revoir les législations existantes qui s'appliquent aux aides familiales. Une recommandation fournira un important guide pour l'amélioration des lois et des pratiques nationales.

## II. Préambule

### Question 3

Le préambule de l'instrument ou des instruments devrait-il rappeler que les conventions et recommandations internationales du travail s'appliquent à tous les travailleurs, y compris les travailleurs domestiques, à moins qu'il n'en soit disposé autrement?

### Commentaires :

Oui. Le préambule devrait en outre reconnaître que malgré que de nombreuses normes internationales doivent s'appliquer aux aides familiales, elles ne bénéficient toujours pas des mêmes droits que les autres travailleurs. En effet, malgré de nombreuses conventions et standards internationaux qui devraient s'appliquer aux aides familiales<sup>19</sup>, l'OIT reconnaît à juste titre que « certains des aspects des droits fondamentaux au travail des travailleurs domestiques, leurs droits humains et leurs conditions de travail n'ont pas été traités d'une manière appropriée dans les normes internationales de l'OIT<sup>20</sup> ». En outre, les aides familiales sont exclues de certaines conventions internationales de l'OIT (convention 112 sur l'âge minimum, 155 sur la santé et sécurité au travail et 183 sur la protection de la maternité par exemple) et leur droit fondamental d'organisation et de négociation collective est grandement limité<sup>21</sup>.

Notons que les engagements des pays relatifs aux droits fondamentaux devraient ensuite se traduire par l'inclusion de cette catégorie d'emploi dans les législations nationales pertinentes pour répondre également aux engagements internationaux relatifs à la *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*<sup>22</sup>.

<sup>19</sup> Voir José Maria Ramirez-Machado, *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective*, Genève : BIT, 2003, p. 73-88.

<sup>20</sup> Conseil d'administration du BIT, *Date, lieu et ordre du jour de la 99e session (2010) de la Conférence internationale du Travail*, Genève, mars 2008, GB.301/2, p. 15.

<sup>21</sup> Rappelons que le Droit d'organisation et de négociation collective est constitutif des Statuts de l'OIT et que les pays membres sont tenus d'en faire la promotion et l'application.

<sup>22</sup> Déclaration adoptée à la Conférence internationale du travail à sa quatre-vingt-dix-septième session, Genève, 10 juin 2008.

### **Question 4**

*Le préambule de l'instrument ou des instruments devrait-il faire allusion aux conditions particulières dans lesquelles s'effectue le travail domestique et au vu desquelles il serait souhaitable de compléter les normes de portée générale par des normes spécifiques aux travailleurs domestiques, afin de leur assurer l'entière jouissance de leurs droits?*

#### Commentaires :

Oui. Les conditions particulières énoncées légitiment la négociation d'une convention et d'une recommandation s'adressant spécifiquement aux aides familiales. Plusieurs études décrivent les abus auxquels le fait de travailler en maison privée expose, tout comme on peut constater au niveau mondial la marginalisation des aides familiales, dont on considère le travail comme « non productif » ou nécessitant des qualités « innées » plutôt que des compétences professionnelles acquises.

Aussi, les conditions d'emploi du travail domestique créent une situation de dépendance envers l'employeur, particulièrement dans le cas des migrants. Ceci accroît la vulnérabilité de cette main-d'œuvre. La migration mondiale des aides familiales met également en évidence des enjeux relatifs aux rapports nord-sud et à la division internationale du travail : beaucoup de migrants de pays en voie de développement dépendant de leur travail dans des villes de pays riches et « n'ont accès à des droits que par leur subordination à un employeur-citoyen<sup>23</sup> ». De plus, ce travail s'effectue dans des circonstances où la demande de soins et services à domicile a augmenté dans la mesure où les femmes travaillent de plus en plus hors du foyer et doivent concilier travail et vie de famille. Dans ce contexte et dans la mesure où l'État se retire progressivement de certains services sociaux afin de réduire ses dépenses, la possibilité de mener une carrière tout en ayant une famille implique la prise en charge de certaines responsabilités familiales par un tiers. Le Canada et le Québec ont grand besoin de cette main-d'œuvre, mais ne reconnaît pas pleinement leur apport et compétences, alors qu'au Québec, elles affirment, dans une proportion de 60 %, posséder un diplôme universitaire<sup>24</sup>.

Un rapport de recherche du BIT<sup>25</sup> montre que seule une législation internationale s'adressant directement aux aides familiales peut s'attaquer correctement aux problèmes identifiés, d'une part en affirmant des droits spécifiques et, d'autre part, en participant à l'éducation du public.

### **Question 5**

*D'autres considérations devraient-elles figurer dans le préambule? Veuillez préciser.*

#### Commentaires :

Depuis maintenant quelques décennies, le Canada a mis en place des politiques afin d'aplanir les différences entre classes socio-économiques et de créer une société plus égalitaire, où les possibilités et l'accès aux possibilités ne dépendraient plus de l'origine ou du niveau de revenu. Or, le travail d'aide familiale demeure trop souvent sous-évalué, peu rémunéré et les conditions de travail ne correspondent

<sup>23</sup> Abigail B. Bakan et Daiva K. Stasiulis, « Making the Match : Domestic Placement Agencies and the Racialization of Women's Household Work », *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, University of Chicago Press, vol. 20 (2), 1995, p.306.

<sup>24</sup> *Programme des aides familiaux résidents : des solutions aux problèmes actuels*, Rapport du groupe de travail DRHC, CIC, MRCI, CNT sur les aides familiales résidentes, juin 2003, annexe 3.

<sup>25</sup> Adelle Blackett, « Making domestic work visible: The case for specific regulation », *Labour Law and Labour Relations Programme Working Paper No. 2*. Genève : BIT, 1998, 29 p.

pas aux attentes des Canadiens. On relie le travail d'aide familial à des personnes d'origine sociale défavorisée ou à des personnes immigrantes qui se retrouvent en situation de vulnérabilité sur le marché du travail. C'est pourquoi cette convention devrait absolument inclure la notion d'égalité de traitement entre les aides familiales et les autres travailleurs. Elle devrait aussi proposer des pistes afin de répondre de manière appropriée aux problèmes spécifiques de ces travailleuses.

### III. Définitions

#### Question 6

*Aux fins de l'instrument ou des instruments, a) par « travail domestique » devrait-on entendre tout travail effectué dans un ménage et pour celui-ci, y compris les tâches ménagères, les soins aux enfants et autres services à la personne?*

##### Commentaires :

Oui. La définition du travail domestique devrait être la plus inclusive possible dans la mesure où ces tâches sont depuis longtemps non reconnues comme du véritable travail. Cela a toujours constitué un obstacle majeur au traitement équitable des aides familiales. L'exclusion de certains travaux pourrait s'avérer risquée, compte tenu de l'imprévisibilité de l'interprétation de ces exclusions (voir question 8). Ainsi, on ne devrait pas faire de distinction entre les « domestiques » et les « gardiennes » comme le fait la *Loi sur les normes du travail*<sup>26</sup> du Québec. À cause de cette distinction, les « gardiennes » sont exclues de certaines dispositions (voir question 20). Cela apparaît aller à l'encontre de politiques cohérentes de conciliation travail-famille puisque celles qui prennent soin d'enfants ou d'autres personnes sont déconsidérées et traitées inégalement.

*b) par « travailleur domestique » devrait-on entendre toute personne occupée à un travail domestique, à temps plein ou partiel, contre rémunération?*

##### Commentaires :

Oui. L'OIT devrait se pencher sur la situation particulière d'un nombre non négligeable d'aides familiales qui cumulent des emplois à temps partiel pour de multiples employeurs et qui sont peu protégées. Le recours au concept de « temps partiel » implique le risque d'interprétations divergentes dans les différents pays. Son inclusion dans la définition de « travailleur domestique » devrait garantir que l'on n'imposera pas de traitements défavorables aux aides familiales à temps partiel. Pour notre part, il nous apparaît plus inclusif de définir l'aide familiale par sa relation contractuelle : il s'agit d'une personne qui travaille en maison privée, employée par un particulier ou par une agence (personne morale).

*c) par « astreinte » devrait-on entendre les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne sont pas libres de disposer de leur temps comme ils l'entendent?*

##### Commentaires :

La création d'une division des heures entre les heures dites « productives » ou de « travail effectif » et des heures d'« astreinte » ou de « disponibilité » pourrait mener à une déconsidération de certaines heures et entraîner une rémunération moindre. Même si la définition de « astreinte » est claire, l'application du concept pourrait se révéler arbitraire quant à la comptabilisation des heures par l'employeur et entraîner dans les faits des horaires de travail prolongés ou extensibles. Si le travailleur n'est pas libre de son temps,

<sup>26</sup> *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., chapitre N-1.1, art.1 et art. 3 paragr. 2.

cela signifie donc qu'il est au travail et devrait être rémunéré. Ainsi si l'on définit le terme « astreinte », cela devrait être afin d'en inclure les heures dans le salaire. Une réceptionniste qui attend des appels durant des heures est-elle considérée au travail ou non? Si l'on souhaite que le travail domestique soit considéré comme un travail à part entière, un travail sur le même pied d'égalité que les autres, il faudrait éviter de faire apparaître un régime asymétrique où certaines périodes sont disqualifiées d'une pleine rémunération. Au Québec, selon l'article 57 de la *Loi sur les normes du travail*<sup>27</sup> on considère qu'un salarié est réputé au travail « lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail ». C'est dire que lorsqu'un employeur demande à une aide familiale d'être disponible, par exemple pour recevoir un téléphone, elle devrait être payée son plein salaire (voir aussi question 22).

d) le terme « employeur » devrait-il comprendre les intermédiaires?

#### Commentaires :

Lorsque la relation de travail est triangulaire entre l'employée, l'employeur et l'intermédiaire<sup>28</sup>, les responsabilités devraient être reconnues à la fois pour l'employeur et l'intermédiaire selon le cas. L'objectif étant la protection des aides familiales, il faut éviter de faire subir aux aides familiales les conséquences négatives liées aux difficultés à identifier le lien de « subordination juridique » en ce qui concerne le versement de salaire, les obligations en matière santé et de sécurité du travail, etc. Ainsi, si le terme employeur comprenait les intermédiaires, il faudrait s'assurer que les lois nationales définissent clairement les responsabilités, sans quoi « les parties se [renverront] mutuellement la responsabilité<sup>29</sup> ». Qui plus est, la difficulté d'identifier le véritable employeur rend quasi impossible l'exercice du droit d'organisation et de négociation collective.

Toutefois, dans le cas des migrantes, les intermédiaires peuvent jouer le rôle de recruteur à l'étranger plutôt que d'employeur. Les responsabilités ne sont pas les mêmes. Il peut donc être utile de créer des obligations pour les intermédiaires, tout en étant conscient que ce mot englobe une grande variété de situations (voir question 26 sur les agences de placement).

## IV. Champ d'application

### **Question 7**

*L'instrument ou les instruments devraient-ils s'appliquer à tous les travailleurs domestiques?*

Oui. Voir ci-dessous.

### **Question 8**

*L'instrument ou les instruments devraient-ils prévoir l'exclusion éventuelle de catégories limitées de travailleurs domestiques et, si oui, dans quelles circonstances? Veuillez préciser.*

Non.

<sup>27</sup> *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., chapitre N-1.1, art. 57.

<sup>28</sup> Quand une agence de placement exerce un contrôle sur la force de travail, par exemple, en versant elle-même le salaire à la travailleuse. Cette situation est fréquente chez les aides familiales citoyennes ou résidentes permanentes qui font affaire avec des agences de placement. Elle ne concerne pas les recruteurs ou consultants en immigration.

<sup>29</sup> Jean Bernier, Guylaine Vallée et Carol Jobin, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnel*, Rapport final présenté au Ministère du Travail, Gouvernement du Québec, 2003, p.492.

### Commentaires pour les questions 7 et 8 :

Si le but d'une convention est **d'inclure** une catégorie de travailleuses dans les autres instruments internationaux où elle a été exclue auparavant, de rendre visible une main-d'œuvre « invisible<sup>30</sup> », perpétuer des exclusions serait contraire à l'esprit même du projet de Convention et compromettrait l'objectif premier d'une législation internationale. De plus, même si les circonstances de l'exclusion étaient énoncées clairement, l'on peut craindre que l'interprétation qui en sera faite ne soit pas aussi restrictive que souhaité. Toutes les aides familiales ont besoin de protection et d'un travail décent, comme tous les travailleurs. Les conditions de travail particulières, surtout la maison privée comme lieu de travail, ne devraient pas équivaloir à des exclusions ou à des traitements défavorables. Ces conditions devraient plutôt conduire à des protections supplémentaires compte tenu de la vulnérabilité de ces travailleuses.

Au Québec, la *Loi sur les normes du travail*<sup>31</sup> exclut les salariés dont la fonction de garde de personnes ne s'exerce que de manière ponctuelle ou encore si elle est fondée sur une relation d'entraide familiale ou communautaire. La raison derrière cette exclusion doit être vraisemblablement d'exclure les personnes faisant du gardiennage sporadiquement - les adolescents par exemple - et les liens de soutien « naturels » dans la famille ou entre amis/voisins. Toutefois, l'interprétation de « ponctuelle » est difficile à prévoir, la jurisprudence ne nous renseignant en rien sur la fréquence de garde considérée comme « ponctuelle », puisque cette nouvelle condition à l'exclusion n'est en vigueur que depuis 2004.

Dans ce contexte, qu'advient-il par exemple du travail des aidants naturels nouvellement rémunérés au Québec? L'évolution des services à la population doit s'ajuster aux besoins de nouvelles catégories de travailleuses et de travailleurs sans discrimination pour reconnaître la valeur réelle du travail quelque soit le milieu de travail. C'est ici tout le problème que pose le recours à des concepts imprécis comme « sporadique », « temps partiel », « irrégulier », problème qui devrait être soigneusement prévenu en incluant toutes les aides familiales dans la convention.

## **V. Contenu d'une convention**

### **A. Principes et droits fondamentaux**

#### **Question 9**

*La convention devrait-elle prévoir que tout Membre devrait prendre des mesures afin de garantir que les travailleurs domestiques jouissent des principes et droits fondamentaux au travail, à savoir : a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;*

<sup>30</sup> L'invisibilité du travail domestique a été maintes fois soulignée comme un facteur décisif de la vulnérabilité des aides familiales. Voir notamment Adelle Blackett, «Making domestic work visible: The case for specific regulation», *Labour Law and Labour Relations Programme Working Paper No. 2*. Genève : OIT, 1998, 29 p. et Ruth Rose et Elizabeth Ouellet, *Le métier d'aide familiale, à la recherche d'un salaire équitable*, publié par l'AAFQ, Montréal, 2002, p. 51 et suivantes.

Voir aussi, L'invisible qui fait mal, Karen Messing, CINBIOSE, Centre de recherche interdisciplinaire sur la biologie, la santé, la société et l'environnement, UQAM. Source : <http://www.invisiblequifaitmal.uqam.ca/fr/equipe/615.asp>.

<sup>31</sup> *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., chapitre N-1.1, article 3 et 158.3.



Commentaires :

Oui. La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation, devraient équilibrer le rapport de force défavorable aux aides domestiques. Il s'agit donc d'une des clés importantes pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des aides domestiques pour atteindre l'objectif du travail décent.

Au Québec, ce droit est reconnu à tous, incluant les « travailleurs domestiques », mais l'exercice de ce droit est quasi impossible à mettre en pratique. Compte tenu de l'isolement des aides domestiques, la relation « employeur et employé » et les difficultés de recensement, il est très difficile de rassembler les travailleurs dans une organisation et de négocier une convention collective. Il faut donc insister non seulement sur la « liberté d'association et de négociation collective », mais également sur les moyens à mettre en place pour concrétiser ce droit fondamental.

Faut-il rappeler que la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation font partie des droits fondamentaux au travail mis de l'avant par l'OIT et obligatoires pour tous les états membres, même sans aucune ratification de convention? Les tribunaux canadiens ont d'ailleurs reconnu que les principes de la Convention n° 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, doivent s'appliquer même si non encore ratifiée par le Canada<sup>32</sup>. Évidemment, ces droits devraient aussi se concrétiser pour les aides familiales.

À titre d'information, au Canada seulement 3 % du secteur des ménages et autres services domestiques étaient syndiqués en 1999, contre 32 % de moyenne nationale pour l'ensemble des industries<sup>33</sup>. Ceci est dû au fait que le centre d'organisation de l'action syndicale ou de négociation collective est compris comme le lieu de travail, plutôt que d'autres formes d'organisation telle la syndicalisation multipatronale, sectorielle ou associative. Au Québec par exemple, même si, selon l'article 21 du Code du travail, un seul salarié peut former une unité de négociation, il est plus généralement entendu que la plupart des membres d'une association doivent généralement travailler pour le même employeur. Une piste à exploiter serait la formule des décrets qui permettent l'extension de conventions collectives à tout un secteur dans une région donnée, comme c'est le cas pour les agents de sécurité et les préposés à l'entretien ménager des édifices publics par exemple.

L'organisme québécois de défenses des droits des non-syndiqués, *Au Bas de l'échelle* recommande une modification du *Code du travail* afin de « permettre à des personnes ayant différents employeurs de se regrouper au sein d'une même accréditation » ou encore « de permettre aux personnes salariées d'accréditations différentes de se regrouper aux fins de la négociation collective et de prévoir que l'expression de cette volonté de regroupement aura pour effet de lier les employeurs concernés<sup>34</sup> ». (Voir aussi question 9a).

<sup>32</sup> Voir à ce sujet : Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique, 2007 CSC 27 [2007] 2 R.C.S. (<http://csc.lexum.umontreal.ca/fr/2007/2007csc27/2007csc27.html>).

<sup>33</sup> Ressources humaines et développement des compétences Canada, 2005, *Ménages et autres services personnels domestiques* [en ligne], [http://www.hrsdc.gc.ca/fra/pip/prh/ps/profils\\_industriels/menages\\_domestiques.shtml](http://www.hrsdc.gc.ca/fra/pip/prh/ps/profils_industriels/menages_domestiques.shtml) (site consulté le 9 juin 2009).

<sup>34</sup> Au bas de l'échelle, *Pour des normes du travail à la hauteur!*, publié par Au bas de l'échelle, Montréal, 2007, p.59.

Enfin, de nouvelles formes de syndicalisation sont bel et bien possibles, comme en témoigne le projet de loi n° 51, chapitre 36, adopté par l'Assemblée nationale québécoise en 2009. Les travailleuses responsables d'un service de garde en milieu familial avaient auparavant de la difficulté à négocier collectivement compte tenu leur statut de travailleuse autonome; cette loi institue maintenant un régime particulier de représentation et de négociation d'une entente collective<sup>35</sup>.

Au Québec, il est à noter que des employées dans des métiers apparentés aux aides familiales bénéficient d'une plus grande possibilité d'association et pouvoir de négociation. Ce sont notamment les travailleuses des entreprises d'économie sociale en aide domestique, celles à l'emploi des Centres locaux de services communautaires (CLSC) appelées auxiliaires familiales et sociales ainsi que celles embauchées dans le cadre du programme du chèque emploi-service<sup>36</sup>. Parmi ces catégories de travailleuses, on reconnaît qu'une professionnalisation de leur métier et que la rémunération par l'État a favorisé l'acquisition d'une plus grande liberté d'association et de négociation collective à comparer aux autres travailleuses embauchées par des particuliers ou par des agences privées. En effet, à l'exception des employées du chèque emploi-service, les travailleuses de ces catégories peuvent bénéficier de la protection d'un syndicat<sup>37</sup>. Ainsi, bien que le modèle du chèque emploi-service soit parfois pris en exemple<sup>38</sup>, il comporte la difficulté d'identifier l'employeur, ce qui constitue une sérieuse entrave à la syndicalisation.

Il s'agit donc de donner des moyens réels aux aides familiales isolées d'exercer concrètement le droit d'organisation et de négociation collective, d'association ou de syndicalisation. Au niveau législatif, il faudrait donner le droit aux associations représentant les « travailleurs domestiques », ou d'autres tiers, la possibilité de se constituer en syndicat pour améliorer le respect des lois du travail. À titre d'exemple, en Ontario, le Syndicat des métallos (United SteelWorkers) et Migrant Ontario, une division de Migrant International défendant les droits des Philippins à travers le monde, viennent tout juste de créer 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 s'agit donc d'un effort d'association avec une structure s'apparentant à celle d'un syndicat, visant la négociation collective et offrant des assurances collectives. Chacune des aides familiales peut en devenir membre, moyennant une contribution de 10 \$ par mois. La Fédération des travailleurs de l'Alberta (Alberta Federation of Labour) a aussi créé un défenseur des travailleurs étrangers temporaires qui offre de l'assistance aux travailleurs ayant des problèmes, incluant les aides familiales migrantes. Enfin, en 2004, les Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) ont ouvert des centres de soutiens aux travailleurs agricoles migrants au Québec. Ils leur offrent des services et travaillent pour que leurs droits d'organisation et de négociation collective soient pleinement reconnus<sup>39</sup>. Les services que proposent ces associations quasi

<sup>35</sup> *Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d'un service de garde en milieu familial et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant et modifiant diverses dispositions législatives*, 2009, Projet de loi n°51, chapitre 36. Disponible en ligne (site consulté le 16 juillet 2009), <http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2009C36F.PDF>

<sup>36</sup> Pour des précisions sur ces secteurs, voir la typologie en introduction.

<sup>37</sup> *Ibid.*

<sup>38</sup> Comme lorsque le Canada affirmait, dans le cinquième rapport présenté par le Canada au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, que le Programme chèque emploi-service constituait un exemple de respect du droit fondamental à la sécurité sociale.

<sup>39</sup> Au niveau canadien une première convention collective a été conclue en 2008. Les travailleurs et travailleuses chez Mayfair Farms à Portage la Prairie (Man.) ont marqué l'histoire en ratifiant par une majorité écrasante la toute première convention collective à viser des travailleurs agricoles migrants ayant un emploi saisonnier dans une exploitation agricole au Canada. Source : [http://www.tuac503.org/contrat\\_travailleurs\\_agricoles\\_migrants.aspx](http://www.tuac503.org/contrat_travailleurs_agricoles_migrants.aspx).

syndicales complètent ceux d'autres organismes communautaires contactés lors d'entrevues<sup>40</sup> en juin 2009. En plus d'effectuer du lobbying auprès des gouvernements, ces derniers offrent des services conseils, des services de placement en cas de perte d'emploi, de l'aide d'urgence, des cours de perfectionnement ou de langues, etc.

Une manière pour les gouvernements de reconnaître effectivement le droit de négociation collective serait de collaborer avec les associations ou syndicats existants, d'informer les aides familiales, migrantes ou non, de leur existence. À cet égard, une convention et/ou recommandation internationale permettrait au Canada d'avoir accès à des exemples des meilleures pratiques et à l'assistance technique concrète que propose le BIT pour établir un dialogue social sur ce point.

Le gouvernement a donc un rôle à jouer dans l'intégration, le maintien des emplois et l'amélioration des conditions de travail des aides familiales. Ces exemples démontrent clairement que la syndicalisation est possible dans le secteur de l'aide à domicile, comme illustre l'amplification « du mouvement favorable à la syndicalisation des employées des entreprises d'économie sociale en aide domestique<sup>41</sup> ».

*b) l'élimination de toute forme de travail forcé et obligatoire;*

#### Commentaires :

Oui. Un rapport de recherche commandé par le ministère de la Justice du Canada faisait état que « des victimes de la traite de personnes étaient employées comme domestiques<sup>42</sup> » : cette situation est donc bien réelle. Ce même rapport précisait que « la législation actuelle favorise les mesures de prévention et de poursuite, mais elle échoue lorsqu'il est question de protéger les droits fondamentaux des victimes de la traite des personnes », tel que la Commission d'experts du BIT (CEACR) l'a indiqué à plusieurs reprises<sup>43</sup>, ceci malgré l'engagement pris par tous ses états membres de supprimer le travail forcé. Souvent, les victimes n'ont pas la possibilité de bénéficier d'une autorisation de rester dans le pays pour entreprendre des procédures pénales et civiles, et peu de mesures sont prises pour inciter les victimes à s'adresser aux autorités. Dans son rapport, le CEACR examinait ce problème dans la mesure où, encore cette fois, l'élimination du travail forcé et obligatoire compte parmi les droits fondamentaux au travail et a fait l'objet de deux conventions fondamentales de l'OIT (n° 29 sur le travail forcé et n° 105 sur l'abolition du travail forcé). La plus récente a été ratifiée par le Canada mais pas la seconde. Il y a donc lieu de réitérer ces obligations, pour s'assurer de la protection des aides familiales migrantes et de la prise de mesures concrètes à cet égard.

La plupart des Canadiens sont extrêmement surpris que le travail forcé et la traite de personnes puissent exister dans leur pays. Pourtant, il suffit de regarder le nombre de cas d'un seul organisme communautaire pour se convaincre qu'il en est bel et bien ainsi : à l'Association des Aides Familiales du Québec (ci-bas AAFQ), on recensait au moins 28 cas assimilés au travail forcé déclarés entre 2000 et 2005.

<sup>40</sup> Organismes contactés : INTERCEDE (Toronto), Committee for Domestic Workers' and Caregivers' Rights (Vancouver), Canadian Coalition for In-Home Care (Toronto), Canadian Caregivers Association (Ottawa), Migrant Ontario (Toronto), West Coast Domestic Workers Association (Vancouver).

<sup>41</sup> Conseil du statut de la femme, *L'économie sociale et sa filière de l'aide domestique : quel avenir pour les femmes?* rédigé par Nathalie Roy, 2006, p.48.

<sup>42</sup> Jacqueline Oxman-Martinez et al., *Les victimes de la traite des personnes : Points de vue du secteur communautaire canadien*, ministère de la Justice Canada, Division de la recherche et de la statistique, 2005, p. 15.

<sup>43</sup> Notamment dans M. Humblet et al., *Les normes internationales du travail : une approche globale, 75<sup>e</sup> anniversaire de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, Genève, BIT, 2002, p.59.

Ce sont les aides familiales les plus vulnérables qui subissent le plus souvent le travail forcé tel que l'indiquait une recherche de l'AAFQ qui recensait également des témoignages d'aides familiales ayant été victimes de travail forcé<sup>44</sup>. Les plus vulnérables sont les personnes qui ne parlent ni le français, ni l'anglais, celles sans statut légal, ainsi que les travailleuses migrantes faisant affaire avec des intermédiaires qui leur imposent des frais élevés. Cela les rend très dépendantes : en effet, leur travail s'apparente à une servitude pour dettes. Dans ce contexte, ces travailleuses ont un « seuil de tolérance à l'exploitation » élevé. Elles sont facilement dissuadées, par leur employeur, de porter plainte ou de tenter de changer une situation inacceptable. Elles ont un réseau social peu développé pour les soutenir. Et, dans le cas des participantes au PAFR, leur droit de leur séjour est conditionné par leur lien à l'employeur.

Au Canada, les agences de placement sont peu régulées. Ceci ouvre aussi la porte aux pires abus : trafic illicite, exploitation financière des aides familiales, etc. La plupart des organismes consultés en juin 2009 comptent la législation des agences de placement parmi leurs revendications principales.

Au Québec, comme au Canada, il est possible et hautement souhaitable de réglementer les agences de placement. (Voir la question 26).

La rapporteuse spéciale des Nations Unies sur les droits de l'Homme recommandait d'ailleurs l'établissement de systèmes de registres informatisés<sup>45</sup>. Dans plusieurs provinces, il n'y a pas de registre officiel et exhaustif des employeurs, ni des aides familiales. Quand il y en a, ils sont partiels comme c'est le cas au Québec. En vertu des règles d'immigration québécoise, la liste des travailleuses ayant obtenu leur Certificat d'acceptation du Québec (CAQ) est rendue disponible. Celle-ci ne représente qu'une partie des aides familiales. La Colombie-Britannique tient quant à elle des registres rendant obligatoire à la fois l'enregistrement des aides familiales et celle des agences. Le Canada pourrait aussi conclure des accords avec les principaux pays « exportateurs » de main-d'œuvre afin d'assurer un meilleur contrôle sur le recrutement par des agences. Comme il a été suggéré par un groupe de travail intergouvernemental<sup>46</sup>, dans la convention entre pays, l'inclusion d'obligations visant à garantir l'élimination du travail forcé et obligatoire constituerait un cadre incitatif minimal.

Toutefois, il est probable qu'un employeur forçant une aide familiale à travailler évite de s'inscrire dans les registres. Les agences de placement ayant des pratiques douteuses sont capables de se dissoudre ou de changer de nom. Ces mesures doivent donc être complétées par le soutien des groupes qui pourront défendre les droits des aides familiales et diffuser de l'information pertinente. Il est aussi envisageable de créer des lignes téléphoniques d'urgence, comme l'ont fait le *Committee for Domestic Workers' and Caregivers' Rights* de Vancouver et le Ministère du Travail de l'Ontario qui offre une ligne d'information sans frais (*téléassistance*) pour les participantes au PAFR<sup>47</sup>. Il y a également toute la question des aides familiales qui arrivent avec une famille au pays, qui ne s'occupent pas elles-mêmes des démarches

<sup>44</sup> Farida Osmani et al., *Trafic, traite et esclavage moderne des aides familiales migrantes au Québec*, 2008, Association des aides familiales du Québec, 75p.

<sup>45</sup> Rapporteuse spéciale Gabriela Rodríguez Pizarro, *Rapport sur les groupes et individus particuliers : travailleurs migrants*, présenté à l'ECOSOC, 2004, p.20.

<sup>46</sup> Le rapport du groupe de travail DRHC, CIC, MRCl, CNT sur les aides familiales résidentes invoquait l'exemple du *Programme des travailleurs agricoles saisonniers du Mexique et des Antilles*. « Programme des aides familiaux résidents : des solutions aux problèmes actuels », 3 juin 2003, p. 20.

<sup>47</sup> Ministry of Labour, Ontario, « Are You a Caregiver in the Federal Live-In Caregiver Program? », mis en ligne en avril 2009, [http://www.labour.gov.on.ca/english/es/factsheets/fs\\_fedcaregivers.html](http://www.labour.gov.on.ca/english/es/factsheets/fs_fedcaregivers.html) (site consulté le 16 juillet 2009).

administratives, et qui n'ont donc aucun contact avec les autorités. Le rôle d'information et de conseil des organismes communautaires est primordial dans les situations de travail forcé et de traite des aides familiales. Leur rôle devrait être mieux reconnu par le Canada et les provinces. Le site internet de Citoyenneté et Immigration Canada donne bien une liste d'organismes, mais les coordonnées du tiers des groupes sont pour la plupart erronées. Cela démontre une lacune importante à laquelle le Canada devrait remédier pour faire connaître les ressources et intervenants de la société civile.

Sur un autre plan, pour accroître la diffusion gouvernementale d'informations, on pourrait, par exemple, lancer des campagnes d'information dans les écoles de formation en profession domestique dans les pays d'origine, comme aux Philippines<sup>48</sup>. Il est aussi possible de mettre en place des séances d'information ou d'orientation pour toutes les aides familiales et les employeurs<sup>49</sup>. La diffusion de l'information apparaît comme un premier rempart contre le travail forcé. La plupart des groupes communautaires canadiens contactés lors d'entrevues téléphoniques en font une de leurs priorités : que ce soit en informant les travailleuses de leurs droits ici au Canada ou dans des bureaux d'immigration à l'étranger, en finançant une ligne téléphonique d'urgence ou en répondant aux demandes personnalisées<sup>50</sup>.

Dans le même ordre d'idée, notre groupe de travail est d'avis que l'obligation de résidence pour les participantes au PAFR crée des situations propices au travail forcé. En effet, le fait d'être obligée de demeurer dans la même maison que l'employeur accentue la vulnérabilité des aides familiales. Dépendantes de leur employeur pour se nourrir et se loger, disposant de peu de temps et d'espace pour développer des relations sociales, les aides familiales tarderont à dénoncer le travail forcé à cause de leur crainte d'être déportées. S'ajoute à cela leur manque de ressources, financières ou sociales, et la peur de représailles envers la famille restée au pays de la part des intermédiaires ayant organisé leur transit. Cette obligation de résidence renforce l'inégalité de la relation de pouvoir de l'aide familiale face à l'employeur<sup>51</sup> (voir question 18).

Par ailleurs, les périodes « d'astreinte » ainsi que les heures supplémentaires peuvent devenir une forme de travail forcé lorsqu'il n'y a pas rémunération de ces heures. C'est pourquoi il implique de mettre en place des mécanismes pour faire respecter les normes minimales du travail face à ces conditions particulières d'emploi. L'élimination du travail forcé et obligatoire soulève également l'enjeu de l'inspection en maison privée. (Cette question sera discutée à la question 32).

c) *l'abolition effective du travail des enfants;*

#### Commentaires :

Bien que le Canada n'ait pas ratifié la Convention 138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, notre groupe de travail appuie cette convention dans le cas des aides familiales. Cependant, la convention prévoit des exceptions pour le travail dit « léger » sans toutefois en préciser la portée. Or, il faudrait indiquer expressément que le travail domestique n'est pas un travail léger, considérant les risques qui y sont associés (voir question 12 b), et ainsi stipuler un âge minimum de 18 ans pour ce type de travail. Cette indication serait également en accord avec l'article 3 de la Convention 182 sur les pires formes de travail

<sup>48</sup> *Ibid.*, p.22.

<sup>49</sup> Tel que suggéré dans un rapport récent du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration. *Les travailleurs migrants et les consultants fantômes*, Chambre des communes, Ottawa, juin 2009, p. 9 à 11.

<sup>50</sup> Selon les entrevues effectuées en mai et en juin 2009 par l'AAFQ.

<sup>51</sup> Voir notamment Daiva K. Stasiulis et Abigail B. Bakan, *Negotiating Citizenship, Migrant Women in Canada and the Global System*, Palgrave Macmillan : Hampshire et New York, 2003, p.65

des enfants, qui impose cet âge minimum pour tout travail susceptible de nuire à la santé ou à la sécurité de l'enfant. D'ailleurs, la Commission de la condition de la femme du Conseil économique et social (ECOSOC) dans le cadre d'une discussion sur l'élimination de toutes les formes de discrimination et de violence à l'égard des petites filles, priaient « instamment les gouvernements de prendre les mesures<sup>52</sup> » pour adhérer à ces conventions et les appliquer intégralement.

d) *l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession?*

Commentaires :

La discrimination interdite en matière d'emploi et de profession est généralement fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, tel qu'indiqué dans la Convention n° 111 concernant la discrimination adoptée par la Conférence internationale du Travail en 1958. Il faut également attirer l'attention sur le cumul de discriminations multiples dans le cas des aides familiales migrantes ou issues des minorités visibles : cela devraient engager « les gouvernements à adopter une approche intersectorielle dans la lutte contre la discrimination<sup>53</sup> ». En effet, les discriminations liées au sexe, à la « race » et à l'origine sociale se recoupent souvent dans le cas des aides familiales au Québec. Cela se manifeste par des comportements ou des remarques misogynes, sexistes, racistes, etc. de la part de certains employeurs.

Théoriquement, sur l'ensemble du territoire canadien, la discrimination basée sur le sexe est interdite. Au Québec, il y a cependant le cas d'exclusions partielles ou totales de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, dont deux catégories d'aides familiales (aide familiale et gardienne) sont victimes (voir ci-après question 12 b). La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJQ) est d'avis que « l'exclusion des domestiques et des gardiennes de la définition de travailleur constitue une exclusion ou une distinction discriminatoire fondée sur le sexe<sup>54</sup> » compte tenu les caractéristiques de l'emploi et la composition de cette main-d'oeuvre. La Commission tire cette conclusion à la lumière de la jurisprudence en matière de discrimination basée sur le sexe et des principes reconnus au niveau de la *Loi sur l'équité salariale* sur la valeur relative des emplois. Par exemple, la CDPDJQ rappelle que la discrimination vécue par les « domestiques » et les « gardiennes » existe « parce que le travail accompli est identifié à la sphère féminine ». Ceci a été démontré maintes fois et qualifié de discrimination fondée sur le sexe<sup>55</sup>.

En prévoyant de l'exclusion de ces travailleuses, le législateur « contribue à « déqualifier » leur travail et, conséquemment, à perpétuer les stéréotypes et les préjugés qui se basent sur les rôles associés historiquement aux hommes et aux femmes »<sup>56</sup>. Il y a donc lieu de prendre des mesures supplémentaires pour éliminer la discrimination basée sur le sexe, démontrée par cette tendance à associer le travail des aides familiales à des qualités « innées » de la femme et par le fait que les exclusions toucheront en très grande majorité des femmes. Une professionnalisation de ce métier serait bénéfique au statut et à la

<sup>52</sup> Commission de la condition de la femme, *Rapport sur les travaux de la cinquante et unième session*, New York : Conseil économique et social, ONU (E/2007/27-E/CN.6/2007/9), 2007, p.3.

<sup>53</sup> Commission de la condition de la femme, « Communiqué de presse : La vulnérabilité des femmes face au cumul de discriminations multiples portée à l'attention de la Commission de la condition de la femme », 2001 [en ligne] <http://www.un.org/News/fr-press/docs/2001/FEM1142.doc.htm> (page consultée le 22 juillet 2009).

<sup>54</sup> Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJQ), « La conformité de l'exclusion du domestique et du gardien de la protection automatique de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* à la *Charte des droits et libertés de la personne* », CDPDJQ, Cat. 2.120-2.68, 2008, p. 32.

<sup>55</sup> CDPDJQ, *op. cit.*, p. 26.

<sup>56</sup> CDPDJQ, *op. cit.*, p. 30.

rémunération des aides familiales comme ce fut le cas pour les « auxiliaires familiales et sociales ». Ces dernières effectuent des tâches très similaires aux aides familiales, mais travaillent pour les CLSC. Enfin, notons ici que la discrimination à l'égard des aides familiales s'accompagne souvent de harcèlement sexuel et de non-respect de la maternité<sup>57</sup>.

La discrimination en matière d'emploi et de profession peut aussi être basée sur l'origine ethnique. Dans le cas des aides familiales migrantes, elle peut s'exprimer notamment par du harcèlement racial, lorsque les employeurs ou même les enfants les insultent par rapport à leurs origines<sup>58</sup>. La discrimination basée sur la race est de plus en plus reconnue, le travail d'aide familiale étant associé aux « femmes de couleur » au Québec et au Canada. C'est ce que Macklin nommera la « stratification raciale du marché du travail<sup>59</sup> ».

Aussi, on attribue souvent des caractéristiques à ces travailleuses<sup>60</sup> à cause de leur pays d'origine. Des études sur les pratiques de recrutement des agences le démontreraient par les préférences marquées des familles pour certains pays d'origine et les commentaires des directeurs de ces agences à ce sujet sont éloquentes<sup>61</sup>. Une étude démontre aussi l'influence des agences sur la perpétuation des stéréotypes raciaux et sexistes; on y discute ouvertement de la « racialisation » de cette profession. En fait, la discrimination basée sur la race s'exprime par le fait que des femmes de couleur et de pays d'origine autre que le Canada ne se verront pas offrir les mêmes opportunités d'emploi. Les droits des aides familiales migrantes seront restreints aussi en raison de leur statut précaire. Certains auteurs notent également que « ce statut temporaire constitue une forme de discrimination sexuelle et ethnique<sup>62</sup> ». Enfin, on a observé parfois une différence de rémunération, pour un travail identique, selon le pays d'origine<sup>63</sup>. Ceci démontre de façon indéniable une discrimination en emploi basée sur la race qui affecte les aides familiales. Dans une autre étude, on constate également des différences notables concernant les conditions de travail des personnes issues de différents pays d'origine, avec une concentration plus forte des migrantes sans statut légal chez les femmes du sous-continent indien que chez les Philippines<sup>64</sup>.

---

<sup>57</sup> Voir question 12 c).

<sup>58</sup> De nombreux cas sont rapportés chaque année par les groupes communautaires.

<sup>59</sup> Audrey Macklin, « Foreign Domestic Worker: Surrogate Housewife or Mail Order Servant? », *McGill Law Journal*, vol.37 (n°3), 1992, p.681.

<sup>60</sup> Par exemple, qu'elles sont dociles et soumises parce qu'elles viennent de tel pays. Voir Louise Boivin, *Op. Cit.*, p.84.

<sup>61</sup> On y rapporte notamment les paroles d'un dirigeant d'agence qui affirme : « I'm at the point now, where if I hear it's an island girl on my answering machine, I won't even interview ». Abigail B. Bakan et Daiva K. Stasiulis, « Making the Match : Domestic Placement Agencies and the Racialization of Women's Household Work », *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, University of Chicago Press, vol. 20 (2), 1995, p. 321.

Une autre auteure rapportait les commentaires d'agences : « I don't think there is a Canadian desire to be a nanny ». Dans Geraldine Pratt, « Stereotypes and Ambivalence: the construction of domestic workers in Vancouver, British Columbia », *Gender, Place and Culture*, vol. 4 (2), 1997, p.162.

<sup>62</sup> 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*, Ottawa : Condition féminine Canada, 2000, p. 32. Voir aussi Abigail B. Bakan et Daiva Stasiulis, *Not one of the family, Foreign Domestic Workers in Canada*, University of Toronto Press : Toronto, 1997, p.7.

<sup>63</sup> Geraldine Pratt, *Op. Cit.*, p.159-177.

<sup>64</sup> Daiva K. Stasiulis et Abigail B. Bakan, *Negotiating Citizenship, Migrant Women in Canada and the Global System*, p.86.

### **Question 10**

*La convention devrait-elle stipuler un âge minimum pour l'admission au travail domestique? Veuillez préciser.*

### **Question 11**

*La convention devrait-elle prévoir que l'âge minimum d'emploi des travailleurs domestiques migrants soit 18 ans?*

Commentaires questions 10 et 11.

Oui. Voir la réponse faite à la question 9 c) à ce sujet.

## **B. Conditions de travail et de vie et sécurité sociale**

### **Question 12.**

*La convention devrait-elle prévoir que tout Membre devrait prendre des mesures afin de garantir que les travailleurs domestiques, comme tous les autres salariés disposent :*

Encore ici, ne pas prévoir que les aides familiales disposent des mêmes droits au travail que les autres revient à ne pas reconnaître cette fonction comme étant un vrai travail. Ce serait alors priver cette convention de son objet et de son but. Le travail «entre quatre murs» rend plus vulnérable et le but de normes internationales est d'assurer une protection aux aides familiales qui se trouvent dans une relation intrinsèquement inégale.

Dans cette perspective, il faut abolir l'obligation de résidence du PAFR, une des principales sources de fragilisation des aides familiales. Minimale, il faudrait prévoir un système de contrôle des conditions de vie et de travail des aides familiales résidant chez leur employeur (voir question 18 et 32).

*a) de conditions d'emploi équitable ainsi que de conditions de travail décent et, le cas échéant, de conditions de vie décente;*

Commentaires :

Évidemment. Si l'on considère que les quatre piliers du travail décent<sup>65</sup> nécessitent une approche intégrée qui respecte les droits fondamentaux du travail et les normes internationales du travail, il faut admettre que la situation des aides familiales au Québec et dans le reste du Canada doit être améliorée substantiellement.

À l'Association des Aides Familiales du Québec (AAFQ)<sup>66</sup>, on estimait la valeur réelle du travail d'aide familiale sur la base d'une comparaison de la rémunération en regard des tâches spécifiques qui leur sont confiées par rapport au salaire d'autres professionnelles pour des tâches analogues : il s'agit de calculer le coût de remplacement par des travailleuses dont les qualifications sont reconnues. Par exemple, une cuisinière gagne en moyenne 10,50 \$ de l'heure<sup>67</sup> soit 3,50 \$ au-dessus du salaire minimum au Québec au moment de l'étude. Pour le personnel de buanderie, le montant s'élève à 12,05 \$ de l'heure. Or la majorité

<sup>65</sup> Voir Déclaration de l'OIT sur la Justice sociale précitée

<sup>66</sup> Ruth Rose et Elizabeth Ouellet, *Le métier d'aide familiale : à la recherche d'un salaire équitable*, Association des aides familiales du Québec, 2002.

<sup>67</sup> Basé sur une étude de statistique Canada sur les professions et salaires datant de 1992, mais indexée par les chercheuses jusqu'en 2001.



des aides familiales, à qui les tâches de préparer les repas et de laver des vêtements sont souvent confiées, gagnent le salaire minimum et même parfois en-deçà (voir question 15). Cette même étude faisait état d'une estimation de Statistique Canada de 1992 calculant la valeur du travail ménager non rémunéré effectué par des femmes canadiennes avec conjoint et enfants, qui n'exerçaient pas d'emploi. En dollars indexés de 2001, cette estimation équivaldrait à 12,85 \$ de l'heure<sup>68</sup>. Les conditions d'emploi équitables font donc défaut, ainsi que l'aspect « convenablement rémunéré » de la définition du travail décent. D'autres aides familiales, en majorité des citoyennes canadiennes, lorsqu'elle travaille par exemple pour des CLSC ou pour des entreprises d'économie sociale, ont accès à des protections qui incluent plus d'avantages sociaux pour des tâches analogues. Comme nous l'avons indiqué, le pouvoir de négociation collective des aides familiales est particulièrement faible (voir question 9 a).

Par ailleurs, si le travail décent implique « la possibilité de s'épanouir et de s'insérer dans la société », l'obligation de résider chez l'employeur et le statut temporaire des femmes participant au PAFR posent de sérieuses limites à cette condition essentielle (voir question 18). Pour les aides familiales résidant chez leur employeur, une attention particulière devrait être accordée au droit des employées de recevoir la visite de parents ou d'amis et au respect du droit à la vie privée. La possibilité pour l'aide familiale migrante de faire venir avec sa famille devrait notamment être envisagée comme c'est le cas pour les immigrants investisseurs ou les étudiants. Deux possibilités existent pour remédier aux longues séparations familiales : octroyer la résidence permanente à l'arrivée (ceci permettrait aux aides familiales de parrainer leur famille) ou accorder un permis de travail ouvert aux membres de la famille immédiate qui accompagnent l'aide familiale<sup>69</sup>. Le travail devrait être la base d'une vie décente en permettant d'accéder à des conditions de vie décentes, pour les aides familiales comme pour les autres travailleurs.

*b) d'un lieu de travail sûr et sans danger;*

#### Commentaires :

Oui, puisque le travail en maison privée expose ces travailleuses à des risques pour leur sécurité, au même titre que d'autres emplois, il s'agit donc de traiter équitablement cette catégorie de main-d'œuvre. Au Québec, les aides familiales sont exclues de la protection automatique de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP)*<sup>70</sup>. Une coalition<sup>71</sup> a d'ailleurs lancé en 2006 une action provinciale pour faire pression sur le gouvernement du Québec afin qu'il étende la protection aux aides familiales. Pourquoi serait-il moins dangereux de cuisiner dans une maison que dans un restaurant? De nettoyer ou de repasser à la maison plutôt que dans un service de nettoyage?

Une étude québécoise de l'Institut de la recherche en santé et en sécurité du travail<sup>72</sup> (IRSST) indiquait d'ailleurs que le « niveau de risque de problèmes de santé et de sécurité pour les auxiliaires familiales et

<sup>68</sup> Ruth Rose et Elizabeth Ouellet, *Op. Cit.*, p.121.

<sup>69</sup> Cette dernière possibilité est d'ailleurs parmi les recommandations du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration. *Les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs sans statut légal*, Rapport pour la chambre des communes du Canada, mai 2009, p. 14 à 17.

<sup>70</sup> *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q., c. A-3.001

<sup>71</sup> La Coalition est formée de quatre organismes principaux soit le Centre des travailleurs immigrants, l'Association des aides familiales du Québec, l'Union des travailleurs accidentés de Montréal et l'Association des travailleurs philippins. La Coalition reçoit aussi l'appui de 80 organisations communautaires, populaires, féministes et syndicales, dont la FTQ qui supporte la Coalition et ses travaux depuis le début de la campagne.

<sup>72</sup> Voir Esther Cloutier et al., *Importance de l'organisation du travail comme soutien aux stratégies protectrices des AFS et des infirmières des services de soins et de maintien à domicile*, Institut de recherche en santé et en sécurité du travail (IRSST), Québec, 2005, 277 pages.

sociales (AFS) est très préoccupant quand on considère les lésions compensées par la CSST ». Or, les AFS effectuent des tâches très similaires aux aides familiales, mais elles sont engagées par un organisme public, les CLSC, et ont donc droit à des prestations en cas de problèmes de santé. Le taux de fréquence des lésions professionnelles est particulièrement élevé, soit de 8,1 % alors qu'il est de 5,1 % pour l'ensemble de la main-d'œuvre couverte par la LSST<sup>73</sup>. Dans les entreprises du secteur de « service de maintien à domicile », c'est-à-dire principalement des entreprises privées ou des entreprises d'économie sociale, la CSST a recensé en moyenne 304 accidents par année pour la période entre 2001 et 2005<sup>74</sup>. En plus de démontrer le besoin de protection de ces travailleuses, les exemples du secteur public des services à domicile montrent qu'il est possible d'offrir une telle couverture. Une autre étude menée conjointement par PINAY, une organisation de femmes philippines du Québec, et la McGill School of Social Work, s'appuyait sur un sondage auprès de 150 aides familiales - nombre impressionnant compte tenu des difficultés à rejoindre et à faire participer ces travailleuses - pour indiquer que la prévalence des accidents parmi les aides familiales était environ trois fois plus élevée que la moyenne provinciale<sup>75</sup>.

Il y a donc lieu d'accorder une protection aux aides familiales<sup>76</sup>, considérant en outre que le travail à domicile présente des risques spécifiques élevés : par exemple l'exiguïté des lieux ou le manque d'équipements appropriés, la présence de nombreux escaliers, le besoin de soulever des charges lourdes et des personnes, sans compter les risques de harcèlement dont nous avons parlé précédemment.

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail*<sup>77</sup> n'exclut pas expressément les aides familiales de son application, mais la possibilité pour une travailleuse d'exercer ses droits et d'avoir une protection reste théorique plutôt que réelle. Par ailleurs, un comité d'experts du Ministère du Travail du Québec, chargé d'examiner les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnel, indiquait qu'une simple lecture des définitions des termes « établissement » et « lieu de travail » montre que l'hypothèse du travail à domicile est peu compatible avec l'application de la loi sur la base de ces notions centrales.<sup>78</sup> Ainsi, même s'il a été statué que le terme « établissement » comprend un logement privé quand ce logement est utilisé aux fins du travail,<sup>79</sup> l'ambiguïté de cette définition pourrait rendre inapplicables certaines dispositions qui font référence à des « établissements ».

Quant à elle, la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP)*<sup>80</sup> exclut les aides familiales d'une protection automatique. Les « gardiennes », c'est-à-dire celles qui gardent un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée et qui n'habitent pas chez leur employeur, sont totalement exclues de cette loi<sup>81</sup>. Les gardiennes qui résident chez leur employeur sont considérées comme

<sup>73</sup> Conseil du statut de la femme, *L'économie sociale et sa filière de l'aide domestique : quel avenir pour les femmes?* rédigé par Nathalie Roy, 2006, p. 55

<sup>74</sup> Conseil du statut de la femme, *Id.*

<sup>75</sup> PINAY et McGill School of Social Work, *Warning! Domestic work can be dangerous to your immigration status, health, safety and wallet! Report on the findings of a community-based survey on the work conditions of Montreal domestic workers*, Montréal: Pinay et McGill School of Social Work, novembre 2008.

<sup>76</sup> À noter : le ministre du Travail du Québec a récemment fait savoir qu'un projet de loi pour faire bénéficier les aides familiales d'une couverture automatique de la CSST était en chemin. On ne nous a toutefois pas informés de la formule préconisée ni du délai pour que la loi soit sanctionnée.

<sup>77</sup> *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q., c. S-2.1

<sup>78</sup> Jean Bernier, Guylaine Vallée et Carol Jobin, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnel*, Rapport final présenté au Ministère du Travail, Gouvernement du Québec, 2003, p.101.

<sup>79</sup> Stéphanie Bernstein et al., *Les femmes et le travail à domicile : le cadre législatif canadien*, publié par Condition féminine Canada, Ottawa, 2001, p.110.

<sup>80</sup> *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q., c. A-3.001

<sup>81</sup> *Id.*, art. 2.

des « domestiques » par la loi. Elles doivent s'inscrire et payer elles-mêmes leur cotisation, cotisation défrayée par l'employeur pour tous les autres travailleurs et toutes les autres travailleuses. Elles peuvent également s'inscrire via une association de « domestiques » qui pourrait alors payer la cotisation et se faire rembourser ces coûts par les travailleuses, contrairement aux employeurs qui ne peuvent jamais exiger la contribution que la loi impose<sup>82</sup>. Bref, on refile la facture des cotisations aux aides familiales, alors que les employeurs des autres travailleurs et travailleuses sont tenus de les payer. Le montant de ces cotisations est tel qu'on peut le considérer comme un « fardeau prohibitif<sup>83</sup> ». D'ailleurs, le Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (CTI) indique qu'en 2003, seulement 13 personnes de la catégorie des « domestiques » s'étaient inscrites au régime de la CSST<sup>84</sup>. Ces exclusions, une totale et l'autre partielle, peuvent être considérées comme discriminatoires (voir question 9d).

Par ailleurs, un rapport de recherche indiquait que les aides familiales sont couvertes au même titre que les autres travailleurs et les autres travailleuses par la législation analogue à la LATMP<sup>85</sup> dans d'autres provinces, notamment en Ontario. Malgré la protection potentielle de la loi visant l'indemnisation des accidents de travail et des maladies professionnelles dans certaines provinces, on y constate encore une sous-inscription des employeurs et des employées. Ceci s'explique par la difficulté de connaître tous les particuliers qui embauchent des aides familiales et de s'assurer de l'exactitude de leur cotisation quand ils sont inscrits. Cependant, les campagnes d'information sur les possibilités de couverture par la loi réalisées récemment en Ontario se sont avérées efficaces pour l'inscription des travailleuses. La diffusion d'information apparaît encore ici primordiale.

Enfin, parmi les mesures à prendre afin de garantir que le lieu de travail des aides familiales soit sûr et sans danger, l'inspection en maison privée est de la plus haute importance (voir question 32). Il importe également d'offrir, pour les travailleuses et les employeurs, des sessions de formation sur les surcharges de travail qui peuvent augmenter les risques d'accident et sur des techniques plus sécuritaires.

*c) de sécurité sociale, y compris la protection de la maternité?*

#### Commentaires :

Oui. D'ailleurs, lorsque le Canada déposait son rapport périodique<sup>86</sup> en 2008, le Comité de l'ONU pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes se préoccupait de savoir si les aides familiales engagées dans le cadre du Programme des aides familiales résidentes bénéficiaient d'une protection sociale adéquate. Cela indique bien que certains problèmes demeurent.

Concernant les congés parentaux lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant, il y a un manque de coordination entre les deux échelons gouvernementaux pour les aides familiales faisant partie du PAFR. Ainsi, au Québec bien que la *Loi sur les normes du travail*<sup>87</sup> garantisse aux aides familiales un congé de maternité de 18 semaines et un congé parental de 52 semaines, les aides familiales sous le PAFR dont le

<sup>82</sup> *Id.*, art. 18 à 24.

<sup>83</sup> CDPDJQ, *Op. Cit.*, p.23

<sup>84</sup> Feuillet d'information du Centre des travailleurs et travailleuses immigrants intitulé « CSST pour les travailleuses et travailleurs domestiques » diffusé en 2006 [en ligne], <http://iwc-cti.ca/en/content/health-and-safety-csst-domestic-workers> (page consultée le 22 juin 2009).

<sup>85</sup> Stéphanie Bernstein, Katherine Lippel et Karen Messing, « *Travail atypique* »; *Protection légale des conditions minimales d'emploi et de la santé*, Montréal : Rapport final soumis au FQRSC dans le cadre du programme d'Actions concertées, 31 mars 2004, p. 21.

<sup>86</sup> Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, *Réponses aux problèmes et aux questions à traiter lors de l'examen des sixièmes et septièmes rapports périodiques combinés*, Canada, 2008, p.52.

<sup>87</sup> *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., chapitre N-1.1, article 81.4.

permis de travail vient à expiration ne peuvent en bénéficier réellement. En effet, elles ont tendance à ne pas réclamer ce droit pour pouvoir compléter le plus vite possible les 24 mois de service imposés pour obtenir la résidence permanente. La raison est simple : le congé de maternité compte comme « service » continu, c'est-à-dire comme faisant partie du temps de travail cumulé, dans les normes provinciales du travail, mais pas dans la loi sur l'immigration fédérale. Cette dernière fait abstraction des périodes de congé de maladie ou de maternité dans le calcul des 24 mois<sup>88</sup>. Les aides familiales ont cependant droit aux assurances parentales si elles réussissent à accumuler au moins 2 000 \$ au cours de leurs dernières années de travail.

Quant au régime fédéral de l'assurance-chômage, plus connu sous le nom d'assurance-emploi, c'est plutôt dans l'interprétation et l'application de la loi que le bât blesse. Pour obtenir des prestations d'assurance-emploi, la personne doit être disponible à travailler. Toutefois, les règles d'application ont tendance à considérer que l'aide familiale n'est pas disponible, son permis de travail étant échu puisqu'elle doit changer d'employeur. Or, le seul fait que les aides familiales aient le droit de demander un nouveau permis de travail les rends disponible au travailler : selon la loi, elles peuvent réclamer des prestations. Cette difficulté est donc aussi liée aux restrictions excessives qu'impose le permis « nominatif » pour les aides familiales sous le PAFR (voir question 13).

Au Québec, l'assurance-maladie, régime provincial universel et public, couvre normalement les aides familiales, migrantes ou non. Les participantes au PAFR sont néanmoins soumises à un délai de carence de trois mois au moment de leur arrivée au Québec. Ce délai leur est imposé alors qu'elles arrivent au Canada pour travailler. Elles ne sont donc pas des « touristes médicaux ». En considérant la vulnérabilité des aides familiales face aux accidents et maladies professionnelles, les coûts très élevés des soins médicaux et l'endettement excessif qui s'en suit, les aides familiales sous PAFR devraient être exemptées de cette période d'attente, comme le sont d'ailleurs les travailleurs agricoles saisonniers<sup>89</sup>.

En outre, c'est lors d'un changement d'employeur (changement qui requiert une nouvelle demande de permis de travail), du renouvellement du permis de travail avec le même employeur ou encore de l'attente de la résidence permanente que les aides familiales ont plus de difficulté à obtenir des soins. Pendant ces périodes, la Régie de l'assurance-maladie du Québec ne reconnaît pas systématiquement les aides familiales. Pour régler ces complications, une carte d'assurance-maladie du Québec valide durant au moins trois ans pourrait être systématiquement émise et ainsi combler les périodes où l'aide familiale migrante est en attente d'un nouveau permis de travail. Le Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration a quant à lui proposé « d'étendre la protection du Programme fédéral de santé intérimaire aux aides familiales qui se sont vues refuser la protection d'un régime d'assurance-maladie provincial<sup>90</sup> ». À ce jour, le gouvernement canadien n'a toutefois pas encore appliqué cette recommandation dont pourraient grandement bénéficier les aides familiales au Québec.

<sup>88</sup> Citoyenneté et Immigration Canada, « IP 4, Traitement des aides familiaux résidents au Canada », mis à jour le 26 juin 2009, note au chapitre 9.5, p.14.

<sup>89</sup> Ceux embauchés dans le cadre du programme visant les travailleurs du Mexique et des Antilles.

<sup>90</sup> Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration, *Les travailleurs migrants et les consultants fantômes*, Chambre des communes, Ottawa, juin 2009, p.8.

### Question 13

*La convention devrait-elle prévoir que les employeurs devraient informer les travailleurs domestiques de leurs conditions d'emploi, notamment en ce qui concerne :*

La Rapporteuse spéciale des Nations unies sur les droits de l'Homme des travailleurs migrants recommande l'établissement d'un contrat écrit dans son rapport de 2004<sup>91</sup>. Au Canada et au Québec,<sup>92</sup> le contrat écrit est obligatoire pour les participantes du programme du PAFR mais, au Québec, un contrat verbal est suffisant pour les autres aides familiales hors PAFR. La convention devrait rendre obligatoire le contrat écrit pour toutes les aides familiales, car l'expérience des groupes communautaires démontre que les relations sont généralement moins conflictuelles lorsqu'il existe une entente écrite. Puisqu'il n'y a souvent pas de témoin lorsque le travail s'effectue en maison privée, le contrat écrit peut servir à faire valoir plus facilement des droits lorsqu'il y a malentendu. Ce contrat écrit un élément de preuve important en cas de litige.

- a) *le nom et l'adresse de l'employeur;* Oui.
- b) *le type de travail à exécuter;* Oui
- c) *le taux de rémunération, son mode de calcul et la périodicité du paiement;* Oui.
- d) *la durée normale de travail;* Oui.
- e) *la durée du contrat;* Oui.
- f) *la fourniture de nourriture et de logement, le cas échéant;* Oui.
- g) *toute période d'essai, le cas échéant;*

#### Commentaires :

Bien que la période d'essai soit une pratique répandue et généralement acceptée, elle peut s'avérer un concept dangereux dans le cas des participantes au PAFR. Lorsqu'elles changent d'employeur, elles doivent renouveler leur permis de travail où y est inscrit le nom de leur employeur. Ce processus peut prendre plusieurs mois<sup>93</sup> et engendre des frais importants pour la travailleuse. Si leur nouvel employeur refuse d'initier les démarches avant la période d'essai, l'aide familiale se retrouve à travailler illégalement, ce qui la place en très mauvaise posture. De nombreux cas ont été recensés où les employeurs profitaient de ce statut pour menacer l'employée de dénonciation ou de déportation et pour lui verser un salaire moindre, voire inexistant. Il faut également noter que dans ces cas, les mois de transition ne feront pas partie du décompte des 24 mois nécessaires pour obtenir la résidence permanente. Les aides familiales

<sup>91</sup> Rapporteuse spéciale Gabriela Rodríguez Pizarro, *Rapport sur les groupes et individus particuliers : travailleurs migrants*, présenté à l'ECOSOC, 2004, p.19.

<sup>92</sup> Chacun des deux paliers de gouvernement propose un contrat type écrit à travers son ministère de l'immigration.

<sup>93</sup> Au sujet de ces délais et des inconvénients qu'ils engendrent voir Leslie Cheung, *Living on the edge : Addressing employment gaps for temporary migrant workers under the Live-in Caregiver Program*, Simon Fraser University, Vancouver : thèse de maîtrise, 2006.

craignent de perdre l'emploi offert si elles ne commencent pas immédiatement, en plus de ne pas avoir d'endroit où dormir si elles sont sans employeur<sup>94</sup>.

Si période d'essai il y a, le permis de travail temporaire devrait en tenir compte en n'étant plus lié à un employeur pour éviter que les aides familiales sous le PAFR soient dépendantes de leur employeur pour obtenir un permis de séjour. Il faut insister sur un permis de travail ouvert, ou encore relié directement au secteur des services à domicile et à une province, sans y indiquer le nom d'un employeur. Dans le même sens, plusieurs organisations réclament aussi que la résidence permanente soit accordée aux aides familiales dès leur arrivée au Canada. Cela réglerait certainement les problèmes reliés au statut durant une éventuelle période d'essai en plus de les rendre moins vulnérables. La grande majorité des sources consultées, incluant les organismes communautaires canadiens contactés en juin 2009, insistent pour un permis de travail ouvert, si ce n'est pour la résidence permanente à l'arrivée. Au Québec, c'est la position de l'Association des aides familiales du Québec (AAFQ), du Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (CTI), de PINAY, et des principales organisations syndicales.

Par ailleurs, notons toutefois que les périodes d'essai doivent être correctement balisées, c'est-à-dire limitées à ce qui est nécessaire pour que les deux parties puissent déterminer si elles veulent s'engager plus avant.

*h) les conditions de rapatriement, le cas échéant;*

Au Canada, le PAFR donne accès à la résidence permanente dans certaines conditions, comme celle de travailler 24 mois dans un délai de 3 ans après l'arrivée au pays. Il ne devrait donc pas y avoir lieu d'indiquer des conditions de rapatriement puisque le but ultime de la migration des aides familiales est de combler une pénurie de main-d'œuvre. Prévoir les conditions de rapatriement pourrait fragiliser davantage le statut des aides familiales migrantes au Canada (voir aussi question 28).

## **Question 14**

*La convention devrait-elle prévoir que chaque Membre devrait prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques soient protégés contre toutes les formes d'abus et de harcèlement, y compris d'ordre physique, verbal, sexuel et mental?*

### Commentaires :

Oui. Est-il nécessaire de répéter que le travail en maison privée expose les aides familiales à des abus dont souvent personne n'est témoin? L'expérience commune des organismes communautaires au Canada démontre que les aides familiales sont exposées à des insultes, parfois même à de l'humiliation ou à des agressions sexuelles<sup>95</sup>. La nature du travail d'aide familiale amène souvent à développer des relations ambiguës entre l'employeur et l'employée, compte tenu de la proximité physique et de l'implication émotionnelle des aides familiales. La distinction entre la sphère publique et privée s'en trouve brouillée et complique la relation employeur-employée. Si certaines aides familiales sont volontairement insérées dans la famille, créant une pression émotive sur la travailleuse pour qu'elle soit flexible et résiliente, d'autres sont

<sup>94</sup> Deanna Okun-Nachoff, « Top ten legal issues facing workers in the live-in caregiver program », *Inside Immigration, CBA National Citizenship and Immigration Law Section*, mars 2009, p.3.

<sup>95</sup> Une recherche recensant plusieurs cas a d'ailleurs été publiée à Toronto. Voir Sedef Arat-Koc, *Caregivers Break the Silence : a Participatory Action Research on the Abuse and Violence, Including the Impact of Family Separation, Experienced by Women in the Live-in Caregiver Program*, Toronto: Intercede, 2000.

traitées presque comme des meubles<sup>96</sup>. Les formes d'abus et de harcèlement sont utilisées par les employeurs comme manifestations de la relation asymétrique de pouvoir qui existe entre eux et les aides familiales. Plusieurs aides familiales hésiteront à dénoncer leur employeur pour les abus ou les harcèlements subis, étant trop dépendantes de leur emploi pour risquer de le perdre ou encore parce qu'elles se sentent déloyales de le faire. Elles veulent, entre autres, préserver la famille à cause des liens émotifs qui se sont créés.

Les abus peuvent également se présenter sous des formes plus sournoises, difficiles à identifier et plus ardues à dénoncer. Ainsi, le harcèlement d'ordre verbal est courant selon des témoignages recueillis. Il peut toucher l'origine ethnique, la manière d'accomplir un travail ou encore la classe sociale, comme cette aide familiale à qui l'on dit « qu'il n'est pas courant pour une personne dans une position domestique de donner son opinion<sup>97</sup> ». Cela peut aussi être par rapport à la capacité parfois réduite de l'aide familiale à parler la langue locale, capacité qui la fait apparaître « moins intelligente » aux yeux de la famille<sup>98</sup>. Ainsi, il s'agit non seulement pour les gouvernements canadien et provinciaux de mettre en place des mécanismes efficaces de protection, telles les inspections et la diffusion d'information, mais aussi de donner de la visibilité à ce métier pour que les préjugés disparaissent, grâce à des stratégies similaires à celles utilisées pour contrer le racisme et le sexisme. Cela faciliterait aussi leur intégration à la communauté d'accueil.

Pour les participantes au PAFR, les abus ont tendance à perdurer sur de plus longues périodes. L'objectif premier des migrantes est de compléter le programme (24 mois de travail dans un délai de 3 ans). Dans ce cas, dénoncer un employeur, et donc en changer, implique d'importants délais qui peuvent compromettre la réussite du programme, ou du moins reporter l'obtention de la résidence permanente de façon non négligeable. C'est donc le statut de travailleuse temporaire qui fragilise davantage les aides familiales de ce programme, tel que de nombreux organismes communautaires canadiens le signalaient lors d'entrevues en juin 2009. Ici, une mesure immédiate et efficace que le Canada pourrait prendre serait d'octroyer des permis de travail ouverts, rattachés à une profession et à une province plutôt qu'à un employeur. Les aides familiales hésiteraient alors moins à dénoncer un employeur commettant des abus. Les conséquences négatives d'un changement d'emploi seraient grandement amoindries. C'est d'ailleurs ce qu'a suggéré le Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration, suite aux consultations publiques tenues en 2008<sup>99</sup>. Une autre suggestion faite par ce Comité est d'accorder la résidence permanente dès l'arrivée de la travailleuse sur le territoire canadien. Elle la conserverait durant trois ans sous condition de compléter 24 mois de travail. Il s'agirait d'en faire la preuve pour faire lever les conditions et conserver le statut de résident permanent<sup>100</sup>. La catégorie d'immigration des entrepreneurs prévoit déjà d'accorder la résidence

<sup>96</sup> Barbara Ehrenreich, auteure et journaliste, décrivait ainsi sa courte expérience dans le monde des services à domicile. Voir « Maid to Order : the politics of other women's work », *Harper's Magazine*, 300, Avril 2000, p. 59-70. Une autre aide familiale donne un témoignage semblable en disant que « même l'employeur le plus libéral la traitait comme un objet qu'il possédait, en lui rappelant qu'il la parrainait pour son immigration » *traduction libre*. Voir Pura M. Velasco, « We Can Still Fight Back : Organizing Domestic Workers in Toronto », dans Abigail B. Bakan et Daiva Stasiulis, *Not One of the Family*, p. 160. Bien que ces témoignages aient été recueillis ailleurs qu'au Québec, la même situation se reflète dans la province.

<sup>97</sup> Pura M. Velasco, *Op. Cit.*, p.160.

<sup>98</sup> Une aide familiale de dire : « but they think you are stupid because you can't speak English, so they over-work you, they think you don't know the rules. I was so upset when I heard them call me stupid. ». Dans Bernadette Stiell et Kim England, « Domestic Distinctions: constructing difference among paid domestic workers in Toronto », *Gender, Place and Culture*, Vol. 4 (n°3), 1997, p. 355.

<sup>99</sup> Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration, *Les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs sans statut légal*, Rapport pour la chambre des communes du Canada, mai 2009, p. 66.

<sup>100</sup> Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration, *Les travailleurs migrants et les consultants fantômes*, Rapport pour la Chambre des communes du Canada, juin 2009, p.13.

permanente à l'arrivée sous conditions. Ces suggestions n'ont toutefois pas encore été appliquées par le gouvernement canadien.



### **Question 15**

*La convention devrait-elle prévoir que chaque Membre devrait s'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient de la protection du régime de salaire minimum, là où il existe?*

#### Commentaires :

Au Canada, le régime de salaire minimum est en vigueur pour les aides familiales comme pour les autres travailleurs et travailleuses. Cependant, la difficulté de comptabiliser les heures, particulièrement les heures de « disponibilité » (d'astreinte), fait en sorte que les aides familiales obtiennent parfois une rémunération moindre que le salaire minimum, considérant le nombre **réel** d'heures travaillées. Une recherche notait que l'horaire habituel déclaré de 10 h 15 par jour était inférieur aux 11 h 58 de temps total de présence enregistré par les répondantes<sup>101</sup>. Une autre étude effectuée au Québec auprès de 148 aides familiales a démontré que la majorité des répondantes gagnaient entre 251 \$ et 300 \$ par semaine<sup>102</sup>. Cela donne un taux horaire, calculé à 40 heures par semaine, entre 6,28 \$ et 7,50 \$, c'est-à-dire nettement inférieur au salaire minimum 8,50 \$/h en vigueur au moment de ce sondage. Une rémunération juste fait partie des conditions d'un travail décent, ainsi que de l'effort d'équité en matière d'emploi et d'élimination de la discrimination. Encore une fois, lorsque les employeurs disent à leur employée « qu'elle fait partie de la famille », ces relations ambiguës « brouillent la limite entre le travail rémunéré et les faveurs non rémunérées, ce qui en retour mène souvent à l'exploitation<sup>103</sup> ».

### **Question 16**

*La convention devrait-elle prévoir que tous les travailleurs domestiques devraient être payés pour leur travail à intervalles réguliers, au moins une fois par mois?*

#### Commentaires :

Oui, comme tous les autres travailleuses et travailleurs. Au Québec, la loi oblige les employeurs à verser un salaire à intervalles réguliers ne pouvant dépasser 16 jours<sup>104</sup>. Il en va donc de même pour les aides familiales.

### **Question 17**

*La convention devrait-elle autoriser le paiement partiel du salaire en nature? Dans l'affirmative, veuillez préciser dans quelles circonstances et limites, en particulier si un travailleur domestique peut refuser un paiement en nature.*

#### Commentaires :

Le paiement partiel du salaire en nature pose de sérieux problèmes quant au calcul de la valeur des biens ou services ainsi échangés. De plus, il est à se demander quelle est la capacité réelle de l'aide familiale de refuser un paiement en nature, si elle considère que le bien ou service proposé ne lui convient pas, ou qu'elle n'en a pas besoin.

<sup>101</sup> Selon Ruth Rose et Elizabeth Ouellet, *Le métier d'aide familiale : à la recherche d'un salaire équitable*, p.75.

<sup>102</sup> PINAY en collaboration avec la McGill School of Social Work, *Warning! Domestic work can be dangerous to your immigration status, health, safety and wallet! Report on the findings of a community based survey on the work conditions of Montreal domestic workers*, novembre 2008, p. 16.

<sup>103</sup> « [...] as many analysts have noted, it helped blur the boundaries between paid work and unpaid favors, which in turn often leads to exploitation ». Traduction libre. Tiré Barbara Ehrenreich et al., *Global Woman, Nannies, maids and sex workers in the new economy*, Metropolitan Books : New York, 2003, p.67.

<sup>104</sup> *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., chapitre N-1.1, art.43.

En outre, le paiement en nature évoque de nouveau la question des relations ambiguës entre employeur et employé (voir question 14 et 15). Être payée en biens ou en services plutôt qu'en argent peut renforcer cette situation, surtout si ce paiement en nature passe pour être un cadeau. Des aides familiales ont rapporté que recevoir de tels « cadeaux » les faisait sentir non seulement comme des femmes dans le besoin, mais aussi comme des employées dont on achète la tranquillité<sup>105</sup>. On comprend alors que la disposition de la *Loi sur les normes du travail* du Québec statuant qu'aucun « avantage à valeur pécuniaire ne doit entrer dans le calcul du salaire minimum<sup>106</sup> » est une bonne législation en la matière.

### **Question 18**

*La convention devrait-elle stipuler que chaque Membre devrait s'assurer que les travailleurs domestiques ne soient pas obligés par la législation nationale de résider chez l'employeur?*

#### Commentaires :

L'obligation de résider chez l'employeur pour les participantes au PAFR est la dénonciation la plus fréquente du milieu communautaire québécois et canadien. « Aimeriez-vous résider chez votre employeur? » de dire une ancienne participante travaillant aujourd'hui pour la *West Coast Domestic Workers' Association*. Notre groupe de travail est d'avis que l'obligation de résidence devrait être abolie.

On ne compte plus les sources faisant état que l'obligation de résidence aggrave la vulnérabilité des aides familiales sous le PAFR. D'abord, vivre sous le même toit où l'on travaille signifie, pour beaucoup de femmes, être presque 24 heures sur 24 sous astreinte, ou du moins, une extension des heures travaillées qui ne sont pas toujours rémunérées. Une étude effectuée à Montréal révélait que sur un échantillon donné, plus de la moitié des femmes faisait des heures supplémentaires et que seules 52 % d'entre elles étaient payées pour ces heures<sup>107</sup>. Si une aide familiale sous le PAFR perd son emploi parce qu'elle dénonce ces violations, elle se retrouve alors sans salaire et sans logement jusqu'à ce que son permis de travail soit renouvelé avec le nom d'un autre employeur. C'est donc dire que cette obligation de résidence fragilise les aides familiales participant au programme du PAFR en créant un lien de dépendance extrême à l'employeur. De plus, l'obligation de résidence isole les aides familiales, dans un contexte où elles sont déjà dans un état précaire. Ce peu de socialisation se traduit par un pouvoir d'association et de négociation collective pratiquement nul. En outre, plusieurs aides familiales rapportent percevoir un manque d'intimité, surtout lorsqu'on les décrit comme « quelqu'un de la famille »<sup>108</sup>. On note que des employeurs font référence à cet hypothétique lien familial particulièrement quand il s'agit de demander à l'aide familiale de faire quelque chose pour eux qui semblerait une imposition exagérée pour une personne considérée simplement comme une employée<sup>109</sup>. L'obligation de résidence bafoue donc le droit à la vie privée, à l'intimité et à la mobilité des aides familiales sous PAFR.

<sup>105</sup> Bernadette Stiell et Kim England, *Op. Cit.*, p. 351.

<sup>106</sup> *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., chapitre N-1.1, art.41.

<sup>107</sup> Jacqueline Oxman-Martinez, Jill Hanley et Leslie Cheung, *Another Look at the Live-in Caregiver Program*, publié par le Centre de recherche interuniversitaire de Montréal sur l'immigration, l'intégration et la dynamique urbaine, septembre 2004, p.13.

<sup>108</sup> Audrey Macklin, « Foreign Domestic Worker: Surrogate Housewife or Mail Order Servant? », *McGill Law Journal*, vol.37 (n°3), 1992, p.716.

<sup>109</sup> *Ibid.*, p.717. On cite également l'anthropologue Shellee Colen qui observe que « l'idéologie familiale est parfois utilisée pour justifier pourquoi les gens doivent se sacrifier l'un pour l'autre, et on l'évoque pour convaincre des personnes extérieures à la famille de faire des choses qui autrement sembleraient les exploiter injustement ».

*Traduction libre.*

D'ailleurs, une recherche, réalisée aux États-Unis dans des circonstances analogues à celles prévalant en sol québécois et canadien, démontre que le fait de passer d'aide familiale résidente à aide familiale non résidente amène une amélioration de la qualité de vie et une diminution du sentiment d'isolement, de dépendance et d'exploitation<sup>110</sup>.

Pour sa part, le gouvernement du Canada indique que la raison d'être de l'obligation de résidence du PAFR est que la pénurie de travailleuses de ce secteur est spécifiquement pour les aides familiales résidentes et non pour les non-résidentes. Cette affirmation est hautement contestable. Nombre d'aides familiales ayant obtenu la résidence permanente continuent de travailler dans le domaine des soins et services à domicile<sup>111</sup>, sans résider chez leur employeur. La demande canadienne d'aides familiales apparaît donc être pour les résidentes et les non-résidentes. D'ailleurs, le programme d'immigration précédent, c'est-à-dire le Programme pour les employés de maison étrangers (PEME), remplacé en 1992 par le PAFR, devait répondre à une pénurie de services de garderies accessibles, de qualité et à un prix abordable et non pas à une pénurie d'aides familiales résidentes. Aujourd'hui, la pénurie du secteur des soins et services à domicile semble également être permanente, plutôt que temporaire. Cela amène certaines organisations communautaires à demander l'inscription de la profession d'aide familiale parmi la liste des professions en demande au Canada. L'effet serait de placer les aides familiales dans une catégorie d'immigration plus avantageuse, sans obligation de résidence.

### **Question 19**

*Lorsque le logement et la nourriture sont fournis par l'employeur, la convention devrait-elle stipuler que le logement devrait être sûr et décent et respecter la vie privée du travailleur et que les repas devraient être de bonne qualité et en quantité suffisante?*

#### Commentaires:

Au Québec, les employeurs sont tenus de fournir à l'aide familiale ses repas<sup>112</sup> et une « chambre privée adéquatement meublée, chauffée, aérée et munie d'un verrou de sûreté en bon état<sup>113</sup> ». Toutefois il n'est pas rare que la chambre offerte ne corresponde pas à ces critères, comme des témoignages d'aides familiales en font état. Certaines se voient contraintes de dormir dans un lit étendu à même le plancher du salon<sup>114</sup>, dans la chambre des enfants dont elles prennent soin, ou encore dans la même pièce que l'appareil de chauffage central (fournaise ou chaudière) sans aucune fenêtre ou serrure à la porte<sup>115</sup>. On devrait également s'assurer que l'on fournit des repas de la même qualité que celle de l'employeur et en quantité suffisante.

Même si l'on avertit les employeurs que l'inspection de leur domicile est possible, cette éventualité ne reste que théorique et est très rarement appliquée. Le Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration de la Chambre des communes du Canada a d'ailleurs recommandé « de constituer des équipes de surveillance chargées d'effectuer sans prévenir des vérifications des conditions de vie et de travail pour les

<sup>110</sup> Mary Romero, *Maid in the USA*, London and New York : Routledge, 1992.

<sup>111</sup> Cette proportion serait d'environ 30 % au Québec selon une étude du Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec. Marie-Hélène Castonguay, *Insertion socioprofessionnelle des aides familiales résidentes au Québec*, Québec : Ministère de l'Immigration et des communautés culturelles, division de la recherche et de l'analyse prospective, 2009, p.17.

<sup>112</sup> *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., article 51.0.1

<sup>113</sup> Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec, « Aide familiale résidente : Obligations de l'employeur », [En ligne], <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/embaucher-temporaire/obtenir-autorisations/aide-familiale/obligations.html> (page consultée le 30 juin 2009).

<sup>114</sup> Bernadette Stiell et Kim England, *Op. Cit.*, p.349.

<sup>115</sup> PINAY en collaboration avec la McGill School of Social Work, *Op. Cit.*, p.13.

travailleurs étrangers temporaires<sup>116</sup> ». Cette solution n'a pas encore été appliquée par le gouvernement du Canada, ni par les instances provinciales chargées de faire respecter les lois du travail (comme la Commission sur les normes du travail au Québec). Sans ces inspections, il n'y a peu d'incitatifs à ce que les employeurs québécois respectent leurs obligations.

### **Question 20**

*La convention devrait-elle prévoir que tout Membre devrait s'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient de la durée normale de travail, du paiement des heures supplémentaires, de périodes de repos journalier et hebdomadaire et de congé annuel, qui sont fixés par la législation nationale, et qui ne sont pas moins favorables que ce qui s'applique aux autres salariés?*

#### Commentaires :

Oui. Au Québec, même si les aides familiales sont maintenant couvertes par la *Loi sur les normes du travail*, les femmes qui sont classées dans la catégorie des « gardiennes », c'est-à-dire celles qui prennent soin d'une personne sans effectuer de travaux ménagers qui ne soient directement liés aux besoins de cette personne, n'ont pas droit au paiement des heures supplémentaires au taux majoré<sup>117</sup>, soit une fois et demi le taux normal. Cette définition de la catégorie « gardien/gardienne de personne » est d'ailleurs hautement contestable, considérant que la distinction entre des travaux ménagers « directement liés aux besoins de la personne » et d'autres travaux ménagers est difficile à établir, surtout lorsqu'il y a d'autres membres de la famille vivant avec la personne. De plus, ne faudrait-il pas accorder au moins autant de considération en regard de l'importante responsabilité que comporte cette charge? Ce traitement est donc inéquitable en regard de celui s'appliquant aux autres salariés.

À propos du congé annuel, particulièrement pour les aides familiales sous PAFR ou celles provenant d'une région éloignée de celle de leur employeur, une disposition leur permettant de prendre un congé annuel prolongé pour cause de visite à leur famille devrait être prévue. Il faut considérer les conséquences sur la famille que peut avoir une longue absence, particulièrement dans le cas des mères. Pour les aides familiales du PAFR, le visa nécessaire pour entrer à nouveau au Canada devrait être automatiquement émis. Les autorités pourraient aussi leur émettre des visas avec entrées multiples dès l'arrivée au pays ou, encore mieux, leur donner la résidence permanente à l'arrivée. Aussi, ces visas seraient utiles sachant que le métier d'aide familiale exige une certaine mobilité dans des cas où l'employeur demande à l'aide familiale de l'accompagner en-dehors du pays.

### **Question 21**

*La convention devrait-elle disposer que les travailleurs domestiques ne sont pas tenus de rester au domicile de l'employeur pendant la période de repos journalier ou hebdomadaire?*

#### Commentaires :

Oui, même si cela semble évident. L'employée qui n'est pas au travail doit pouvoir être libre de son temps, sans quoi il y a lieu de parler de servitude et d'assujettissement. Pour les aides familiales comme pour les autres travailleurs, être libre de son temps implique avoir la possibilité de se déplacer où elles l'entendent durant ces périodes de repos. L'obligation de résidence, discutée à la question 18, pose de sérieux

<sup>116</sup> Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration, *Les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs sans statut légal*, Rapport pour la chambre des communes du Canada, mai 2009, recommandation 28, p.68.

<sup>117</sup> L.R.Q., chapitre N-1.1, art.54, paragraphe. 9.

problèmes à cette liberté, particulièrement en ce qui concerne le repos journalier car la ligne entre le travail, l'astreinte et le repos devient alors très mince. Des cas ont été rapportés où l'employeur amène l'aide familiale en voyage avec sa famille sans rémunérer ses périodes de repos journaliers, alors que l'aide familiale est contrainte de demeurer avec la famille, et qu'elle est disponible toutes les heures de la journée. Encore là, la relation de travail particulière créée par les liens ambigus entre employeur et employé complexifie la catégorisation des heures de travail et ce qui est perçu comme une inclusion à la famille par l'employeur peut devenir un abus du travail de l'aide familiale. Réitérer le fait que l'aide familiale devrait être libre de se déplacer pendant ses périodes de repos a le mérite d'établir clairement la norme.

### **Question 22**

*La convention devrait-elle prévoir que les périodes d'astreinte devraient être considérées comme du temps de travail dans la mesure déterminée par la législation nationale, les conventions collectives ou par tout autre moyen conforme à la pratique nationale?*

Oui. Les périodes d'astreinte devraient absolument être considérées comme du temps de travail, puisque le travailleur n'est pas libre de son temps durant ces périodes. De plus, pour mettre sur un pied d'égalité les aides familiales avec les autres emplois, ce temps devrait être rémunéré comme n'importe quelle autre heure de travail, sinon le traitement du travail d'aide familiale serait clairement discriminatoire. Un commis à la clientèle d'une boulangerie qui attend les clients est-il rémunéré? On ne devrait prévoir un traitement plus défavorable qu'aux autres catégories d'emplois. Rappelons ici qu'au Québec, selon l'article 57 de la *Loi sur les normes du travail*, un employé est réputé au travail lorsqu'il est à la disponibilité de son employeur sur les lieux de travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail. C'est pour les aides familiales du PAFR que la question devient problématique. En effet, si ces aides familiales étaient non résidentes, l'astreinte pourrait être clairement établie.

### **Question 23**

*La convention devrait-elle disposer que chaque Membre devrait prendre des mesures pour garantir que les travailleurs domestiques bénéficient d'au moins 24 heures consécutives de repos pour chaque période de sept jours?*

#### Commentaires :

Oui. Au Québec, 32 heures consécutives de repos pour chaque période de sept jours doivent être accordées, un congé légèrement plus long que celui des autres provinces canadiennes. Par exemple, en Ontario, l'employeur doit obligatoirement donner 24 heures de repos. Toutefois, ce sont surtout les moyens d'application qui font défaut à ce sujet, comme pour ce qui est de l'inspection (voir question 32). Nous réitérons ici que la diffusion de l'information directement aux aides familiales et aux employeurs doit être améliorée ainsi qu'une révision du statut des travailleuses migrantes pour qui déposer une plainte présente encore trop de difficultés.

## **Question 24**

*La convention devrait-elle prévoir que chaque Membre devrait prendre des mesures afin d'assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et les autres salariés en matière de sécurité et de santé au travail? La convention devrait-elle stipuler que de telles mesures pourraient être mises en œuvre progressivement? Veuillez détailler.*

### Commentaires :

S'il peut être pertinent dans certains cas de stipuler que les mesures pourraient être mises en œuvre progressivement, il n'en est pas ainsi dans le cas des aides familiales. Il faut rappeler que les risques inhérents au travail d'aide familiale sont plus élevés que chez l'ensemble des travailleuses et des travailleurs québécois. En plus d'accorder la couverture automatique contre les maladies professionnelles et les accidents du travail (voir question 12 b) l'information des employeurs et des employées sur la sécurité du travail en maison privée semble primordiale. Pour ces mesures de prévention, l'effort financier se réduit à peu : acheter des gants ou des produits de nettoyage moins corrosifs par exemple ne mettrait certainement pas en péril la santé financière d'une famille-type employeuse, qui faut-il le rappeler, gagne plus que la moyenne nationale. La Commission de la santé et de la sécurité au travail du Québec (CSST) pourrait émettre une liste de précautions obligatoires à prendre dans les foyers, ce qui n'entraînerait que peu de coûts et d'efforts. Toutes ces améliorations (changement législatif et information) ne paraissent pas nécessiter de mesures progressives mais peuvent s'effectuer rapidement.

Même si, au Québec, les sommes à engager pour protéger les aides familiales semblent minimes, rappelons qu'au delà des coûts, la protection des travailleurs et la santé publique font partie des obligations des États. Par ailleurs, les droits des travailleurs et des travailleuses incluent le droit à la santé, à la sécurité, à la protection de leur intégrité physique et psychologique et au respect de leur dignité.

## **Question 25**

*La convention devrait-elle prévoir que chaque Membre devrait prendre des mesures pour assurer l'application aux travailleurs domestiques des régimes de sécurité sociale, y compris en ce qui concerne la protection de la maternité? La convention devrait-elle prévoir que certaines mesures pourraient être mises en œuvre progressivement? Veuillez détailler.*

### Commentaires :

Oui. La question de l'importance de régimes de sécurité sociale pour les aides familiales a déjà été abordée. Nous réitérons ici que l'accès à ces protections devrait être facilité, au même titre que l'ensemble des travailleurs et des travailleuses y a droit. Les mesures à prendre dans ce cas-ci sont principalement d'ordre législatif. Cela implique évidemment un certain délai, sans qu'il soit exagéré, et des sommes qui se justifient par la contribution des aides familiales à l'économie et à la société. En ce qui concerne la protection de la maternité, Immigration Canada ne reconnaît pas les congés de maternité comme faisant partie du temps accumulé pour compléter le programme. Comme le principe de « service continu » n'est pas reconnu, les aides familiales sous PAFR hésitent à prendre ces congés. (voir question 12c).

## C. Agences de placement

### Question 26.

*La convention devrait-elle prévoir que chaque Membre devrait prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques recrutés ou placés par des agences de placement, particulièrement les travailleurs domestiques migrants, soient protégés efficacement contre les pratiques abusives?*

#### Commentaires:

Oui. La Convention n°181 de l'OIT sur les agences d'emploi privées (1997) contient des clauses concernant la régulation de ces agences, que ce soit par l'obligation de déterminer leurs conditions d'exercice par un système de licences, par l'engagement formel à faire cesser les pratiques discriminatoires de ces agences, ou par l'interdiction d'imposer des frais aux travailleurs<sup>118</sup>. Le Canada n'a malheureusement pas ratifié cette convention, malgré l'importance de telles mesures pour protéger efficacement les aides familiales et les autres travailleurs migrants contre les pratiques abusives de certaines agences. La régulation des agences reste primordiale pour diminuer la discrimination en matière d'emploi, le travail forcé et pour offrir des conditions répondant aux normes minimales du travail.

Intéressons nous d'abord au cas des agences de placement privées qui s'adressent principalement aux citoyennes et aux résidentes permanentes en leur trouvant des emplois ou en agissant parfois comme leur employeur (sur la relation triangulaire voir question 6 d). Les travailleuses recourant à ces agences devraient bénéficier des normes minimales du travail, mais il n'en est pas toujours ainsi. Dans certains cas, les relations tripartites « créent une confusion pour les travailleurs quant à leurs droits, et fournissent aux employeurs des moyens de se dérober à certaines responsabilités légales<sup>119</sup>». En outre, l'embauche par une agence privée amène souvent une disparité de traitement pour la salariée d'une agence (notamment au niveau de la rémunération) si on compare avec celle qui occupe un emploi similaire accompli sans intermédiaire<sup>120</sup>. Les aides familiales devraient pourtant bénéficier des mêmes avantages sociaux, mais très peu d'agences offrent un régime complémentaire de retraite et peu sont syndiquées.

Le cas des aides familiales migrantes est différent, mais pose aussi de grandes difficultés. Ici encore, il faut insister sur le facteur migratoire qui augmente davantage le besoin de protection des aides familiales. D'autant plus qu'au Québec, la moitié des aides familiales sous le PAFR auraient fait appel à une agence de placement pour trouver leur premier emploi<sup>121</sup>. Compte tenu la complexité et la longueur des démarches administratives d'immigration, non seulement les agences sont souvent les intermédiaires obligés entre les employeurs et les employées migrantes, mais ce rôle leur donne à la fois beaucoup de responsabilités et beaucoup de pouvoir. D'abord, les frais imposés par ces intermédiaires créent des conditions de travail analogues à de la servitude pour dettes, nombre d'aides familiales travaillant essentiellement pour rembourser les prêts encourus. Ces sommes peuvent représenter entre 2 000 et

<sup>118</sup> Respectivement les articles 3, 5 et 7 de la Convention n°181.

<sup>119</sup> Stéphanie, Bernstein, Katherine Lippel et Karen Messing, « *Travail atypique* »; *Protection légale des conditions minimales d'emploi et de la santé*. Montréal : Fonds québécois de recherche en sciences et culture dans le cadre du programme d'Actions concertées, 2004, p. 35.

<sup>120</sup> Jusqu'à 50 % de moins selon certaines sources. Louise Boivin, *Op. Cit.*, p. 46. Voir aussi Jean Bernier, Guylaine Vallée et Carol Jobin, *Op. Cit.*, p. 492-493.

<sup>121</sup> Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec, *Insertion socioprofessionnelle des aides familiales résidentes au Québec*, présentation à la XI<sup>ème</sup> Conférence nationale Metropolis, Calgary, mars 2009 (Québec : ministère de l'Immigration et des communautés culturelles, division de la recherche et de l'analyse prospective), p.12.

10 000 \$ selon les estimations de l'AAFQ<sup>122</sup>. Une avocate de Vancouver indiquait que d'anciens clients avaient payé des frais supérieurs à 20 000 \$<sup>123</sup>. Par ailleurs, on identifie les agences de recrutement et les consultants en immigration comme des acteurs-clés parmi la vaste gamme de techniques utilisées dans le recrutement de victimes de traite de personnes<sup>124</sup>. En effet, la traite de personnes ne doit pas être comprise uniquement comme s'opérant sous la contrainte : en fait, de nombreuses victimes cherchent réellement à migrer, mais se retrouvent « dans une situation d'exploitation échappant à leur contrôle<sup>125</sup> ». Les agences de placement sont notamment dénoncées car elles promettent des emplois qui n'existent pas à l'arrivée des aides familiales sous PAFR. Ces agences se justifient généralement en disant que les familles qui cherchent à employer une aide familiale la veulent immédiatement, ce qui s'avère impossible en regard de la longueur des démarches administratives. Agatha Mason, directrice d'Intercede, un organisme communautaire de Toronto, notait que le nombre d'aides familiales faisant affaire avec une agence frauduleuse avait augmenté au cours de la dernière année<sup>126</sup>. Il s'agit donc là d'une des préoccupations immédiates auxquelles le Canada et une future convention internationale de l'OIT devraient s'attaquer. Par ailleurs, il y a toujours le risque que ces agences n'informent pas correctement les employeurs des normes minimales du travail, comme le rapportait un journaliste torontois qui est allé « s'informer » dans une agence en se faisant passer pour un employeur potentiel<sup>127</sup>. Il en va de l'imputabilité des agences d'empêcher que des migrantes arrivent ici sans emploi, forcées d'accepter le premier travail offert et craintives d'en changer si les conditions ne conviennent pas.

Dans le secteur des agences, il y a donc un mélange problématique des pratiques douteuses ou carrément de pratique illégales. Il y a aussi confusion entre les fonctions d'agence et de consultant en immigration. Les agences gèrent habituellement l'offre et la demande d'aides familiales via le PAFR, tandis que les consultants en immigration ne s'occupent généralement que des papiers d'immigration. Cela peut également être problématique lorsque ces derniers n'ont pas de connaissance approfondie du droit et qu'ils demandent d'onéreux frais. Parmi les consultants en immigration eux-mêmes, la différence n'est pas toujours claire entre ceux légalement « autorisés » (Barreau, Chambre des notaires ou Société canadienne des consultants en immigration-SCCI) et ceux « fantômes » qui ne font partie d'aucune association professionnelle.

Tel qu'introduit à la question 9 b), au Canada, les agences de placement ne sont pas bien règlementées. Ceci ouvre la porte au trafic illicite et à l'imposition de fortes sommes pour prendre en charge l'immigration des aides familiales. D'ailleurs, en 2004, on a observé que parmi les 90 pays membres de l'OIT, seuls 40 pays autorisent les agences de recrutement privées à faire venir des travailleuses et travailleurs migrants. De ces pays, seulement 23, dont le Canada, autorisent lesdites agences à faire payer des honoraires aux

<sup>122</sup> Farida Osmani, *Trafic, traite et esclavage moderne des aides familiales migrantes au Québec*, Montréal, publication de l'Association des aides familiales du Québec (AAFQ), 2008, p.39.

<sup>123</sup> Deanna Okun-Nachoff, « Top ten legal issues facing workers in the live-in caregiver program », *Inside Immigration, CBA National Citizenship and Immigration Law Section*, mars 2009, p.2.

<sup>124</sup> Jacqueline Oxman-Martinez et al., *Les victimes de la traite des personnes : Points de vue du secteur communautaire canadien*, ministère de la Justice Canada, Division de la recherche et de la statistique, 2005, p.12.

<sup>125</sup> *Ibid.*, p.8.

<sup>126</sup> Entrevue avec Agatha Mason, Intercede Toronto, juin 2009, par l'AAFQ.

<sup>127</sup> La dirigeante de l'agence torontoise Spivak indiquait à ce journaliste se faisant passer pour un employeur que les aides familiales qu'elle proposait travaillaient toujours plus que les huit heures par jour prévues au contrat. « No, no overtime... don't worry about that. I've never had any problems with this ». Dale Brazao et Robert Cribb, « Nannies trapped in bogus jobs », *The Star*, 14 mars 2009, <http://www.thestar.com/printArticle/602352> (page consultée le 6 juillet 2009).



travailleuses et travailleurs<sup>128</sup>. Toutefois, les gouvernements provinciaux du Manitoba, de l'Alberta, de l'Ontario et de la Colombie-Britannique ont modifié leurs lois du travail afin d'interdire aux agences de charger des frais de placement aux travailleuses et travailleurs, sous peine de révocation de leur licence<sup>129</sup>. Le gouvernement du Manitoba exigeait en outre l'inscription obligatoire des employeurs recrutant à l'échelle internationale ainsi que l'obtention d'une licence spéciale pour tout tiers entre un employeur et un employé. Quant au gouvernement de l'Alberta, il se fixe comme objectif que toutes les agences possèdent une licence avant septembre 2009. Tel que l'indiquait un rapport de l'OIT sur les travailleurs migrants, « en imposant des conditions strictes pour l'obtention d'une licence, les autorités peuvent limiter le recrutement aux entreprises qui ont le savoir-faire et les ressources nécessaires<sup>130</sup> ». Ces mesures seraient intéressantes pour le Québec.

D'un autre côté, les agences de placement peuvent aussi être une garantie contre les abus. Elles ne doivent cependant pas se substituer aux associations représentatives ni aux gouvernements. Elles peuvent effectuer des vérifications chez l'employeur et un suivi général des conditions d'emploi des aides familiales en lien avec les différents intervenants. Pour utiliser à bon escient ces capacités des agences, une des solutions possibles serait de créer une liste blanche des agences exemplaires<sup>131</sup>. Cette liste pourrait servir de référence à quiconque veut entreprendre des démarches. La Société canadienne des consultants en immigration (SCCI) produit quant à elle une liste noire, énumérant les agences et consultants qui contreviennent aux lois. Toutefois, considérant que l'inscription à la SCCI est volontaire et non obligatoire, cette liste n'est absolument pas exhaustive. Le groupe de travail intergouvernemental (DHRC, CIC, MRCI, et CNT voir note 2) parle d'un système d'accréditation des agences comme rempart contre les pratiques abusives, ainsi que de la mise en place d'un bureau de placement<sup>132</sup> pour les aides familiales sans emploi sur le territoire canadien. Ces mesures n'ont cependant pas été mises en place à l'heure actuelle. Les avis sur la fraude, tels que celui publié par Immigration et Communautés culturelles du Québec<sup>133</sup>, devraient être plus largement diffusés, entre autres dans le but d'atteindre les migrantes dans leur pays d'origine. Une autre solution à privilégier est la conclusion d'accords bilatéraux afin de mieux gérer les flux migratoires; un contrôle s'exercerait alors dès le pays d'origine sur les agences et le processus d'immigration. Dans sa recommandation n° 86, l'OIT, incluait d'ailleurs un accord type pour guider les pays. Il comprenait notamment des clauses obligeant les pays signataires à prendre des mesures contre la propagande trompeuse et pour contrôler les conditions de vie et de travail des migrants. Le Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration notait par ailleurs des lacunes dans l'application des normes encadrant les consultants en immigration, notamment concernant les infractions générales prévues dans la *Loi sur*

<sup>128</sup> BIT, *Rapport VI, Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée, Conférence internationale du travail, 92<sup>e</sup> session*, Genève, 2004, p.138.

<sup>129</sup> Alberta, *Employment Agency Business Licensing Regulation*, règlement 189/19.99 pris sous le régime de la *Fair Trading Act*, RSA 2000, ch.F-2. Colombie-Britannique : *Employment Standard Act*. Manitoba, *Loi sur les services de placement*, Codification permanente des lois du Manitoba, ch. E100 et Ressources humaines et développement des compétences Canada [http://www.hrsdc.gc.ca/fra/competence/travailleurs\\_etrangers/questions-reponses/manitoba.shtml#Q07](http://www.hrsdc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/questions-reponses/manitoba.shtml#Q07) (site consulté le 18 juin 2009). Voir aussi 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*, Ottawa : Condition féminine Canada, 2000, p.47.

<sup>130</sup> BIT, *Rapport VI, Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée, Conférence internationale du travail*, p. 137.

<sup>131</sup> Tristan A. Downe-Dewdney, de la *Canadian Caregivers Association*, insistait notamment sur la création d'une liste blanche, lors de son audience devant le Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration le 26 mai 2009. [En ligne], <http://parlvu.parl.gc.ca/ParlVu/ContentEntityDetailView.aspx?ContentEntityId=4694> (site consulté le 17 juin 2009).

<sup>132</sup> Groupe de travail gouvernemental DHRC, CIC, MRCI, et CNT, *Op. Cit.*, p. 12 à 19.

<sup>133</sup> Voir leur site internet, « Avis sur la fraude dans Internet », <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/informations/note-fraude.html> (page consultée le 3 juillet 2009).

*l'immigration et la protection des réfugiés*, les dispositions du *Code criminel* et les lois fiscales fédérales, sans toutefois recommander l'ajout d'une disposition interdisant expressément l'exercice non autorisé du métier de consultant<sup>134</sup>.

## D. Travailleurs domestiques migrants

### Question 27

*La convention devrait-elle prévoir que la législation nationale exige que les travailleurs domestiques migrants soient en possession d'un contrat écrit contenant les conditions minimales d'emploi acceptées avant le passage de la frontière?*

#### Commentaires :

Oui. Un contrat type devrait être disponible pour les migrantes comme c'est le cas au Québec (voir question 13). Toutefois, il ne faut pas que le fardeau du respect des conditions du contrat repose sur l'aide familiale, considérant qu'il ne dépend pas uniquement d'elle que le contrat s'effectue comme prévu. En effet, comme mentionné auparavant, le recours à des agences de placement peut faire que les conditions prévues ne soient pas celles qui prévalent à l'arrivée de la travailleuse sous PAFR, par exemple lorsque l'employeur sur son permis de travail n'existe pas ou a déjà employé quelqu'un d'autre. Dans de telles éventualités, l'aide familiale ne devrait pas être pénalisée ou déportée. Elle devrait avoir le temps de porter plainte et de voir l'issue de sa réclamation devant les instances appropriées, d'autant que les circonstances sont extérieures à sa volonté.

### Question 28

*La convention devrait-elle prévoir que les travailleurs domestiques migrants aient le droit d'être rapatriés sans coût pour eux après expiration ou cessation du contrat de travail?*

#### Commentaires :

Les migrantes viennent au Canada par le PAFR principalement pour travailler et obtenir la résidence permanente. Elles ont le droit de s'établir après avoir complété les conditions du programme. Il y a une certaine contradiction entre le statut temporaire que l'on offre d'abord aux aides familiales et la véritable pénurie de main-d'œuvre dans ce secteur qui apparaît plutôt permanente. À cause de cette situation particulière, il serait paradoxal pour le Canada d'insister sur le rapatriement, quand on devrait favoriser l'obtention de la résidence permanente pour les participantes au PAFR. Il faut donc réitérer que l'aide familiale migrante ne devrait jamais être considérée irrégulière du simple fait de la perte de son emploi. Cette situation ne devrait jamais entraîner automatiquement le retrait de son autorisation de séjour et son rapatriement.

S'il fallait spécifier qui paie les coûts de transport, il faut savoir que d'autres catégories de travailleurs temporaires, tels que les travailleuses et travailleurs agricoles saisonniers, font assumer une partie importante ou même la totalité de leur billet d'avion par l'employeur<sup>135</sup>. Si l'on devait prévoir les conditions de rapatriement, il ne devrait pas y avoir un traitement moins favorable en ce qui concerne les aides

<sup>134</sup> Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration, *Rapport sur la réglementation des consultants en immigration*, présenté à la Chambre des communes du Canada, juin 2008, p.6.

<sup>135</sup> Selon le site internet du Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences du Canada, « Programme des travailleurs agricoles saisonniers », [http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs\\_etrangers/ae\\_tet/ptas\\_ctet.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/ae_tet/ptas_ctet.shtml) (site consulté le 25 juin 2009).

familiales : les employeurs ou le gouvernement canadien devraient prendre en charge l'ensemble des coûts de transport, le cas échéant.

### **Question 29**

*La convention devrait-elle prévoir que chaque Membre devrait interdire aux employeurs de garder en leur possession les documents de voyage ainsi que les papiers d'identité des travailleurs domestiques?*

#### Commentaires :

Oui. Détenir les documents de voyage et les papiers d'identité est une infraction criminelle au Canada et est passible de sanctions. Personne ne devrait être traité comme un mineur alors qu'il ne l'est pas. Pour l'employeur, il s'agit d'un moyen pour renforcer sa relation de pouvoir face à l'aide familiale en détenant ses papiers d'identité ou ses documents de voyage. Dans la structure actuelle de l'État canadien, tout recours à une administration demandera des papiers d'identité, sauf dans des cas exceptionnels. L'impossibilité d'y avoir accès peut priver la travailleuse de ses droits. Cette impossibilité menace directement son droit à être secourue, son droit à la vie privée et à la libre disposition de ses biens, conformément aux articles 2,5 et 7 de la *Charte des droits et libertés du Québec*. De plus, la rétention des papiers d'identité est un des motifs qui peut être évoqué pour déterminer s'il y a travail forcé : cette rétention peut être considérée comme une contrainte extérieure ou indirecte à la liberté de la travailleuse et du travailleur de « s'offrir de plein gré »<sup>136</sup>. Réitérer cette interdiction permettra de l'établir formellement et clairement, ce qui pourrait améliorer son application. La législation devrait quant à elle être renforcée et de sévères peines devraient être appliquées lors d'infractions.

### **Question 30**

*La convention devrait-elle prévoir que les Membres devraient coopérer entre eux afin que les travailleurs domestiques migrants jouissent d'avantages comparables à ceux des nationaux?*

#### Commentaires :

Le rôle du gouvernement canadien n'est pas seulement de garantir les droits fondamentaux à ses ressortissants, mais de faire en sorte qu'ils soient respectés intégralement pour toute personne sur son territoire. Considérant l'augmentation des migrations des travailleuses de ce secteur et les problèmes transfrontaliers qui en découlent, la coopération entre les pays est hautement souhaitable.

Soulignons toutefois que les avantages et inconvénients de la migration ainsi que la capacité d'action sont inégalement répartis entre les pays demandeurs et « exportateurs » de main-d'œuvre. Nous considérerons donc que la plus grande partie de la responsabilité d'offrir un traitement comparable à ceux nationaux incombe au Canada et au Québec. Le gouvernement du Canada mise sur l'immigration pour augmenter son offre de main-d'œuvre, tout en imposant des contraintes sérieuses aux migrantes via le PAFR. Par exemple, l'obligation de résidence imposée aux migrantes peut s'avérer un désavantage pour l'aide familiale qui s'expose à un horaire extensible et prolongé (voir question 18). Des auteurs notent ce paradoxe entre l'inclusion dans un État en tant que travailleur parallèlement à l'exclusion de certains droits.

De plus, les lois provinciales du travail et de la santé et sécurité du travail excluent parfois les aides familiales ou certaines catégories (voir question 12 b), 20), ce qui ne permet pas aux migrantes de jouir

<sup>136</sup>M. Humblet et al., *Les normes internationales du travail : une approche globale, 75<sup>e</sup> anniversaire de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, Genève, BIT, 2002, p.60.

d'avantages comparables aux employées des CLSC ou des entreprises d'économie sociale par exemple. Il y a donc inégalité de traitement pour des tâches très semblables. Tous ces exemples servent à démontrer qu'il est possible d'offrir de meilleures conditions de travail aux aides familiales.

Pour participer au PAFR, en plus d'avoir une bonne connaissance du français ou de l'anglais, les migrantes doivent faire la preuve d'avoir complété avec succès l'équivalent d'un diplôme d'études secondaires au Canada et avoir un minimum d'un an d'expérience à temps plein du métier (y compris 6 mois avec le même employeur) au cours des trois dernières années, ou un minimum de 6 mois de formation. Malgré ces exigences, et le fait que beaucoup d'aides familiales ont des diplômes d'éducation supérieurs<sup>137</sup> ou professionnels, les migrantes se retrouvent « orientées vers des emplois sans perspectives de carrière dans des domaines spécialisés peu prisés<sup>138</sup> », faisant ainsi partie d'un groupe de travailleuses et de travailleurs parmi les plus marginalisées<sup>139</sup>. Dans ce cas-ci, afin d'offrir des conditions de travail correspondant au niveau de formation des migrantes, la coopération entre les Membres pourrait se concrétiser par rapport à la reconnaissance des compétences et des diplômes, par exemple en concluant d'accords de reconnaissance mutuelle.

Les statistiques sur le « déclassement professionnel » servent aussi à comprendre que, même parmi les différentes catégories d'immigrants, les aides familiales sont désavantagées. Elles ont, selon les catégories utilisées par Citoyenneté et Immigration Canada<sup>140</sup> des qualifications de niveau B (une formation collégiale ou professionnelle) et C (une formation de niveau secondaire ou une formation spécifique à la profession), mais un statut de niveau D (profession qui n'exige aucune formation sauf celle en cours d'emploi).

Tous les travailleuses et travailleurs à statut temporaire sont assignés à ce niveau D<sup>141</sup>, ce qui rend quasi impossible la possibilité de demander la résidence permanente par les voies d'immigration classiques. Elles ne bénéficient donc pas d'une reconnaissance de leurs qualifications et diplômes, car on les confine à une catégorie d'immigration temporaire.

Une intervenante communautaire de l'AAFQ signalait également qu'il y a une différence de traitement entre les diverses nationalités quant aux équivalences scolaires nécessaires pour participer au PAFR. Par exemple, une femme philippine pourrait avoir besoin d'un plus grand nombre d'années d'études qu'une autre pour que l'on considère qu'elle a complété l'équivalent d'un diplôme d'études secondaires canadien. Même si l'on comprend qu'il faille tenir compte des différents systèmes scolaires, on peut mettre en doute l'impartialité des évaluations de diplômes.

Outre la loi, c'est dans son application au Québec et au Canada que les aides familiales migrantes sont les plus désavantagées par rapport aux nationaux. Par ailleurs, il existe de sérieuses difficultés à la compréhension de la loi. Cette dernière est souvent rédigée en termes peu accessibles et dans une langue parfois peu ou pas maîtrisée des migrantes. Aussi, les migrantes viennent parfois de pays où il est difficile d'obtenir justice en s'adressant aux fonctionnaires de l'État et ne font pas toujours confiance au système

<sup>137</sup> 60 % des répondantes à un sondage gouvernemental affirmaient avoir une scolarité de niveau universitaire et 22 % de niveau postsecondaire. Voir *Programme des aides familiaux résidents : des solutions aux problèmes actuels*, Rapport du groupe de travail DRHC, CIC, MRCI, CNT sur les aides familiales résidentes, juin 2003, Annexe 3.

<sup>138</sup> BIT, *Rapport VI, Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée*, Conférence internationale du travail, 92<sup>e</sup> session, Genève, 2004, p.66.

<sup>139</sup> « **Member of the most occupationally segregated of ethnic groups** », traduction libre. Geraldine Pratt, « From Registered Nurse to Registered Nanny : Discursive Geographies of Filipina Domestic Workers in Vancouver, B.C. », *Economic Geography*, vol. 75 (no.3), 1999, p.215-236.

<sup>140</sup> Ces catégories sont établies dans la Classification nationale des professions.

<sup>141</sup> Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, *Notes de présentation aux audiences pancanadiennes du Comité permanent sur la citoyenneté et l'immigration*, Québec, 2008, p.7.

canadien<sup>142</sup>. Il est du devoir du Canada et du Québec d'informer les travailleuses à leur arrivée, dans une langue qu'elles comprennent. Maintes recommandations de comités gouvernementaux et d'organismes communautaires réitérent l'importance de diffuser une information claire, de qualité, à un plus grand nombre possible d'aides familiales. Langevin et Belleau signalaient également l'importance d'éviter la confusion entre les deux échelons de gouvernement, en concevant une brochure pour chaque province regroupant les renseignements à la fois sur l'immigration et les normes de travail<sup>143</sup>. Ici, la coopération entre les membres pourrait se concrétiser par l'organisation de séances d'information dans les pays d'origine, telle que le recommandait le Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration<sup>144</sup>, et par une diffusion de l'information conjointe. Enfin, la rapporteuse spéciale sur les droits de l'Homme notait dans le rapport sur le Canada que même si la possibilité de porter plainte existe pour les travailleurs migrants, plusieurs aides familiales ne peuvent le faire en pratique, notamment à cause de la nécessité d'avoir de bonnes références pour trouver un autre emploi<sup>145</sup>.

## E. Mesures de mise en oeuvre

### Question 31

*La convention devrait-elle prévoir que chaque Membre devrait s'assurer que les travailleurs domestiques aient un accès facile à des procédures de règlement des différends équitables et efficaces? Veuillez préciser.*

#### Commentaires :

Oui. Cela fait partie des droits humains reconnus par le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et devrait s'appliquer aux aides familiales, des travailleuses et travailleurs au même titre que les autres. Pour les aides familiales, il s'agit de trouver les ressources pour pouvoir assurer l'exercice de leurs droits, entre autres pour les prestations d'assurance-chômage (fédéral) ou l'indemnisation lors d'accidents de travail (provincial). Dans le cas des plaintes en vertu des normes de travail, la Commission des Normes du Travail du Québec représente gratuitement les travailleurs.

Dans le cas des aides familiales migrantes, cela implique la possibilité d'intenter un recours sur le territoire canadien. Il est primordial de prolonger la durée du permis de séjour d'une aide familiale migrante qui a déposé une plainte pour qu'elle ait accès à des procédures de règlement des différends équitables et efficaces. Si la plaignante préférerait retourner dans son pays d'origine, il faudrait également prévoir la possibilité de faire un suivi de la plainte à partir du pays d'origine. Cela implique certains changements aux règles concernant la preuve admissible devant les tribunaux lorsqu'une travailleuse n'est pas en mesure de venir témoigner. On pourrait par exemple recourir à des affidavits ou à la téléconférence selon le cas. Dans les cas où une migrante a fait affaire avec une agence de placement frauduleuse et qu'elle et les agents d'immigration constatent à son arrivée que l'employeur indiqué sur son permis de travail n'existe pas ou n'a

<sup>142</sup> Susan McDonald, « Not in the Numbers: Domestic Violence and Immigrant Women », *Canadian Woman Studies* 19(3), 2000, p. 163-164.

<sup>143</sup> 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*, Ottawa : Condition féminine Canada, 2000, p.49-50.

<sup>144</sup> « Le Comité recommande que le gouvernement du Canada exige des éventuels travailleurs étrangers temporaires qu'ils assistent à une séance d'orientation en personne dans leur pays d'origine avant qu'un permis de travail ne leur soit délivré [...] ». Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration, *Les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs sans statut légal*, recommandation 22, p.33.

<sup>145</sup> Rapporteuse spéciale Gabriela Rodríguez Pizarro, *Report on specific groups and individuals: Migrant Workers, Addendum, Visit to Canada*, Genève: ECOSOC, 2000, (E/CN.4/2001/83/Add.1), p. 19.

pas besoin d'elle, la faute devrait reposer sur l'agence et non pas sur l'aide familiale. La victime devrait avoir droit à un sursis pour pouvoir présenter une nouvelle demande de permis de travail et de séjour même si elle a fait affaire avec une agence de son plein gré. Une mesure semblable à celle accordée aux victimes de traite devrait être mise en place : Citoyenneté et Immigration Canada leur délivrent maintenant des permis de séjour temporaires de 120 à 180 jours<sup>146</sup>.

Il est aussi important de renforcer les possibilités de poursuivre des agences ou consultants aux pratiques frauduleuses dans les pays d'origine des migrants. Voir question 58.

### **Question 32**

*La convention devrait-elle disposer que chaque Membre devrait s'assurer que des mécanismes soient mis en place pour garantir le respect de la législation nationale applicable aux travailleurs domestiques, en ce qui concerne par exemple les services **d'inspection du travail**, compte tenu du respect dû à la vie privée? Veuillez détailler.*

#### Commentaires :

Oui. Au Québec et au Canada, il s'agit de réduire le fossé entre le droit et la pratique. C'est ce qui est le plus problématique (sans nier la nécessité de certaines révisions législatives), compte tenu de « l'invisibilité » des aides familiales qui travaillent entre quatre murs. Au Canada, rien n'empêche une inspection en maison privée, car la Cour Suprême<sup>147</sup> a considéré que, de ces deux droits en conflit, l'objectif de protéger les droits du travail était plus important que le droit à la vie privée. Sans plainte toutefois, il est peu probable que les inspections soient systématiques<sup>148</sup>. On ne trouve d'ailleurs au Québec aucune statistique indiquant des inspections en maison privée visant le respect des normes du travail pour les aides familiales. Une campagne d'intensification des inspections pourrait être menée avec grande publicité, installant définitivement l'idée que même si le travail est en maison privée, les employeurs ne peuvent commettre des abus sans craindre d'être sanctionnés. Au Québec, la Commission des normes du travail a déjà un programme de surveillance de l'application de la *Loi sur les normes du travail* qui a réalisé en 2008 plus de 1800 « interventions de conformité », c'est-à-dire des inspections sur place ou par l'examen de documents<sup>149</sup>. Des équipes de ce programme pourraient ainsi prendre en charge des inspections ponctuelles et au hasard chez les employeurs des aides familiales, migrantes ou non, ainsi que des visites avant le début de l'emploi (voir question 57 b). Le Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration croit aussi que le gouvernement fédéral a l'obligation continue d'assurer le bon fonctionnement du PAFR, puisque c'est lui qui a établi le programme, autorisé les employeurs à recruter et les employés à entrer au Canada. Il recommande donc « de constituer des équipes de surveillance chargées d'effectuer sans prévenir des vérifications des conditions de travail et de logement des travailleurs étrangers temporaires<sup>150</sup> ». Citoyenneté et Immigration Canada pourrait donc constituer une équipe

<sup>146</sup> Citoyenneté et Immigration Canada, « Travailler temporairement au Canada : Aide aux victimes de la traite de personnes » [en ligne], <http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/pst.asp> (page consultée le 8 juillet 2009).

<sup>147</sup> Dans un arrêt concernant l'industrie du vêtement. Comité paritaire de l'industrie de la chemise v. Potash; Comité paritaire de l'industrie de la chemise v. Sélection Milton, [1994] 2 S.C.R. 406.

<sup>148</sup> Jose Maria Ramirez-Machado, *Domestic work, conditions of work and employment : a legal perspective*, International Labour Office: Geneva, 2003, p.64.

<sup>149</sup> Commission des normes du travail, *Rapport annuel de gestion 2008-2009* [en ligne], [http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/publications/c\\_0278.pdf](http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/publications/c_0278.pdf), p.28-29 (site consulté le 2 juillet 2009).

<sup>150</sup> Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration, *Les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs sans statut légal*, Rapport pour la chambre des communes du Canada, mai 2009, recommandation 28, p.68.

d'inspecteurs, en collaboration avec les autorités provinciales, pour faire respecter les conditions de travail et de vie des aides familiales.

La tendance des deux paliers de gouvernement à se « lancer la balle » représente un autre problème en ce qui concerne l'application et le traitement des plaintes des migrantes. En effet, une intervenante communautaire<sup>151</sup>, ayant été elle-même une aide familiale migrante, explique que s'adressant d'abord au ministère du travail provincial, on l'a référée aux autorités d'immigration au motif que sa plainte relevait d'abord de compétence fédérale. Puis, les agents d'immigration ont fait de même en indiquant à l'aide familiale que toute violation à loi du travail devrait être traitée par le ministère du Travail... histoire loin d'être unique selon la *West Coast Domestic Workers Association*. En matière de protection de la maternité, il existe aussi un flou juridique. Les deux paliers de gouvernement n'ont pas la même interprétation du principe de « service continu » durant le congé de maternité (voir question 12 c). Il y a donc également un mécanisme intergouvernemental à mettre en œuvre.

### Question 33

*La convention devrait-elle prévoir que ses dispositions devraient être mises en œuvre par des lois, des règlements, des conventions collectives ou d'autres mesures conformes à la pratique nationale, en étendant les mesures existantes aux travailleurs domestiques, en les adaptant s'il y a lieu et en développant des mesures spécifiques pour les travailleurs domestiques?*

#### Commentaires :

Oui. Toutefois, bien qu'il soit évidemment souhaitable d'étendre les mesures existantes, il convient de préciser « en les adaptant ». Les lois, règlements et mesures de la pratique nationale ainsi que les droits sociaux liés à l'emploi ont été élaborées en fonction du modèle d'emploi « typique », c'est-à-dire à la « norme de l'emploi salarié à temps plein, pour une durée indéterminée, pour un seul employeur clairement identifiable et sur les lieux physiques de l'entreprise<sup>152</sup> ». Il faut donc insister sur le développement de mesures spécifiques pour les travailleuses et travailleurs atypiques (incluant les aides familiales), tel que le reconnaissait un comité d'experts du Ministère du Travail du Québec chargé de se pencher sur les besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnel. Il recommande ainsi « que des corrections soient apportées à des dispositions législatives dont le caractère inadapté à l'égard des salariés atypiques est connu et documenté<sup>153</sup> ». Entendons toutefois que ces corrections ne devraient absolument pas limiter ou réduire les protections, mais plutôt être formulées de telle façon à ce que les aides familiales bénéficient d'un traitement équivalent au reste des travailleurs et travailleuses, si ce n'est plus favorable, étant donné leur vulnérabilité particulière.

Lorsque ce même comité examine notamment la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*<sup>154</sup>, il constate que, bien que la loi n'exclut pas les personnes qui travaillent dans des maisons privées, leur situation « rend plutôt théorique la possibilité pour le travailleur et la travailleuse d'exercer ses droits et pour l'employeur d'assumer ses obligations<sup>155</sup> ».

<sup>151</sup> Entrevue avec *West Coast Domestic Workers Association*, 10 juin 2009.

<sup>152</sup> Guylaine Vallée, *Pour une meilleure protection des travailleurs vulnérables : des scénarios de politiques publiques*. Rapport de recherche, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 2005, p.3

<sup>153</sup> Jean Bernier, Guylaine Vallée et Carol Jobin, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnel*, Rapport final présenté au Ministère du Travail, gouvernement du Québec, 2003, p. 454.

<sup>154</sup> *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, L.R.Q., c. S-2.1

<sup>155</sup> Jean Bernier et al., *Op. Cit.*, p.101.

Il faut donc s'assurer d'adapter les lois à la situation particulière des aides familiales. Par exemple, dans le cas des aides familiales résidentes au Québec, la loi provinciale sur les normes du travail commande généralement la réintégration d'un employé ayant été congédié sans cause juste et suffisante. Toutefois, il apparaît déraisonnable de réintégrer une aide familiale dans une famille qui vient de la congédier; il faudrait donc prévoir un traitement spécial équivalent. Au Québec, un employeur est tenu de payer au salarié « une indemnité correspondant au salaire et aux autres avantages dont l'a privé le congédiement<sup>156</sup> ». Or il faut s'assurer que ce montant soit supérieur au salaire prévu pour véritablement constituer un traitement équivalent à la réintégration et qu'il soit versé pour une période assez longue, étant donné que l'aide familiale doit se retrouver un emploi, et renouveler son permis de travail dans le cas des participantes au PAFR.

Quant à mettre en œuvre les dispositions grâce à des conventions collectives, cette pratique devrait être franchement encouragée par la législation nationale, afin de surmonter les difficultés d'association et de négociation collective déjà abordées à la question 9a). Il existe au Québec la possibilité pour le ministre du Travail d'étendre juridiquement par décret une convention collective ou entente conclue dans un secteur précis. Les dispositions du décret deviennent alors des normes minimales d'ordre public<sup>157</sup>; à cet égard, les conventions collectives existantes des travailleuses des CLSC (pour les AFS) pourraient être étudiées les clauses susceptibles d'être étendues aux aides familiales. Toutefois, la *Loi sur les décrets de convention collective*<sup>158</sup>, qui permet cette extension devrait être adaptée au cas particulier des aides familiales.

### **Question 34**

*La convention devrait-elle prévoir que, lors de sa mise en œuvre, tout Membre devrait consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées?*

#### Commentaires :

Oui. Telles que mentionnées précédemment, les organisations communautaires sont les plus aptes à identifier le fossé entre le droit et la pratique en ce qui concerne les aides familiales, celles-ci n'étant pas syndiquées. Elles sont le plus au courant des situations particulières et des genres d'abus auxquels sont exposées les aides familiales. De plus, elles peuvent servir d'intermédiaires utiles entre les employées et les employeurs, étant déjà insérées dans ce milieu. Pour n'importe quelle aide familiale, il est difficile de porter plainte contre une personne qu'elle côtoie presque tous les jours, avec qui elle a donc des liens affectifs, qui peut même s'avérer être un membre de sa famille et dont elle dépend pour sa survivance. Il s'agit donc de les convaincre de se plaindre du non-respect de la loi malgré les difficultés suivantes : crainte de perdre leur emploi et de retarder ainsi l'accès à la résidence permanente, crainte d'être déportées, etc. Ici encore, les organismes communautaires sont les mieux positionnés pour répondre à ces besoins, car les aides familiales peuvent avoir plus tendance à leur faire plus confiance qu'aux fonctionnaires de l'État. Par ailleurs, ces derniers devraient être davantage sensibilisés aux conditions particulières des aides familiales.

Les organisations de travailleurs et travailleuses sont aussi à même de servir de relais vers le système officiel, instaurant à la fois une relation d'aide personnelle et un appui formel dans le domaine juridique ou administratif. Le Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration recommandait d'ailleurs au gouvernement du Canada de créer « un conseil consultatif sur la situation des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires, composé de divers intervenants et chargé de lui présenter périodiquement de

<sup>156</sup> *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., chapitre N-1.1, article 128.

<sup>157</sup> Jean Bernier, Guylaine Vallée et Carol Jobin, *Op. Cit.*, p. 87 à 91.

<sup>158</sup> *Loi sur les décrets de convention collective*, L.R.Q., c.D-2.



l'information et des recommandations<sup>159</sup> ». Quelques intervenants de ce conseil consultatif pourraient s'occuper spécifiquement des participantes au PAFR. Ce même comité recommandait que dans les trois mois suivant leur arrivée, « les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires soient tenus de rencontrer un représentant d'une ONG accréditée<sup>160</sup> » afin que celle-ci s'assure que l'on respecte les mesures législatives du travail. Un rapport de Condition féminine Canada abondait dans le même sens en recommandant que le financement aux groupes de défense des droits des aides familiales migrantes soit maintenu et augmenté<sup>161</sup>. Denise Spitzer, professeure à l'Université d'Ottawa, mène actuellement une recherche sur les participantes au PAFR vivant en milieu rural et dans les petites villes de l'Alberta. Leur expérience tend à démontrer des situations d'isolement extrême compte tenu de l'absence de groupes ou d'organisations de travailleurs. Cette situation risque aussi de se multiplier au Québec, à cause de la pénurie de places en garderie et du vieillissement de la population, phénomènes qui touchent aussi les zones rurales.

Quant aux organisations d'employeurs, ils sont très utiles pour faire circuler l'information sur les normes s'appliquant aux aides familiales et sur les sanctions encourues lors de violations. Toutefois, les employeurs, à l'image de leurs employés, ne sont pas bien représentés dans les associations patronales ou d'employeurs traditionnelles. Ainsi, il faut trouver d'autres lieux de diffusion de l'information, en passant par les médias, par les intermédiaires (agences de placement), etc. Les employeurs bien informés sont moins susceptibles de commettre des abus s'ils savent que tel ou tel acte est passible de sanctions.

## VI. Contenu d'une recommandation

### A. Principes et droits fondamentaux

#### Question 35

*La recommandation devrait-elle prévoir que l'autorité compétente devrait prendre ou appuyer des mesures visant à promouvoir le renforcement des capacités des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs domestiques, y compris en matière de négociation collective?*

#### Commentaires :

Oui. Comme discuté à la question 34, les organisations représentatives des aides familiales et des employeurs ont un important rôle d'information, de représentation et de relai vers le système gouvernemental formel. Langevin et Belleau, dans une étude pour Condition féminine Canada, mentionnent que les organisations représentatives des travailleuses ont un rôle d'information, de représentation de protection, d'éducation et d'intégration sociale vis-à-vis des aides familiales, ainsi que de sensibilisation du grand public<sup>162</sup>. Elles contribuent à faire la lumière sur cette main-d'œuvre invisible. Leurs membres sont nombreux : plus de 200 pour l'AAFQ, 700 pour la *West Coast Domestic Workers Association*<sup>163</sup>. Elles font également de nombreuses interventions : plus de 5000 personnes auraient contacté INTERCEDE pour

<sup>159</sup> Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration, *Les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs sans statut légal*, Rapport pour la chambre des communes du Canada, mai 2009, recommandation 2, p.63.

<sup>160</sup> *Ibid.*, p.34.

<sup>161</sup> Louise Langevin et Marie-Claire Belleau, *Op. Cit.*, p.47-48.

<sup>162</sup> *Ibid.*, p. 48-49.

<sup>163</sup> Entrevue avec Deanna Okun-Nachoff, responsable de la *West Coast Domestic Workers Association*, juin 2009, par l'AAFQ.

différents services durant la seule année 2007<sup>164</sup> et l'AAFQ aurait réalisé plus de 750 interventions (appels téléphoniques, accompagnements, suivis de dossiers, etc.) en 2008, toutes catégories d'aides familiales confondues. En outre, lors d'un sondage effectué par PINAY, 29 % des répondantes souhaiteraient voir plus d'organisations ou d'institutions pour les aides familiales, 11 % plus d'assistance et de conseil dans les services sociaux et 3 % des lieux d'hébergement d'urgence<sup>165</sup>. Le renforcement des capacités de ces organisations pourrait se réaliser grâce à un financement accru et à une meilleure orientation des travailleuses et travailleurs et des employeurs vers ces ressources. En accréditant des organismes pour agir vis-à-vis des aides familiales, ou en favorisant leur syndicalisation, le gouvernement pourrait accroître la visibilité et la crédibilité du milieu communautaire, en plus de faciliter la cueillette d'informations, domaine dans lequel il y a particulièrement un manque à combler. À titre d'exemple, depuis 2005, l'AAFQ collabore avec le MRCI afin de donner des séances d'information sur le droit du travail et de l'immigration aux aides familiales qui arrivent sous le PAFR. Ce modèle pourrait être adapté avec d'autres organisations.

### **Question 36**

*La recommandation devrait-elle prévoir que, lorsqu'ils réglementent les conditions de travail et de vie, les Membres devraient accorder une attention particulière aux besoins des jeunes travailleurs domestiques, notamment en ce qui concerne le temps de travail et des restrictions relatives à l'exécution de certains types de travaux domestiques? Dans l'affirmative, veuillez préciser.*

#### Commentaires :

Oui. Les commentaires faits à la question 9 c) s'appliquent ici également.

## **B. Conditions de travail et de vie et sécurité sociale**

### **Question 37**

*La recommandation devrait-elle prévoir que les conditions d'emploi devraient être fournies sous forme écrite?*

#### Commentaires :

Oui. Voir les questions sur le contrat, questions 13 et 27.

Lorsqu'il y a conflit entre un employeur et une employée, c'est la parole de l'un contre l'autre qui fait figure d'argumentaire. Le contrat sous forme écrite peut être une preuve servant à déterminer les conditions convenues initialement. Plus l'entente sera claire et détaillée, plus les risques de conflit diminueront. Ce document servira aussi d'outil de communication. L'AAFQ conseille aussi aux aides familiales de remplir quotidiennement un journal de bord<sup>166</sup> avec la description des tâches et les heures travaillées puis de le faire signer par l'employeur. L'examen du journal de bord en compagnie de l'employeur sert à améliorer la communication et à prévenir des infractions aux normes du travail. S'il y a litige, il peut également servir de preuve. Quant à lui, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec exige la signature d'un contrat écrit pour délivrer le certificat d'immigration provincial aux aides familiales.

<sup>164</sup> INTERCEDE, *Annual Report, April 2007 to March 2008*, disponible en ligne, [http://www.intercedetoronto.org/Annual\\_Report\\_April\\_2007\\_To\\_March\\_2008](http://www.intercedetoronto.org/Annual_Report_April_2007_To_March_2008) (page consultée le 7 juillet 2009).

<sup>165</sup> Jacqueline Oxman-Martinez, Jill Hanley et Leslie Cheung, *Another Look at the Live-in Caregiver Program*, publié par le Centre de recherche interuniversitaire de Montréal sur l'immigration, l'intégration et la dynamique urbaine, septembre 2004, p.23.

<sup>166</sup> Voir la brochure *Métier : aide familiale, petit guide pour connaître vos droits*, juin 2004, Association des aides familiales du Québec, Montréal.

### **Question 38**

*La recommandation devrait-elle prévoir que des précisions supplémentaires devront figurer dans les conditions d'emploi, telles que :*

a) *la date de commencement de l'emploi*

b) *la liste détaillée des tâches*

c) *les congés annuels*

Selon les lois du travail provinciales en vigueur.

d) *le repos journalier et hebdomadaire*

Idem.

e) *le congé de maladie et tout autre congé personnel*

Idem.

f) *le taux de rémunération des heures supplémentaires*

Idem.

g) *tout autre paiement en espèces auquel le travailleur domestique a droit*

Idem.

h) *tout paiement en nature et sa valeur pécuniaire*

Oui. Toutefois, le paiement en nature pose certains problèmes dont il a été discuté à la question 17.

i) *les détails concernant tout logement fourni*

j) *toute retenue autorisée*

Particulièrement concernant la chambre et la pension, mais aussi sur les impôts. Au Québec, l'employeur ne peut déduire le coût de la chambre et de la pension du salaire de l'aide familiale, considérant que l'hébergement en maison privée n'entraîne pas de coûts supplémentaires à ceux en cours pour le ménage et que pour les participantes au PAFR, cela constitue une condition d'emploi.

k) *la période de préavis requise pour mettre fin à la relation de travail?*

Selon les lois du travail provinciales en vigueur. Toutefois, il faudrait considérer une extension de cette période de préavis pour les aides familiales résidentes, considérant qu'elles doivent retrouver un logement en plus d'un travail. (Voir question 52).

### **Question 39**

*La recommandation devrait-elle prévoir un contrat type, par exemple établi par chaque Membre en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés?*

#### Commentaires :

Oui. Le contrat type a le mérite d'établir clairement les tâches et les heures de travail. Les différentes précisions supplémentaires doivent réitérer les normes prévues dans la législation du travail. Il peut servir

de référence pour l'aide familiale qui l'utilisera pour demander à son employeur de corriger certaines situations. Au Canada, il est obligatoire pour les aides familiales participant au PAFR. Le site internet du Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration contient aussi un contrat type<sup>167</sup>. Malgré ces règles, l'application demeure un problème. Le respect des conditions du contrat et des normes du travail est problématique au Québec, compte tenu de la vulnérabilité des aides familiales, le lieu de l'emploi (maison privée) et l'absence de services d'inspection en maison privée. Il serait pertinent d'obliger les employeurs à donner de l'information sur les lois du travail en vigueur lors de la signature du contrat, ainsi que d'annexer les dispositions pertinentes des normes du travail à ces contrats écrits.

### **Question 40**

*La recommandation devrait-elle prévoir que tout régime d'examens médicaux lié au travail devrait respecter le droit à la protection de la vie privée des travailleurs domestiques et être exempt de discrimination fondée notamment sur la grossesse ou la séropositivité?*

#### Commentaires :

Oui. Au Canada, le cas d'une aide familiale, Juana Tejada, a remis en cause le deuxième examen médical nécessaire à l'obtention de la résidence permanente. Lors du deuxième examen médical de cette aide familiale philippine, un cancer a été diagnostiqué : sa résidence permanente lui était donc refusée et elle devait retourner aux Philippines, malgré qu'elle ait déjà passé trois ans au Canada, en complétant tous les préalables pour l'immigration. Obtenant gain de cause en appel, elle a mis à l'attention du public les conséquences dévastatrices d'un examen médical négatif après autant de temps passé au Canada. Ainsi, le Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration recommandait au gouvernement « l'adoption de la loi "Juana Tejada" qui soustrairait les aides familiaux résidents au deuxième examen médical requis pour la demande de résidence permanente<sup>168</sup> ».

### **Question 41**

*La recommandation devrait-elle prévoir que les travailleurs domestiques devraient, lors de chaque paiement, recevoir un relevé écrit facilement compréhensible des paiements dus et des montants versés?*

#### Commentaires :

Oui. L'aide familiale doit pouvoir vérifier sur le relevé comment sa paie a été calculée et la comparer avec le nombre d'heures qu'elle avait elle-même comptabilisées. La *Loi sur les normes du travail* le prévoit, comme pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs<sup>169</sup>. Il est important de pouvoir clairement identifier les montants dus et ceux versés, mais aussi du nombre d'heures travaillées afin de vérifier l'exactitude des paiements.

Pour les aides familiales sous PAFR, ces relevés servent à prouver qu'elles ont travaillé 24 mois pour un employeur au Canada : elles doivent « produire un bordereau de paie envoyé par l'employeur à l'Agence du revenu du Canada<sup>170</sup> » pour acquérir la résidence permanente. Néanmoins, un sondage mené par

<sup>167</sup> Citoyenneté et de l'Immigration, *Le programme des aides familiaux résidents : contrat type* [en ligne], <http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/aides/exemple-contrat.asp> (page consultée le 7 juillet 2009).

<sup>168</sup> Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration, *Les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs sans statut légal*, Rapport pour la Chambre des communes du Canada, mai 2009, p.13.

<sup>169</sup> *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., chapitre N-1.1, art. 46.

<sup>170</sup> Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration, *Les travailleurs migrants et les consultants fantômes*, Rapport pour la Chambre des communes du Canada, juin 2009, p. 9. Voir aussi Citoyenneté et Immigration Canada, *Information pour les employeurs canadiens : Embauche d'un aide familial résident – Après l'embauche*, 4 novembre 2008, <http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/apres-aides.asp> (page consultée le 7 juillet 2009).

l'organisme PINAY révélait que 57 % des répondantes ne recevaient pas de relevé de paie malgré la loi<sup>171</sup>, ce que l'AAFQ et le Comité permanent avaient également noté à partir de témoignages. Ce dernier ne recommande toutefois pas de sanctions plus sévères, mais plutôt de tenir plus de séances d'information pour les aides familiales et les employeurs afin que tous soient au courant de l'obligation. Aussi, lorsque la demande de résidence permanente présente des difficultés à cause de l'absence de ces relevés, le fardeau de la preuve incombe trop souvent à l'aide familiale alors que cette obligation est celle de l'employeur. C'est ce dernier qui devrait être sanctionné plus sévèrement.

---

<sup>171</sup> PINAY, en collaboration avec la McGill School of Social Work, *Op. Cit.*, p.14.

### **Question 42**

*La recommandation devrait-elle prévoir que la législation nationale relative à la protection des salaires, notamment en cas d'insolvabilité ou de décès de l'employeur, s'applique aux travailleurs domestiques?*

#### Commentaires :

Les aides familiales devraient bénéficier du même traitement que les autres travailleurs et travailleuses. Par exemple, au Québec, lors d'une faillite les travailleurs et les travailleuses sont considérés comme des créanciers privilégiés pour les salaires. Les aides familiales ne devraient pas être traitées différemment.

### **Question 43**

*La recommandation devrait-elle prévoir que, compte tenu des conditions nationales, le logement, lorsqu'il est fourni par l'employeur, devrait :*

- a) disposer d'une pièce séparée, privée, équipée d'une serrure et d'une clé qui sera remise au travailleur domestique et que cette pièce soit convenablement meublée et aérée;*
- b) donner accès à des installations sanitaires convenables, communes ou privées;*
- c) être suffisamment éclairé et, s'il y a lieu, disposer d'un chauffage et d'une climatisation en fonction des conditions du ménage?*

#### Commentaires :

Oui, pour les questions 43 a, b et c. Les mêmes commentaires s'appliquent qu'à la question 19, voir ci-dessus.

Néanmoins, les précisions de la recommandation devraient insister sur le besoin d'intimité de l'aide familiale ainsi que de la sécurité (serrure à la porte) pouvant empêcher des abus. En fait, l'aide familiale devrait pouvoir bénéficier d'un confort analogue à celui des autres membres de la famille, pour ne pas ressentir injustement une ségrégation, et avoir un espace où elle peut prendre du répit de son travail. Il s'agit là de reconnaître que l'aide familiale a droit à une vie personnelle et privée.

### **Question 44**

*La recommandation devrait-elle prévoir qu'aucune retenue ne devrait être opérée sur la rémunération du travailleur domestique lorsque le logement est fourni par l'employeur?*

#### Commentaires :

Oui. Au Québec, les retenues pour le logement et la pension sont interdites. Puisque le logement est fourni par l'employeur dans sa demeure même le plus souvent, l'hébergement d'une aide familiale n'entraîne aucun coût supplémentaire exagéré pour le ménage. Ainsi, l'employeur qui désire avoir une aide familiale résidente devrait prendre acte que la fourniture d'un logement et des repas gratuits font partie des conditions de travail à assurer à sa future employée.

### **Question 45**

*La recommandation devrait-elle prévoir que les heures de travail effectuées, y compris les heures supplémentaires, devraient être calculées et enregistrées correctement par l'employeur et le relevé communiqué au travailleur domestique?*

Commentaires :

Oui. Le fait que les heures de travail effectuées devraient être calculées et enregistrées correctement est évident : cela est une partie de l'obligation de bulletin de paie prévue par la *Loi sur les normes du travail*<sup>172</sup>. Toutefois, il serait pertinent de donner des précisions, de mieux informer les employeurs sur la manière de comptabiliser ces heures payables, et particulièrement les heures supplémentaires. Chaque heure où l'aide familiale n'est pas libre de vaquer à d'autres activités devrait être considérée comme une heure de travail. Les commentaires de la question 41 s'appliquent également.

**Question 46**

*La recommandation devrait-elle prévoir que les travailleurs domestiques devraient avoir droit à des pauses pour les repas de la même durée que celle des autres salariés pendant la journée de travail?*

Commentaires :

Oui. Nous réitérons le principe d'égalité de traitement entre les aides familiales et les autres travailleuses et travailleurs. Au Québec, l'employeur doit accorder une pause de repas de 30 minutes au-delà d'une période de cinq heures consécutives<sup>173</sup>. Il est entendu que cette pause repas sera peut-être prise à une période différente de celle l'employeur, si la tâche de préparer et servir les repas incombe à l'aide familiale.

**Question 47**

*La recommandation devrait-elle prévoir, en ce qui concerne le travail d'astreinte, que la législation nationale ou les conventions collectives devraient réglementer :*

*a) le régime de temps d'astreinte de sorte qu'il ne s'applique que pendant les heures de nuit telles que définies par la législation nationale ou les conventions collectives;*

Commentaires :

Non. Si l'on introduit le concept d'astreinte, cela devrait s'appliquer à toutes les périodes où l'aide familiale est disponible, c'est-à-dire où elle n'est pas libre de disposer de son temps tel que défini dans la convention. Puisque l'on cherche à offrir le même traitement aux aides familiales qu'aux autres catégories d'emploi, les heures d'astreinte devraient être pleinement rémunérées au plein salaire. Une réceptionniste qui attend des appels durant des heures est-elle considérée au travail ou non? Tout commis du service à la clientèle qui attend les clients est-il rémunéré ou non?

Quant au régime prévalant pendant les heures de nuit, on doit penser à une prime de nuit pour une aide familiale qui doit rester avec la personne dont elle prend soin. Toutefois, les heures effectivement travaillées durant cette astreinte doivent absolument être rémunérées. Ainsi, s'il est clair que l'aide familiale ne peut sortir, qu'elle ne peut se libérer de responsabilités durant la nuit, alors il est nécessaire qu'elle obtienne compensation.

*b) le nombre maximum d'heures par semaine, par mois ou par année où un employeur peut demander à un travailleur domestique d'être sous astreinte;*

*c) le repos compensatoire si la période normale de repos est interrompue par le travail sous astreinte;*

<sup>172</sup> *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., chapitre N-1.1, art. 46.

<sup>173</sup> *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., chapitre N-1.1, art. 79.

Commentaires :

Oui, pour les questions 47 b) et c). Il faut qu'un repos prévisible et suffisant soit garanti à l'employée et que le nombre d'heures maximum par semaine d'astreinte soit prévu en fonction de ce repos. Au Québec, selon la *Loi sur les normes du travail*<sup>174</sup>, une employée peut refuser ou accepter de travailler plus de 50 heures par semaine, ou au-delà de 14 heures par période de 24 heures, comme elle peut également l'accepter. La période minimale de repos quotidien est donc de 10 heures et de 32 heures consécutives sur une base hebdomadaire. Il ne devrait y avoir aucune dérogation permise à ces périodes minimales. Si elles sont interrompues par le travail sous astreinte, on doit obliger les employeurs à accorder un repos compensatoire au moins aussi long que le minimum prévu ou encore rémunérer ces périodes selon le taux majoré en vigueur pour les heures supplémentaires (au Québec, temps et demi ou double selon le cas).

*d) la mesure dans laquelle les heures d'astreinte sont rémunérées au taux normal ou au taux des heures supplémentaires?*

Commentaires :

Oui. Les heures d'astreinte devraient être rémunérées au taux normal ou au taux des heures supplémentaires lorsque cela s'applique, puisque l'aide familiale est réputée être au travail durant ces périodes.

**Question 48.**

*La recommandation devrait-elle prévoir que les travailleurs domestiques dont le travail s'effectue normalement pendant la nuit ne devraient pas faire l'objet d'un traitement moins favorable que celui dont bénéficient les autres salariés effectuant un travail de nuit?*

Commentaires :

Oui. Nous réitérons ici la notion d'égalité de traitement pour les aides familiales. La plupart des travailleuses et travailleurs effectuant un travail de nuit reçoivent soit un salaire horaire régulier et majoré pour les heures supplémentaires lorsqu'ils doivent effectivement exécuter des tâches, soit une prime de nuit si le travail s'apparente plus à une astreinte. Par exemple, des maisons accueillant des personnes ayant des handicaps versent une prime de nuit aux travailleurs qui doivent dormir sur place. Toutefois, celles-ci ne se lèvent que rarement pour s'occuper des personnes dont ils ont la garde. Lorsque la travailleuse se lève systématiquement toutes les nuits, et plusieurs fois par nuit, ou doit expressément être disponible, cela entraîne alors à une rémunération complète de chacune des heures<sup>175</sup>. Au Québec, la loi ne prévoit pas une majoration du taux horaire durant la nuit, mais de nombreuses conventions collectives le font.

**Question 49**

*La recommandation devrait-elle prévoir que la législation nationale ou les conventions collectives devraient disposer que les besoins courants du ménage ne peuvent justifier que le travailleur domestique soit privé de son repos journalier ou hebdomadaire?*

Commentaires :

<sup>174</sup> *Ibid.*, art. 59.0.1

<sup>175</sup> Comme la jurisprudence nous l'enseigne au Québec : « Lorsque, à la demande de l'employeur, un préposé aux bénéficiaires doit être présent durant toute la nuit dans une résidence pour personnes âgées, il doit être rémunéré pour toutes les heures de présence ». *C.N.T. c. Pouliot*, D.T.E. 2006T-746 (C.Q.).



Oui. Le ménage devrait absolument prévoir le repos journalier et hebdomadaire et si ses besoins courants excèdent le nombre d'heures qu'une aide familiale peut travailler sans en être privée, la famille devrait engager une autre personne à temps partiel. La fatigue s'accumule même si on a besoin d'elle. Les besoins en cas exceptionnel, par exemple si un membre de la famille est hospitalisé ou doit s'absenter durant une période prolongée, pourraient permettre des dérogations, uniquement si elles sont compensées par des périodes de repos équivalentes ultérieures ou en argent selon les taux en vigueur.

### **Question 50**

*La recommandation devrait-elle prévoir que les Membres devraient dûment envisager d'établir un jour fixe pour le repos hebdomadaire ainsi qu'un repos compensatoire et un paiement supplémentaire en cas de dérogation?*

#### Commentaires :

Oui, mais cette responsabilité devrait incomber aux parties contractantes. La détermination d'un jour fixe pour le repos hebdomadaire rend plus facile la création de liens sociaux, compte tenu le caractère prévisible du jour de repos. Aussi, l'aide familiale pourra mieux prévoir des cours de perfectionnement, de langue ou autres loisirs si le jour de repos est fixe.

### **Question 51**

*La recommandation devrait-elle disposer que les travailleurs domestiques ne devraient pas être tenus, pendant leurs congés annuels, de rester au domicile de leur employeur ou avec les membres du ménage et que le temps passé à accompagner les membres du ménage en vacances n'est pas considéré comme du congé annuel?*

#### Commentaires :

Il est évident que ce type d'accompagnement ne peut être considéré comme un congé annuel. Qui veut partir en vacances avec son employeur? Cela revient à être sous astreinte et l'employée devrait alors être rémunérée. Pour une aide familiale, accompagner les membres du ménage en vacances signifie souvent qu'elle continue à travailler. Ce n'est pas parce que l'endroit est agréable ou que certaines tâches disparaissent (comme la préparation des repas) que l'aide familiale ne travaille plus. Par exemple, pensons à la garde des enfants sur une plage qui requiert encore plus de vigilance qu'à l'habitude.

### **Question 52**

*La recommandation devrait-elle prévoir que, lorsqu'il est mis fin à la relation de travail, les travailleurs domestiques vivant dans un logement fourni par l'employeur devraient se voir accorder :*

*a) un délai de préavis prolongé, pendant lequel ils peuvent continuer de vivre au domicile de l'employeur;*

#### Commentaires :

Oui, mais cette disposition devrait être incluse dans la convention, sachant les lourdes conséquences que peut souvent avoir la fin d'un emploi sur la capacité l'aide familiale résidente à se loger. Certaines travailleuses migrantes sont particulièrement vulnérables étant donné leur réseau social limité et leurs maigres moyens financiers. Cependant, considérant qu'il n'est pas rare que l'on mette abruptement fin à la relation d'emploi, une compensation financière ou le paiement d'un logement ailleurs qu'au domicile de l'employeur doit également être une solution envisagée.

b) du temps libre rémunéré d'une durée raisonnable pendant la période de préavis pour leur permettre de chercher un nouvel emploi?

Commentaires :

Oui, mais cette disposition devrait s'appliquer à toutes les aides familiales qui en font la demande auprès de leur employeur. Le métier d'aide familiale est précaire compte tenu de la faible rémunération; on ne peut donc exiger qu'elles épargnent des fonds en prévision d'une cessation d'emploi. On devrait également faciliter l'accès à l'assurance-emploi pour les aides familiales résidentes (question 12 c).

**Question 53**

La recommandation devrait-elle prévoir que les Membres devraient :

- a) identifier, réduire et prévenir les risques professionnels spécifiques au travail domestique;
- b) établir des procédures de collecte et de publication de statistiques sur la sécurité et la santé du travail relatives au travail domestique;
- c) formuler des conseils concernant la sécurité, la santé et l'hygiène au travail ainsi que sur l'ergonomie et l'équipement de protection;
- d) élaborer des programmes de formation et diffuser des directives relatives aux prescriptions en matière de sécurité et de santé au travail?

Commentaires :

Oui. Tel que constaté à la question 12 b). Les études sur les risques professionnels du travail domestique font cruellement défaut<sup>176</sup>. Néanmoins, le recours à des études sur les auxiliaires familiales et sociales du système public, des travailleuses effectuant des tâches analogues, démontre que le « niveau de risque de problèmes de santé et de sécurité [...] est très préoccupant<sup>177</sup> ». De plus, malgré les représentations faites à ce sujet au Ministère du Travail du Québec au nom des personnes en situation de travail atypique<sup>178</sup>, telles les aides familiales, rien n'a été mis en place pour répondre à leurs besoins. Ni le gouvernement, ni la CSST n'ont entrepris d'études sur les risques professionnels et la sécurité et la santé du travail. Il n'existe pas non plus de conseils spécifiques concernant la sécurité, la santé et l'hygiène au travail, ni sur l'organisation du travail, ni sur l'ergonomie ou les mesures de protection. Si l'on donnait des formations obligatoires à l'arrivée des aides familiales, tel que le recommandait le Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration<sup>179</sup>, il devrait y avoir un volet de prévention en ce qui a trait à la santé et à la sécurité au travail. Le plus efficace reste cependant la couverture automatique des aides familiales par la *Loi sur les maladies professionnelles et les accidents du travail*, car elles seraient alors rejointes et protégées. On pourrait également recueillir des données pertinentes à un programme de prévention.

<sup>176</sup> La seule étude recensée visant spécifiquement les aides familiales étant celle de PINAY et de la McGill School of Social Work. Étude collective. *Warning! Domestic work can be dangerous to your immigration status, health, safety and wallet! Report on the findings of a community-based survey on the work conditions of Montreal domestic workers*, Montréal: Pinay et McGill School of Social Work, novembre 2008.

<sup>177</sup> Esther Cloutier et al., *Importance de l'organisation du travail comme soutien aux stratégies protectrices des AFS et des infirmières des services de soins et de maintien à domicile*, Institut de recherche en santé et en sécurité au travail (IRSST), Québec, 2005.

<sup>178</sup> Jean Bernier, Guylaine Vallée et Carol Jobin, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnel*, Rapport final présenté au Ministère du Travail, Gouvernement du Québec, 2003, p.101.

<sup>179</sup> Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration, *Les travailleurs migrants et les consultants fantômes*, Rapport pour la chambre des communes du Canada, juin 2009, p. 10.

### Question 54

*La recommandation devrait-elle prévoir que les Membres devraient envisager des moyens de faciliter le versement par l'employeur des cotisations de sécurité sociale, tels que l'établissement d'un dispositif de paiement simplifié?*

#### Commentaires :

Oui. Il faudrait élargir l'obligation de verser des cotisations de sécurité sociale telle que celles relevant du domaine de l'indemnisation des lésions professionnelles, tout comme les autres employeurs sont tenus de le faire selon la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*. Il y a donc la nécessité d'une obligation de versement avant même de songer à un dispositif de paiement simplifié.

De plus, ceux qui embauchent une aide familiale doivent s'inscrire comme employeur auprès de l'Agence du revenu du Canada (ARC) et verser les primes d'assurance-emploi et les cotisations au Régime de pensions du Canada qu'ils déduisent de la paie de leur employée<sup>180</sup>. L'ARC offre déjà aux employeurs plusieurs méthodes de versement, dont le paiement par voie électronique, via le site web de leur institution financière. Des dispositifs de paiement simplifié ont le mérite d'encourager le travail déclaré, et ainsi d'éviter les problèmes pouvant éventuellement se présenter. Les employeurs étant des particuliers dans le cas qui nous intéresse, la quantité de documents à gérer peut s'avérer une lourde responsabilité, particulièrement en ce qui concerne les personnes âgées en perte d'autonomie qui engagent des aides familiales. C'est ici toute la logique du chèque emploi-service<sup>181</sup> qui visait à réduire le fardeau administratif pour les utilisateurs. Un système de « guichet unique » analogue pourrait être mis en place.

## C. Perfectionnement professionnel

### Question 55

*La recommandation devrait-elle prévoir que les Membres devraient, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, établir des politiques et des programmes destinés aux travailleurs domestiques visant à encourager le développement de compétences et qualifications, y compris L'alphabétisation, s'il y a lieu, ainsi qu'à améliorer leurs perspectives de carrière et d'emploi?*

#### Commentaires :

Oui. Dans une recherche sur les anciennes participantes au PAFR, Pratt constatait que beaucoup de femmes travaillaient encore dans le domaine des soins et services à la personne, incluant les tâches ménagères de nettoyage, et ce, même huit ans après avoir obtenu la résidence permanente<sup>182</sup>. Considérant que plusieurs femmes ont fait face à une déqualification professionnelle en immigrant (dans leur pays, elles étaient infirmières, professeures, etc.), le perfectionnement professionnel pourrait viser l'obtention de diplômes équivalents à ceux qu'elles ont dû laisser derrière elles.

Au Québec, où la pénurie de professionnels de la santé et des services sociaux préoccupe les institutions publiques et la population en général, les aides familiales, incluant sans s'y limiter celles sous le PAFR,

<sup>180</sup> Citoyenneté et Immigration Canada, *Information pour les employeurs canadiens : embauche d'un aide familial résidant — Après l'embauche [...] Vos responsabilités légales* [en ligne], <http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/apres-aides.asp> (page consultée le 8 juillet 2009).

<sup>181</sup> Sur le chèque emploi-service voir Louise Boivin, *Op. Cit.*, p. 47 à 49.

<sup>182</sup> Geraldine Pratt, en collaboration avec The Philippine Women Centre, *From Migrant to Immigrant: Domestic Workers Settle in Vancouver, Canada*, Vancouver Centre of Excellence: Research on Immigration and Integration in the Metropolis, Working Paper Series, novembre 2003, 26 p.

pourraient être dirigées vers les Centres de santé et de services sociaux pour suivre des formations augmentant leur admissibilité à des postes d'assistance à la personne ou d'infirmières à domicile<sup>183</sup> ou encore d'éducatrices à la petite enfance. Cependant, une limitation évidente au perfectionnement professionnel est la nécessité pour les aides familiales de subvenir à leurs besoins, et souvent pour les migrantes à ceux de leur famille restée dans leur pays d'origine, en travaillant. Or, le gouvernement du Québec offre des allocations à certaines personnes immigrantes poursuivant des cours de français à temps complet : on pourrait penser à un système semblable pour permettre aux aides familiales du PAFR d'étudier à temps partiel. Par ailleurs, les employeurs québécois participants aux PAFR s'engagent à faciliter aux aides familiales l'apprentissage du français. Cependant, peu le font. Sans suivis du Ministère de l'Immigration du Québec, il est utopique de penser que les employeurs dégageront du temps pour que les aides familiales apprennent le français.

En outre, les participantes au PAFR qui voudraient suivre un cours de plus de six mois doivent obtenir un permis d'étude<sup>184</sup>. Ceci réduit l'accessibilité aux études. Le Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration recommandait d'ailleurs de supprimer cette obligation, en émettant l'opinion qu'il « est dans l'intérêt du gouvernement du Canada d'autoriser les aides familiales à faire des études pour améliorer leurs connaissances et leurs compétences pour mieux s'intégrer, d'autant plus qu'ils ont la possibilité de demander le statut de résident permanent<sup>185</sup> ». Aussi, même avec un permis d'étude, le statut temporaire des aides familiales sous le PAFR fait qu'elles doivent payer les frais de scolarité des étudiants étrangers qui sont très élevés, et ce, sans bénéficier de soutien financier de l'État. Enfin, au Québec, l'apprentissage de la langue française est un obstacle majeur au perfectionnement professionnel, puisque les aides familiales sous le PAFR disposent de trop peu de temps libre pour y remédier, même lorsqu'elles sont réputées « en congé ». Elles devraient avoir un meilleur accès aux programmes de formations existants.

Au Canada, les organismes représentatifs des travailleuses et travailleurs offrent souvent un volet éducation parmi leurs autres services. Des cours de langues, de comptabilité de base, de premiers soins, des ateliers de développement de carrière et de rédaction de curriculum vitae ainsi que des séances d'information sur les lois d'immigration et du travail, sont au nombre des formations les plus courantes dans le milieu communautaire<sup>186</sup>. Ainsi, si le gouvernement du Canada souhaite donner des formations à l'arrivée des aides familiales sous PAFR, il pourrait déléguer cette tâche aux organismes déjà expérimentés en la matière et leur offrir un soutien financier spécifiquement et suffisant pour développer un volet de développement des connaissances et des compétences. Par exemple, l'AAFQ par exemple, dispose déjà d'expérience dans ce domaine et pourrait offrir davantage de cours, s'ils en avaient les moyens.

---

<sup>183</sup> Un projet novateur de formation visant spécifiquement les aides familiales a d'ailleurs vu le jour en 2009 au Centre de santé et de services sociaux de Saint-Léonard et Saint-Michel (Montréal), en collaboration avec un Centre de Développement Économique et Communautaire (CDEC) et l'AAFQ. Il consiste à donner 750 heures de cours, à raison de 30 heures par semaine, visant à former des préposés aux bénéficiaires (assistance à la personne en établissement de santé). La question de l'aide financière reste cependant en suspens.

<sup>184</sup> Citoyenneté et Immigration Canada, *Foire aux questions : Travailler temporairement au Canada*, 31 mars 2007 <http://www.cic.gc.ca/francais/information/faq/travailler/aides-faq01.asp> (page consultée le 8 juillet 2009).

<sup>185</sup> Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration, *Les travailleurs migrants et les consultants fantômes*, Rapport pour la chambre des communes du Canada, juin 2009, p. 8-9.

<sup>186</sup> Selon les entrevues effectuées en mai et juin 2009, voir note 22. Voir aussi le site internet de la West Coast Domestic Workers' Association, <http://www.wcdwa.ca/> et celui de INTERCEDE, <http://www.intercedetoronto.org/>

## D. Travailleurs domestiques migrants

### Question 56

*La recommandation devrait-elle disposer que la réglementation des modalités de rapatriement des travailleurs domestiques migrants devrait :*

- a) prévoir des garanties financières à fournir par ceux à qui incombe la charge du rapatriement;*
- b) interdire tout paiement par les travailleurs domestiques migrants visant à couvrir les frais de rapatriement;*
- c) définir les délais et autres conditions d'exercice du droit au rapatriement?*

#### Commentaires :

Les modalités de rapatriement ne devraient idéalement pas servir au Canada, où les aides familiales migrantes viennent pour travailler et ont la possibilité et la volonté, de demander la résidence permanente. Toutefois, le cas échéant, les coûts de transport ne devraient pas être à la charge de l'aide familiale. Souvent, elle porte déjà le fardeau des dettes contractées auprès d'intermédiaires. Il y a donc lieu d'interdire tout paiement par les aides familiales visant à couvrir les frais de rapatriement. Concernant les coûts de transport, voir également la question 28.

Il faut éviter que la proposition relative à ces conditions ne mène à des rapatriements automatiques de la part des autorités frontalières. Dans le cas où une personne migrante est victime d'exploitation, de violence psychologique ou physique, de harcèlement sexuel, de non-paiement de son salaire, ou encore de fraude de la part d'une agence de placement, la perte de l'emploi ne devrait jamais être considérée comme la plaçant en situation irrégulière justifiant un rapatriement. La victime devrait avoir droit à un sursis de temps pour pouvoir présenter une nouvelle demande de permis de travail et de séjour, tout comme les permis de séjour temporaires de 180 jours renouvelables accordés par Citoyenneté et Immigration Canada aux victimes de la traite de personnes<sup>187</sup>. Il s'agit donc d'aider au rapatriement pour qui voudrait en bénéficier, mais d'éviter qu'il pèse comme une menace sur les aides familiales migrantes, trop souvent disposées à tolérer des abus dans l'espoir d'obtenir la résidence permanente.

### Question 57

*La recommandation devrait-elle prévoir que les Membres devraient envisager des mesures supplémentaires pour assurer la protection effective des droits des travailleurs domestiques migrants, telles que :*

- a) l'établissement d'un réseau d'hébergement d'urgence sûr;*

#### Commentaires :

Oui. C'est une des préoccupations de PINAY et de l'AAFQ. Bien qu'il y ait des centres d'hébergement pour femmes vers lesquels référer les aides familiales victimes d'abus ou de traite de personnes, ces foyers d'urgence ne possèdent pas suffisamment de connaissances et d'outils spécifiques nécessaires pour accompagner les personnes victimes de traite. Il y aurait donc lieu de créer un hébergement temporaire répondant aux besoins particuliers de ces travailleuses migrantes ou du moins un foyer d'urgence étroitement lié à un organisme représentant les aides familiales. Le Centre Kalayaan en Colombie-Britannique où les femmes peuvent venir vivre le temps d'échapper à une situation dangereuse, est cité en

<sup>187</sup> Citoyenneté et Immigration Canada, « Travailler temporairement au Canada : Aide aux victimes de la traite de personnes » [en ligne], <http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/pst.asp> (page consultée le 8 juillet 2009).

exemple par l'OIT, dans son Rapport IV (1) sur le travail décent pour les travailleurs domestiques. Il semble toutefois s'adresser presque exclusivement aux femmes des Philippines. Au Québec, il existe un réseau d'hébergement sûr pour femmes violentées dont on pourrait prendre l'exemple. Il faudrait créer un hébergement d'urgence sûr ouvert à toutes victimes de traite, et en diffuser l'existence le plus largement possible. Des canaux autant formels (site web de Citoyenneté et Immigration Canada) qu'informels (distribuer des tracts dans les épiceries, centres et quartiers où se trouvent les aides familiales) pourraient être utilisés.

*b) une visite de placement au ménage dans lequel le travailleur domestique sera employé?*

Commentaires :

Oui. Dans le cas des aides familiales résidentes, cette visite de placement pourrait être considérée comme une première inspection avant l'embauche afin de déterminer si les conditions minimales, notamment le logement, sont respectées. L'instance responsable de l'application des normes du travail pourrait s'en charger, tout comme elle pourrait être responsable des inspections ultérieures pour toutes les aides familiales. Sur la question des inspections voir également la question 32. La visite de placement peut être comprise comme faisant partie de la période d'essai, des premiers contacts entre l'employeur et l'employée avant l'établissement d'une relation de travail formelle. Ici encore, le permis de travail ouvert est essentiel pour protéger les personnes migrantes et permettre l'établissement de premiers contacts sereins. Notons toutefois que les périodes d'essai doivent être correctement balisées, c'est-à-dire limitées à ce qui est nécessaire pour que les deux parties puissent déterminer si elles veulent s'engager plus avant.

**Question 58**

*La recommandation devrait-elle prévoir que les Membres qui sont des pays d'origine devraient contribuer à la protection effective des droits des travailleurs domestiques migrants, notamment en les informant de leurs droits avant leur départ, en établissant des fonds d'assistance juridique, des services sociaux, des services consulaires spécialisés ou par toute autre mesure supplémentaire? Veuillez préciser.*

Commentaires :

Oui. Par exemple, les pratiques frauduleuses d'agences de placement peuvent avoir lieu avant le départ des travailleuses et travailleurs vers les pays d'accueil et il est donc primordial que les pays d'origine contribuent à la protection effective des droits des aides familiales migrantes, en leur permettant de poursuivre ces agences dans leur pays d'origine par exemple. Certains chercheurs insistent même pour que la responsabilité de la diffusion d'information aux migrants potentiels et de la négociation des contrats incombe principalement aux pays d'origine<sup>188</sup>. Modestement, il nous semble que les Membres « pays d'origine » devraient porter une attention particulière à la diffusion d'information sur la fraude, sur les droits des personnes migrantes, sur les ressources disponibles, particulièrement en cas de situation dangereuse, etc. Les mesures prises par les Philippines au chapitre de la création de fonds de garantie des prêts<sup>189</sup> sont un exemple des possibilités s'offrant aux pays d'origine. On voit donc émerger l'idée de coresponsabilité des pays d'accueil et d'origine avec une insistance sur les accords entre les autorités via les consulats et les ambassades.

<sup>188</sup> Raluca Dimitriu, « Responsibilities of the Origin State in the Protection of Migrant Workers. The Case of Romania », *Cahiers de l'Urmis* [en ligne], <http://urmis.revues.org/index815.html>, N° 12 | Juin 2009, mis en ligne le 24 juin 2009, consulté le 9 juillet 2009.

<sup>189</sup> BIT, *Rapport VI, Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée*, *Conférence internationale du travail*, 92<sup>e</sup> session, Genève, 2004, p.77.

## E. Lien avec d'autres politiques nationales

### Question 59

*La recommandation devrait-elle prévoir que les Membres devraient être encouragés à développer des politiques nationales visant à :*

- a) promouvoir des mesures collectives accessibles de fourniture de soins aux enfants et autres services à la personne;*
- b) promouvoir un équilibre entre travail et famille;*

#### Commentaires pour 59 a) et b)

Oui. Plusieurs sources utilisées dans les réponses à ce questionnaire en font d'ailleurs un enjeu majeur lié aux conditions de travail particulières des aides familiales. Il est dommage que cette question n'ait pas reçu plus d'attention dans le débat sur le travail décent pour les « travailleuses domestiques ».

Une recherche menée pour l'AAFQ notait que :

« [...] les familles qui engagent une aide familiale pour s'occuper de leurs enfants dans leur propre résidence bénéficient d'une subvention gouvernementale indirecte sous forme d'avantages fiscaux. L'accès à cette forme de service de garde, la qualité du service et les conditions de travail des personnes qui l'offrent constituent donc un élément de la politique générale des services de garde et mérite un examen public. »

La situation est semblable pour les services aux personnes handicapées ou en perte d'autonomie. Dans ces cas, l'aide familiale représente une situation de rechange peu dispendieuse à l'institutionnalisation qui coûte plus cher à l'État. Si certains accusent le gouvernement de sous-traitance, de privatisation et de désyndicalisation des services à la personne<sup>190</sup> ou encore de faire du PAFR la politique nationale de garderie de facto<sup>191</sup>, c'est que le traitement offert aux aides familiales est inégal en regard des conditions de travail existant dans le système public. Plusieurs groupes communautaires ont l'impression que le gouvernement encourage l'embauche d'aides familiales, via le PAFR ou non, pour désengorger à peu de frais son système de soins et de garderie. La *West Coast Domestic Workers' Association* dénonçait notamment les coûts élevés des services de garde en Colombie-Britannique, qui font que beaucoup de familles se tournent vers les aides familiales pour prendre soin de leurs enfants. L'embauche d'une aide familiale ne devrait pas être une option à rabais qui exerce une pression à la baisse sur le coût de ce genre de service et sur les conditions de travail des employées de ces secteurs. Les compétences de cette main-d'œuvre devraient plutôt être utilisées pour augmenter la qualité des soins et services à domicile. Ainsi, d'autres mesures fiscales pourraient être prévues pour contribuer à éliminer les différences de traitement entre les aides familiales et les autres travailleuses des secteurs apparentés et travailleurs en général.

*c) promouvoir l'emploi des travailleurs domestiques dans les catégories professionnelles correspondant à leurs formations et qualifications?*

<sup>190</sup> Louise Boivin, *Les femmes dans l'engrenage mondialisé de la concurrence, étude de cas sur les travailleuses des services d'aide à domicile au Québec*, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, Montréal, 2007.

<sup>191</sup> Voir notamment le communiqué de presse conjoint de Grassroots Women, SIKLAB, et Philippine Women Centre of B.C., « Women's organizations and live-in caregiver advocacy groups to call on provincial government to address urgent child care crisis », 1er juillet 2009 [en ligne], [http://www.kalayaancentre.net/content/pressrelease/2009/july/pwc\\_july1.html](http://www.kalayaancentre.net/content/pressrelease/2009/july/pwc_july1.html) (page consultée le 8 juillet 2009).



Commentaires :

Oui, tel qu'exprimé à la question 55, un nombre considérable d'aides familiales font face à une déqualification en immigrant au Canada, et ce, malgré les besoins en main-d'œuvre dans des secteurs apparentés. Cette réflexion peut également s'appliquer aux aides familiales citoyennes, qui par des formations en soins et services à la personne, en éducation à l'enfance ou encore en soins infirmiers, pourraient améliorer leurs conditions d'emploi, grâce à une contribution accrue du gouvernement à des mesures collectives de soins et services à la personne.

**F. Coopération internationale****Question 60**

*La recommandation devrait-elle prévoir que les Membres devraient être encouragés à continuellement améliorer la protection des travailleurs domestiques, notamment au moyen de la coopération aux niveaux bilatéral, régional et international? Veuillez préciser.*

Commentaires :

Oui. Telles que mentionnés et répétés tout au long de nos réponses à ce questionnaire, les migrations de main-d'œuvre font émerger des problèmes transnationaux impossibles à résoudre sans collaboration entre les pays membres. Nous parlons, entre autres, d'un contrôle strict des agences de placement ou de tout autre intermédiaire. Ce contrôle ne peut être efficace qu'en s'exerçant en amont et en aval. À titre d'exemple, la Colombie-Britannique, l'Alberta, la Saskatchewan et le Manitoba ont signé des mémorandums d'accord avec les Philippines, plus précisément sur la coopération dans le déploiement et le développement des ressources humaines<sup>192</sup>. Bien que l'efficacité de ces mémorandums d'accord (*memorandum of understanding*) soit difficile à évaluer, ils encouragent les Philippines à approuver, enregistrer et accréditer des agences de placement ainsi qu'à établir des liens entre celles-ci et les gouvernements provinciaux. Les agences doivent aussi fournir aux travailleurs une copie du contrat tout en s'assurant que les termes et les droits soient bien compris<sup>193</sup>.

**VII. Problèmes particuliers****Question 61**

*La législation et la pratique nationales présentent-elles des caractéristiques particulières qui pourraient soulever des difficultés pratiques d'application des instruments?*

Commentaires :

Le programme du PAFR doit être revu, d'abord quant à l'obligation de résidence, au statut temporaire et au permis lié à un employeur. Ces éléments empêchent les aides familiales de faire valoir leurs droits. Cet avis est partagé par l'ensemble des personnes consultées pour ce questionnaire incluant le milieu associatif et syndical québécois. Du côté québécois, on doit recommander de nouveau une application plus rigoureuse

<sup>192</sup> Citoyenneté et Immigration Canada, « Canada Immigration Newsletter : Alberta joins four other Canadian provinces in actively recruiting Filipino skilled workers », octobre 2008 [en ligne], <http://www.cicnews.com/2008/10/alberta-joins-canadian-provinces-actively-recruiting-filipino-skilled-workers-10680.html> (page consultée le 9 juillet 2009).

<sup>193</sup> Pour un exemple de ces mémorandums, voir Department of labour and employment of the government of the republic of the Philippines et le Department of labour and immigration of the government of Manitoba, Canada, *Memorandum of Understanding concerning cooperation in human resource deployment and development*, 8 février 2008.



de la *Loi sur les normes du travail*, notamment l'inspection systématique des milieux de travail (voir question 32).

Enfin, il est à souhaiter que les gouvernements provinciaux et fédéraux, ainsi que les différents services à l'intérieur même de ces gouvernements collaborent de manière plus étroite et fassent preuve d'une meilleure coordination quand il s'agit de protéger les aides familiales.

### **Question 62**

*(Pour les États fédéraux seulement) Dans le cas où les instruments seraient adoptés, la question pourrait-elle faire l'objet d'une action au niveau fédéral ou, dans son intégralité ou partiellement, d'une action par les entités constitutives de la fédération?*

#### Commentaires :

Les instruments adoptés devront faire l'objet d'une action aux deux paliers gouvernementaux, puisque l'immigration est de compétence fédérale et les lois du travail de compétence provinciale. De concert avec les provinces, le gouvernement fédéral devra donc s'assurer que les normes internationales soient mises en œuvre et appliquées dans chacune d'elles.

## Bibliographie

Alberta. *Employment Agency Business Licensing Regulation*, règlement 189/19.99. Sous le régime de la *Fair Trading Act*, RSA 2000, ch.F-2.

Arat-Koc, Sedef. 2000. *Caregivers Break the Silence : a Participatory Action Research on the Abuse and Violence, Including the Impact of Family Separation, Experienced by Women in the Live-in Caregiver Program*. Toronto : Intercede.

Association des aides familiales du Québec (AAFQ). 2004. *Métier : aide familiale, petit guide pour connaître vos droits*. Montréal : Association des aides familiales du Québec.

Au bas de l'échelle (Esther Paquet). 2007. *Pour des normes du travail à la hauteur!* Montréal : Au bas de l'échelle.

Bakan, Abigail B. et Daiva K. Stasiulis. 1995. «Making the Match : Domestic Placement Agencies and the Racialization of Women's Household Work». *Signs: Journal of Women in Culture and Society*. University of Chicago Press, vol. 20 (2) : 303-335.

Bakan, Abigail B. et Daiva K. Stasiulis. 2003. *Negotiating Citizenship, Migrant Women in Canada and the Global System*. Hampshire et New York : Palgrave Macmillan.

Bernier, Jean, Guylaine Vallée et Carol Jobin. 2003. *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnel*. Québec : ministère du Travail.

Bernstein, Stéphanie et al. 2001. *Les femmes et le travail à domicile : le cadre législatif canadien*. Ottawa : Condition féminine Canada.

Bernstein, Stéphanie, Katherine Lippel et Karen Messing. 2004. « *Travail atypique* »; *Protection légale des conditions minimales d'emploi et de la santé*. Montréal : Fonds québécois de recherche en sciences et culture dans le cadre du programme d'Actions concertées.

BIT. 2004. *Rapport VI, Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée, Conférence internationale du travail*. Genève : OIT, 92<sup>e</sup> session.

BIT. 2008. *Date, lieu et ordre du jour de la 99<sup>e</sup> session (2010) de la Conférence internationale du Travail*, Genève : OIT, GB.301/2.

BIT. 2009. *Rapport IV (1), Travail décent pour les travailleurs domestiques*. Genève : OIT, Question à l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail, 99<sup>e</sup> session.

Blackett, Adelle. 1998. «Making domestic work visible: The case for specific regulation». *Labour Law and Labour Relations Programme Working Paper No. 2*. Genève : OIT.

Boivin, Louise. 2007. *Les femmes dans l'engrenage mondialisé de la concurrence, étude de cas sur les travailleuses des services d'aide à domicile au Québec*. Montréal : Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail.

Brazao, Dale et Robert Cribb. « Nannies trapped in bogus jobs ». *The Star*, 14 mars 2009, <http://www.thestar.com/printArticle/602352> (page consultée le 6 juillet 2009).

Canada. *Comité paritaire de l'industrie de la chemise v. Potash*; Comité paritaire de l'industrie de la chemise v. Sélection Milton [1994] 2 S.C.R. 406.

Centre des travailleurs et travailleuses immigrants. *CSST pour les travailleuses et travailleurs domestiques*. 2006. En ligne. <http://iwc-cti.ca/en/content/health-and-safety-csst-domestic-workers> (page consultée le 22 juin 2009).

Cheung, Leslie. 2006. *Living on the edge: Addressing employment gaps for temporary migrant workers under the Live-in Caregiver Program*. Thèse de maîtrise. Simon Fraser University, Vancouver.

Citoyenneté et Immigration Canada. Octobre 2008. *Canada Immigration Newsletter : Alberta joins four other Canadian provinces in actively recruiting Filipino skilled workers*. En ligne. <http://www.cicnews.com/2008/10/alberta-joins-canadian-provinces-actively-recruiting-filipino-skilled-workers-10680.html> (page consultée le 9 juillet 2009).

Citoyenneté et Immigration Canada. 2007. *Faits et chiffres 2007, Aperçu de l'immigration*. Ottawa : ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration.

Citoyenneté et Immigration Canada. *Information pour les employeurs canadiens : embauche d'un aide familial résidente — Après l'embauche [...] Vos responsabilités légales*. En ligne. <http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/apres-aides.asp> (page consultée le 8 juillet 2009).

Citoyenneté et Immigration Canada. 2009. « IP 4, Traitement des aides familiaux résidents au Canada ». Ottawa : ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration.

Citoyenneté et de l'Immigration. *Le programme des aides familiaux résidents : contrat type*. En ligne. <http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/aides/exemple-contrat.asp> (page consultée le 7 juillet 2009).

Citoyenneté et immigration Canada. 2008. *Rapport annuel au Parlement sur l'immigration*. En ligne. [http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/publications/rapport-annuel2008/section1.asp#part1\\_4](http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/publications/rapport-annuel2008/section1.asp#part1_4) (site consulté le 1<sup>er</sup> juin 2009).

Citoyenneté et Immigration Canada. 13 et 14 janvier 2005. *Table ronde nationale sur la révision du Programme concernant les aides familiaux résidents*. Ottawa : ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration.

Citoyenneté et Immigration Canada. *Travailler temporairement au Canada : Aide aux victimes de la traite de personnes*. En ligne. <http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/pst.asp> (page consultée le 8 juillet 2009).

Citoyenneté et Immigration Canada. *Travailler temporairement au Canada : Aide aux victimes de la traite de personnes*. En ligne. <http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/pst.asp> (page consultée le 8 juillet 2009)

Cloutier, Esther et al. 2005. *Importance de l'organisation du travail comme soutien aux stratégies protectrices des AFS et des infirmières des services de soins et de maintien à domicile*. Québec : Institut de recherche en santé et en sécurité au travail (IRSST).

Cohen, Rina. 2000. «Mom is a stranger : The Negative Impact of Immigration Policies on the Family Life of Filipina Domestic Workers». *Canadian Ethnic Studies*, XXXII (no.3) : p. 76-89.

Colombie-Britannique. *Employment Standards Act*, RSBC 1996, c. 113, art. 10 ss.

Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration. Juin 2008. *Rapport sur la réglementation des consultants en immigration*. Ottawa : Chambre des communes du Canada.

Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration. Mai 2009. *Les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs sans statut légal*. Ottawa : Chambre des communes du Canada.

Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration. Juin 2009. *Les travailleurs migrants et les consultants fantômes*. Ottawa : Chambre des communes du Canada.

Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. 2008. *Réponses aux problèmes et aux questions à traiter lors de l'examen des sixième et septième rapports périodiques combinés, Canada*, Genève : Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, Nations Unies (CEDAW/C/CAN/Q/7/Add.1).

Commission de la condition de la femme. 2001. *Communiqué de presse : La vulnérabilité des femmes face au cumul de discriminations multiples portée à l'attention de la Commission de la condition de la femme*. En ligne. <http://www.un.org/News/fr-press/docs/2001/FEM1142.doc.htm> (page consultée le 22 juillet 2009).

Commission de la condition de la femme. 2007. *Rapport sur les travaux de la cinquante et unième session*. New York : Conseil économique et social (E/2007/27-E/CN.6/2007/9).

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. 2008. « La conformité de l'exclusion du domestique et du gardien de la protection automatique de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* à la *Charte des droits et libertés de la personne* » Québec : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. 2008. *Notes de présentation aux audiences pancanadiennes du Comité permanent sur la citoyenneté et l'immigration*. Québec.

Commission des normes du travail. 2009. *Rapport annuel de gestion 2008-2009*. En ligne. [http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/publications/c\\_0278.pdf](http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/publications/c_0278.pdf) (site consulté le 2 juillet 2009).

Conseil du statut de la femme. 2006. *L'économie sociale et sa filière de l'aide domestique : quel avenir pour les femmes?* Québec : Conseil du statut de la femme.

De Groot, Raphaëlle et Elizabeth Ouellet. 2001. *Plus que parfaites, les aides familiales à Montréal 1850-2000*, Montréal : Les Éditions du remue-ménage.

Department of labour and employment of the government of the republic of the Philippines et le Department of labour and immigration of the government of Manitoba, Canada. 8 février 2008. *Memorandum of Understanding concerning cooperation in human resource deployment and development*. Winnipeg et Manille : Gouvernement des Philippines et gouvernement de la province du Manitoba.

Développement des ressources humaines Canada (DRHC), Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI), Commission des normes du travail (CNT). 2003. *Programme des aides familiaux résidants : des solutions aux problèmes actuels*. Ottawa : Rapport du groupe de travail intergouvernemental.

Dimitriu, Raluca. 2009. « Responsibilities of the Origin State in the Protection of Migrant Workers. The Case of Romania ». *Cahiers de l'Urmis* n° 12 (juin). En ligne. <http://urmis.revues.org/index815.html> (page consultée le 9 juillet 2009).

Downe-Dewdney, Tristan A. *Canadian Caregivers Association*. 2009. *Audience devant le Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration le 26 mai 2009*. En ligne. <http://parl.vu.parl.gc.ca/Parl/vu/ContentEntityDetailView.aspx?ContentEntityId=4694> (site consulté le 17 juin 2009).

Ehrenreich, Barbara. 2000. « Maid to Order : the politics of other women's work ». *Harper's Magazine*, 300 : p. 59-70.

Ehrenreich, Barbara et al.. 2003. *Global Woman, Nannies, maids and sex workers in the new economy*. New York : Metropolitan Books.

Entrevues avec INTERCEDE (Toronto), *Committee for Domestic Workers' and Caregivers' Rights* (Vancouver), *Canadian Coalition for In-Home Care* (Toronto), *Canadian Caregivers Association* (Ottawa), *Migrante Ontario* (Toronto), *West Coast Domestic Workers Association* (Vancouver), mai et juin 2009. Par l'AAFAQ.

Grassroots Women, SIKLAB, et Philippine Women Centre of B.C. 1er juillet 2009. Communiqué de presse « Women's organizations and live-in caregiver advocacy groups to call on provincial government to address urgent child care crisis ». En ligne. [http://www.kalayaancentre.net/content/pressrelease/2009/july/pwc\\_july1.html](http://www.kalayaancentre.net/content/pressrelease/2009/july/pwc_july1.html) (page consultée le 8 juillet 2009).

Humblert, M. et al. 2002. *Les normes internationales du travail : une approche globale, 75<sup>e</sup> anniversaire de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*. Genève : BIT.

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*. Ottawa : Condition féminine Canada.

Macklin, Audrey. 1992. « Foreign Domestic Worker: Surrogate Housewife or Mail Order Servant? », *McGill Law Journal*, vol.37 (n°3): 681-760.

Manitoba. *Loi sur les services de placement*. C.P.L.M., ch. E100.

McDonald, Susan. 2000. «Not in the Numbers: Domestic Violence and Immigrant Women». *Canadian Woman Studies* 19(3) : 163-167.

Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec. *Aide familiale résidente : Obligations de l'employeur*. En ligne. <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/embaucher-temporaire/obtenir-autorisations/aide-familiale/obligations.html> (page consultée le 30 juin 2009)

Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec. *Avis sur la fraude dans Internet*. En ligne. <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/informations/note-fraude.html> (page consultée le 3 juillet 2009).

Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec. 2009. *Insertion socioprofessionnelle des aides familiales résidentes au Québec*. (Présentation à la XI<sup>ème</sup> Conférence nationale Metropolis, Calgary) Québec : ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, division de la recherche et de l'analyse prospective.

Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec (Marie-Hélène Castonguay). 2009. *Insertion socioprofessionnelle des aides familiales résidentes au Québec*. Québec : ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, division de la recherche et de l'analyse prospective.

Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec. 2009. *Tableaux sur l'immigration permanente*. Québec : ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec.

Ministry of Labour, Ontario. *Are You a Caregiver in the Federal Live-In Caregiver Program?* Avril 2009. En ligne. [http://www.labour.gov.on.ca/english/es/factsheets/fs\\_fedcaregivers.html](http://www.labour.gov.on.ca/english/es/factsheets/fs_fedcaregivers.html) (site consulté le 16 juillet 2009).

Okun-Nachoff, Deanna. 2009. «Top ten legal issues facing workers in the live-in caregiver program», *Inside Immigration, CBA National Citizenship and Immigration Law Section*.

Osmani, Farida et al. 2008. *Trafic, traite et esclavage moderne des aides familiales migrantes au Québec*, Montréal : AAFQ.

Oxman-Martinez, Jacqueline, Jill Hanley et Leslie Cheung. 2004. *Another Look at the Live-in Caregiver Program*. Montréal : Centre de recherche interuniversitaire de Montréal sur l'immigration, l'intégration et la dynamique urbaine.

Oxman-Martinez, Jacqueline et al. 2005. *Les victimes de la traite des personnes : Points de vue du secteur communautaire canadien*. Ottawa : ministère de la Justice Canada, Division de la recherche et de la statistique.

PINAY et McGill School of Social Work. 2008. *Warning! Domestic work can be dangerous to your immigration status, health, safety and wallet! Report on the findings of a community based survey on the work conditions of Montreal domestic workers*. Montréal : PINAY et McGill School of Social Work.

Pratt, Geraldine. 1997. «Stereotypes and Ambivalence: the construction of domestic workers in Vancouver, British Columbia». *Gender, Place and Culture*, vol. 4 (2) : 159-177.

Pratt, Geraldine. 1999. «From Registered Nurse to Registered Nanny : Discursive Geographies of Filipina Domestic Workers in Vancouver, B.C.». *Economic Geography*, vol. 75 (no.3) : 215-236.

Pratt, Geraldine et The Philippine Women Centre. 2003. *From Migrant to Immigrant: Domestic Workers Settle in Vancouver, Canada*, Vancouver Centre of Excellence: Research on Immigration and Integration in the Metropolis, Working Paper Series.

Québec. C.N.T. c. Pouliot, D.T.E. 2006T-746 (C.Q.).

Québec. *Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d'un service de garde en milieu familial et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant et modifiant diverses dispositions législatives*. 2009. Projet de loi n ° 51, chapitre 36. En ligne. <http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2009C36F.PDF> (site consulté le 16 juillet 2009).

Québec. *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, L.R.Q., c. S-2.1.

Québec. *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q., c. A-3.001.

Québec. *Loi sur les décrets de convention collective*, L.R.Q., c.D-2.

Québec. *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., chapitre N-1.1.

Ramirez-Machado, José Maria. 2003. *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective*. Genève : International Labour Office.

Rodríguez Pizarro, Gabriela. 2000. *Report on specific groups and individuals: Migrant Workers, Addendum, Visit to Canada*. Genève : Conseil économique et social, Commission des droits de l'homme (E/CN.4/2001/83/Add.1).

Rodríguez Pizarro, Gabriela. 2004. *Rapport sur les groupes et individus particuliers : travailleurs migrants*. Genève : Conseil économique et social, Commission des droits de l'homme, E/CN.4/2004/76.

Ressources humaines et développement des compétences Canada. 2005. *Ménages et autres services personnels domestiques*. En ligne. [http://www.hrsdc.gc.ca/fra/pip/prh/ps/\\_profils\\_industriels/menages\\_domestiques.shtml](http://www.hrsdc.gc.ca/fra/pip/prh/ps/_profils_industriels/menages_domestiques.shtml) (site consulté le 9 juin 2009).

Ressources humaines et développement des compétences Canada. 2009. *Nouvelle Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs du Manitoba*. En ligne. [http://www.hrsdc.gc.ca/fra/competence/travailleurs\\_etrangers/questions-reponses/manitoba.shtml#Q07](http://www.hrsdc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/questions-reponses/manitoba.shtml#Q07) (site consulté le 18 juin 2009).

Ressources humaines et développement des compétences du Canada. *Programme des travailleurs agricoles saisonniers*. En ligne. [http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs\\_etrangers/ae\\_tet/ptas\\_ctet.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/ae_tet/ptas_ctet.shtml) (site consulté le 25 juin 2009).

Romero, Mary. 1992. *Maid in the USA*. London et New York : Routledge.

Rose, Ruth et Elizabeth Ouellet. 2002. *Le métier d'aide familiale, à la recherche d'un salaire équitable*, Montréal : AAFQ.

Spitzer, Denise, Sara Torres, et al. 2007. *The Land of Milk and Honey? After the Live-In Caregiver Program: A Preliminary Analysis of a Multi-Site Study*, Présentation à la 9<sup>ème</sup> Conférence National Metropolis, Toronto.

Statistiques Canada. *Classification nationale des professions pour statistiques*. En ligne. <http://www.statcan.gc.ca/pub/12-583-x/12-583-x2007001-fra.pdf> (site consulté le 1er juin 2009).

Statistiques Canada. *Recensement de 2006*. En ligne. <http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/dp-pd/index-fra.cfm> (site consulté le 1<sup>er</sup> juin 2009).

Stiell, Bernadette et Kim England. 1997. « Domestic Distinctions: constructing difference among paid domestic workers in Toronto ». *Gender, Place and Culture*, Vol. 4 (n° 3) : 339-359.

Vallée, Guylaine. 2005. *Pour une meilleure protection des travailleurs vulnérables : des scénarios de politiques publiques*. Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.