

RECONNAÎTRE LE VÉRITABLE STATUT DE *TRAVAILLEUSE* AUX AIDES FAMILIALES: ÉTAT DES DROITS ET MOBILISATION

en collaboration avec :



Association des
aides familiales
du Québec

Caregivers'
Association of
Québec

UQÀM | **Service aux collectivités**
Université du Québec à Montréal



Fédération
des travailleurs
et travailleuses
du Québec

FTQ

*RAPPORT DE
RECHERCHE :
VERS DES
PERSPECTIVES
POUR LA
MOBILISATION
DES
TRAVAILLEUSES
DOMESTIQUES*

RECHERCHE ET
RÉDACTION :
STÉPHANIE BERNSTEIN
AVEC LA
COLLABORATION DE
JENNY RIOUX

SEPTEMBRE 2015

Nous remercions toutes les personnes ayant collaboré à cette recherche menée dans le cadre d'un partenariat avec le Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal, tout particulièrement, les travailleuses et travailleurs qui ont accepté de participer aux groupes témoins. Toute erreur n'engage cependant que la responsabilité de son auteure.

Recherche et rédaction: Stéphanie Bernstein, Professeure, Département des sciences juridiques, UQAM, en collaboration avec Jenny Rioux, Assistante de recherche et Étudiante au 2e cycle en droit, UQAM.

Illustration : Lise Carrière.

Composition du comité d'encadrement :

Partenaires syndicaux :

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) : Carole Gingras, Directrice, Service de la condition féminine.

Union des employés et employées de service –LOCAL 800 : Louise Mercier, Conseillère et vice-présidente, Bureau FTQ; Pascale Saint-Antoine, Conseillère syndicale.

Association des aides familiales du Québec (AAFQ) : Sarah Elimam, Coordonnatrice; Margo Legault, Coordonnatrice (fin de mandat en 2014); Myriam Dumont-Robillard, Vice-présidente.

Université du Québec à Montréal : Stéphanie Bernstein, Professeure, Département des sciences juridiques; Jenny Rioux, Étudiante au 2e cycle en droit; Martine Blanc, Agente de développement, Service aux collectivités de l'UQAM.

Nous remercions également les personnes suivantes pour leur précieuse collaboration : Myriam Archambault-Jacques, Assistante de recherche et Étudiante en droit, UQAM; Rachel Cox, Professeure, Département des sciences juridiques, UQAM; Danielle Legault, Vice-présidente aux communications et aux questions régionales, Syndicat québécois des employés et employées de service (SQEES-298-FTQ); Katherine Lippel, Titulaire de la Chaire de recherche sur le droit de la santé et de la sécurité du travail, Université d'Ottawa; Katerine Martineau, Stagiaire au Service de la condition féminine, FTQ, et Étudiante en communications, Université de Montréal; Antonio Perfetto, Assistant de recherche et Étudiant en droit, Université d'Ottawa.

Ce projet a été réalisé avec l'appui financier de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec et du Service aux collectivités de l'UQAM.



TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

1	INTRODUCTION.....	6
2	PROFESSION : AIDE FAMILIALE.....	9
2.1	Une profession difficile à définir juridiquement.....	12
2.2	Une profession difficile à chiffrer.....	14
3	LES POLITIQUES PUBLIQUES QUI FAÇONNENT L'EXERCICE DE LA PROFESSION : L'EXEMPLE DU QUÉBEC.....	16
3.1	La politique de soutien à domicile.....	17
3.2	La politique familiale.....	21
3.3	Une politique migratoire ciblée.....	21
3.4	La politique d'égalité entre les femmes et les hommes.....	24
4	LES VOIX DU TERRAIN : LES TÉMOIGNAGES DES AIDES FAMILIALES.....	25
4.1	Entretien avec les travailleuses et travailleurs syndiqués (SQEES-298) des entreprises d'économie sociale en aide domestique.....	26
4.2	Entretiens avec les aides familiales membres de l'Association des aides familiales du Québec.....	30
5	PORTRAIT DES LOIS RÉGISSANT LES DROITS DES AIDES FAMILIALES : UNE VISION COMPARÉE.....	34
5.1	Les normes minimales d'emploi : le droit à des conditions de travail décentes.....	35
5.1.1	Les définitions contenues dans la loi : sources d'inclusion et d'exclusion.....	35
5.1.2	Le droit à une rémunération juste et équitable : le salaire	37
5.1.3	Le temps de travail.....	41
	▪ La journée et la semaine normales de travail et les heures supplémentaires.....	41
	▪ Le temps de repos et de disponibilité.....	42

5.1.4	Les congés.....	43
	▪ Les jours fériés et les vacances annuelles.....	43
	▪ Les congés pour raisons familiales.....	44
	▪ Les congés pour raisons de santé.....	44
5.1.5	L'application de la loi et les recours.....	45
	▪ L'inspection des lieux de travail.....	47
	▪ Les recours.....	47
5.2	La santé et la sécurité du travail : l'invisibilité du travail des femmes en maison privée	48
5.2.1	Est-ce que les aides familiales sont protégées par la loi?	50
5.2.2	L'inspection des lieux de travail.....	51
5.3	L'indemnisation des lésions professionnelles.....	52
5.3.1	Est-ce que les aides familiales sont protégées par la loi?	53
5.4	La liberté syndicale et la négociation collective.....	56
6.	PISTES DE RÉFLEXION.....	61
	NOTES.....	64
	BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE.....	81
	ANNEXES	
1.	Méthodologie.....	85
2.	Traduction libre des propos des aides familiales lors des entretiens de groupe tenus à l'Association des aides familiales du Québec.....	86
3.	Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.....	91
4.	Recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.....	96

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

AAFO	Association des aides familiales du Québec
BIT	Bureau international du Travail
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CIAFT	Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail
CIC	Citoyenneté et Immigration Canada
CIT	Conférence internationale du Travail
CLSC	Centre local de services communautaires
CNP	Classification nationale des professions
CNT	Commission des normes du travail
CSC	Cour suprême du Canada
CSF	Conseil du statut de la femme
CSSS	Centre de santé et de services sociaux
CSST	Commission de la santé et de la sécurité du travail
EDSC	Emploi et Développement social Canada
EESAD	entreprise d'économie sociale en aide domestique
IRPP	Institut de recherche en politiques publiques
MAECD	Ministère des Affaires étrangères, Commerce et Développement
MAMROT	Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire
MCCCF	Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine
MIDI	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion
MSSS	Ministère de la Santé et des Services sociaux
OCDE	Organisation de coopération et développement économiques
OIT	Organisation internationale du Travail
PAFR	Programme des aides familiaux résidents
PEFSAD	Programme d'exonération financière des services d'aide domestique

1 INTRODUCTION

À l'automne 2012, l'Union des employés et employées de service –Local 800 (FTQ) (UES-800), le Service de la condition féminine de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et l'Association des aides familiales du Québec (AAFQ) ont formulé une demande au Service aux collectivités de l'UQAM pour dresser un portrait législatif des droits liés au travail et de l'état de la situation de travail des aides familiales au Canada. Un des catalyseurs de cette demande a été l'adoption en juin 2011 par une très large majorité¹ des États membres de l'Organisation internationale du travail (OIT) de la *Convention no. 189 concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques* et de la *Recommandation no. 201 concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques*². La convention est ouverte à la ratification et est entrée en vigueur en septembre 2013. En juin 2015, 21 pays l'avaient déjà ratifiée. On vise en particulier à utiliser cette étude dans le cadre d'une mobilisation provinciale et nationale des organisations syndicales et des groupes de défense de droits et de femmes autour de la ratification de la convention par le Canada en lien avec la campagne mondiale de ratification lancée par la Confédération syndicale internationale³, afin de faire pression sur les législateurs et gouvernements provinciaux, territoriaux et fédéral à s'y conformer en adaptant leurs législations et politiques.

Le gouvernement du Canada a affirmé sa volonté de considérer la ratification de la Convention no. 189 lors de son adoption en 2011⁴ : les aides familiales attendent toujours.

Déclaration de la représentante du gouvernement du Canada à la plénière de la Conférence internationale du Travail suite aux votes sur la Convention no. 189 et la Recommandation no. 201 : « Le Canada a voté en faveur de l'adoption de la nouvelle convention [...]. Nous espérons que cette nouvelle convention contribuera largement à l'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs domestiques partout dans le monde. Certaines exigences tactiques pourraient être un obstacle à sa ratification par le Canada. Néanmoins, le gouvernement du Canada va examiner très attentivement la nouvelle convention, en consultation avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, et se penchera sur la question de sa ratification. »

En tant qu'État membre de l'OIT, le Canada a l'obligation de soumettre les conventions et recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail aux autorités nationales. À ce titre, en 2014 un rapport a été déposé au Parlement du Canada sur le contenu de la Convention no. 189 et de la Recommandation no. 201 et sur la conformité de la législation canadienne à ces instruments⁵. Le rapport souligne que la législation concernant les relations de travail, la santé et la sécurité du travail et les normes minimales d'emploi sont du ressort exclusif des provinces et qu'il n'existe pas une uniformisation des dispositions législatives concernant les travailleuses domestiques à travers le Canada. Les différentes lois provinciales et territoriales ne sont alors pas toutes conformes aux dispositions de la convention et de la recommandation. Pour rendre ces lois conformes à la convention, il faudrait que les provinces et territoires procèdent à des modifications législatives. Le rapport fait ressortir toutefois que le *Programme des aides familiaux résidents*

(PAFR) qui permet aux travailleuses originaires d'autres pays d'occuper des postes d'aides familiales chez des particuliers « fait la promotion de mesures de protection et de conditions de travail équitables pour les travailleurs [sic] domestiques, d'une manière conforme aux dispositions de la Convention. » Il mentionne également que, de façon générale, les lois provinciales réglementent les agences d'emploi privées et que certaines visent en particulier les travailleuses migrantes : ces lois refléteraient ainsi les objectifs de la convention concernant l'encadrement des agences qui recrutent et emploient des aides familiales.

Le gouvernement du Canada est donc conscient qu'à plusieurs égards, la législation canadienne n'est pas conforme à la convention et à la recommandation. Or, dans le cadre de la procédure canadienne de ratification des traités internationaux, comme la Convention no. 189, le gouvernement fédéral, qui a le pouvoir de ratifier ces traités, sollicite généralement l'appui de tous les provinces et territoires avant de ratifier, afin d'assurer la mise en œuvre intégrale des obligations internationales du Canada en vertu de ces traités⁶. Vu les difficultés d'obtenir l'assentiment des dix provinces et trois territoires en raison de la non-conformité d'un nombre important de leurs dispositions législatives à la Convention no. 189 (voir plus loin dans le rapport), tout porte à croire que cette façon de procéder, en invoquant la complexité du système fédéral canadien, sert d'excuse pour éviter la ratification de nombreuses conventions.

Les aides familiales ont toujours été largement invisibles ou exclues de la normativité internationale et nationale du travail⁷. La Convention no. 189 reconnaît, enfin, qu'elles sont de « vraies » travailleuses et doivent jouir des mêmes droits que tout autre travailleur. Les lacunes identifiées dans les instruments internationaux et les lois nationales ont eu une incidence importante sur le niveau de protection de ces travailleuses, sur leur capacité de bénéficier de conditions de travail décentes et sur leur possibilité de s'organiser pour défendre leurs droits. Or, les aides familiales s'organisent pour défendre leurs droits sous différentes formes depuis longtemps, au Québec comme ailleurs⁸, et la mobilisation des travailleuses autour de la Convention no. 189 sur le plan international, y compris par la création d'une fédération internationale de travailleuses domestiques en 2013, constitue un nouveau chapitre dans cette organisation⁹.

Dans ce rapport, le terme « aide familiale » est privilégié à celui de « domestique ». Il se révèle comme englobant tout travail destiné à la garde des enfants, à l'assistance aux personnes en situation de handicap, atteinte d'une maladie ou en perte d'autonomie, et au travail ménager. Il est considéré comme exprimant mieux l'apport de ces travailleuses aux familles et à la société en général ainsi que le professionnalisme recherché par ceux et celles qui confient leur foyer et leurs proches à une aide familiale. En dépit de notre utilisation du terme « aide familiale », nous devons constater que les lois du travail et de protection sociale parlent encore des « domestiques ». Sur le plan international, en particulier à l'Organisation internationale du travail, on utilisera l'expression « travailleuse domestique », laquelle reconnaît aussi que ces femmes sont des travailleuses à part entière.

Cette étude a donc pour objectif de documenter les arguments nécessaires pour améliorer la situation de ces travailleuses au Québec et ailleurs au Canada. Or, au Québec, diverses initiatives politiques récentes ont une incidence sur les aides familiales, dont le *Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-15*¹⁰, lequel prévoit notamment l'augmentation des services de soutien à domicile pour les personnes âgées en perte d'autonomie et le renforcement de la protection des aides familiales résidentes, ainsi que les discussions en cours depuis plusieurs années entourant des modifications législatives pour étendre la couverture de la législation en matière de lésions professionnelles à certaines catégories d'aides familiales¹¹. La situation des aides familiales est également au programme politique dans d'autres provinces, dont l'Ontario¹².

La recherche dresse un portrait comparé des lois régissant la protection et les droits des aides familiales au Canada en lien avec les normes établies par la Convention no. 189 et la Recommandation no. 201. Ainsi, les particularités liées au travail d'aide familiale dans la législation de quatre provinces, choisies en raison de l'importance de leur population, soit le Québec, l'Alberta, la Colombie-Britannique et l'Ontario, ont été analysées en matière de normes minimales d'emploi, de santé et sécurité du travail, d'indemnisation des lésions professionnelles, et de liberté syndicale et de négociation collective. Puisqu'un certain nombre de ces travailleuses participent au PAFR et au programme des Fournisseurs de soins à domicile qui le remplace depuis décembre 2014, les règles relatives à ces programmes font également l'objet de l'étude¹³. La recherche trace alors le portrait législatif de toute travailleuse, peu importe son statut migratoire, qui effectue un travail d'aide familiale dans une maison privée. Bien qu'il existe une importante littérature¹⁴ sur la situation d'exploitation que vivent bon nombre des femmes qui migrent vers le Canada pour travailler comme aides familiales résidentes, elles ne sont pas les seules qui éprouvent des difficultés à faire reconnaître leurs droits. De façon générale le travail de garde des enfants, d'assistance personnelle et d'aide domestique effectué par des femmes dans de multiples situations d'emploi est peu, mal ou pas encadré par la législation qui devrait protéger et assurer l'exercice des droits des travailleuses de cette catégorie professionnelle. L'étude fait ressortir les enjeux juridiques sur cinq axes liés : au lieu de travail (une maison privée), à l'identité de l'employeur (particulier ou entreprise à but lucratif ou sans but lucratif), le statut d'emploi (salariée; entrepreneure « indépendante »; travailleuse à plein temps, à temps partiel ou occasionnelle), les tâches effectuées (garde d'enfants, assistance personnelle, aide domestique) et le statut migratoire (résidente permanente ou citoyenne, participante au programme fédéral).

Les différences et les similitudes entre les lois, et entre les lois et la Convention no. 189 et la Recommandation no. 201, sont explorées afin de déterminer la conformité de la législation canadienne aux normes internationales. Ceci permet de déterminer les interventions nécessaires pour améliorer le contenu et l'application des lois afin d'assurer une pleine reconnaissance des droits au travail des aides familiales. Une fois les lacunes législatives identifiées sur le plan national, la recherche vise à permettre aux partenaires et autres acteurs – et actrices! – sociaux de

bâtir un argumentaire pour alimenter les revendications de ces travailleuses au Québec, et aussi ailleurs au Canada¹⁵.

Les questions de recherche qui ont guidé cette étude sont les suivantes :

- ✓ Quel est l'incidence : a) du lieu de travail, b) de l'identité de l'employeur, c) du statut d'emploi, d) de la nature des tâches et e) du statut migratoire sur la protection législative des aides familiales et sur l'exercice de leurs droits au Québec, en Alberta, en Colombie-Britannique et en Ontario ?
- ✓ Quel est l'arrimage entre les cadres législatifs provinciaux et fédéraux (en matière d'immigration) et la Convention no. 189 et la Recommandation no. 201 de l'OIT ?
- ✓ Quels sont les obstacles législatifs à la représentation et la négociation collectives pour les aides familiales ? Existe-t-il des modèles qui pourraient être adaptés à leurs situations ?



La prochaine partie du rapport dresse un portrait, quoiqu'imparfait, des aides familiales. Elle s'attarde, entre autres, aux définitions juridiques et statistiques de cette profession. Dans la partie suivante, nous regardons plusieurs des politiques publiques qui ont une incidence sur les conditions de travail et les droits des aides familiales et qui façonnent l'exercice de leur profession au Québec : la politique de soutien à domicile, la politique familiale, la politique d'immigration et la politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Ensuite nous présentons les propos des aides familiales qui ont participé aux trois groupes témoins (*focus groups*) afin d'avoir un aperçu des voix du terrain. L'analyse comparée de la législation provinciale suit, accompagnée d'un regard sur la conformité de cette législation aux normes internationales adoptées par l'OIT. Enfin, la dernière partie a pour objectif de proposer quelques perspectives de mobilisation qui se dégagent de l'étude.

2 PROFESSION : AIDE FAMILIALE

« Le travail d'aide familiale c'est le travail qui rend tout autre travail possible¹⁶. » Ces travailleuses prennent soin des enfants des autres, assurent un soutien vital aux personnes âgées en perte d'autonomie et aux personnes atteintes d'une maladie ou en situation de handicap, aident dans la gestion des ménages et permettent aux femmes et aux hommes de concilier travail et responsabilités familiales. Ce travail reproductif rémunéré des femmes dans la sphère dite « privée » du domicile se voit cependant marginalisé de façon chronique dans la législation du travail. Le travail d'aide familiale se caractérise notamment par son caractère féminin – la quasi-totalité des personnes dans cette profession sont des femmes – et sa racisation avec la présence

importante dans ce secteur de femmes issues de l'immigration, migrantes et appartenant à des minorités visibles¹⁷. Il faut ajouter à cela la sous-traitance grandissante du travail de soutien à domicile vers le secteur privé¹⁸, ce qui peut, dans certains cas, avoir pour effet de pousser les travailleuses vers une situation de manque de protection par les lois liées au travail à mesure qu'elles deviennent assujetties aux multiples exclusions partielles et totales visant les aides familiales¹⁹. Le lieu de travail, la maison privée, et la nature des tâches effectuées sont alors déterminants, tout comme l'est l'identité de l'employeur qui est soit le particulier du ménage, soit une tierce partie.

Alors que plusieurs caractéristiques réunissent les aides familiales, soit leur lieu de travail et les tâches effectuées en appui aux personnes et aux ménages, la profession est également marquée par des situations d'emploi très hétérogènes en raison de leurs statuts d'emploi, de l'identité de leurs employeurs et de leur statut migratoire. Cet état de fait peut contribuer à mettre des aides familiales en concurrence les unes avec les autres dans l'optique de la recherche d'une efficience économique des politiques publiques : tout compte fait, bon nombre d'aides familiales financent de façon importante ces politiques par leur travail.

Le travail domestique se caractérise ainsi par 1) l'hétérogénéité des situations de travail des femmes qui l'effectuent et 2) par sa non-reconnaissance — historique et actuelle — comme « vrai » travail dans la législation liée au travail, ici comme ailleurs²⁰. Aux fins de cette étude, l'« aide familiale » est une travailleuse qui effectue tout travail en maison privée d'autrui lié au soutien aux personnes, y compris la garde des enfants, et à l'entretien du ménage. La Classification nationale des professions (CNP) du Canada fait en effet référence à plusieurs types d'emploi qui entrent dans cette catégorie sous la rubrique « Dispensateurs/dispensatrices de soins en milieu familial »²¹ : « gardiens/gardiennes d'enfants en milieu familial; aides familiaux résidants/aides familiales résidentes, aides de maintien à domicile et personnel assimilé; préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers ». Louise Boivin et Rolande Pinard²² offrent une typologie du travail rémunéré de soutien à domicile au Québec qui permet de commencer à comprendre l'hétérogénéité des situations d'emploi des aides familiales dans différentes provinces. Nous avons bonifié cette typologie pour y inclure la situation des aides familiales qui gardent des enfants dans une résidence privée (cette dernière catégorie ne comprend pas les responsables de garde en milieu familial qui gardent des enfants dans leur propre domicile). Ainsi, aux fins de cette étude nous faisons une première catégorisation des aides familiales de la façon suivante :

Services d'assistance personnelle et d'aide à la vie domestique	Garde et éducation des enfants à domicile
<ul style="list-style-type: none"> • travailleuses embauchées par une autorité publique de santé et services sociaux (permanentes ou occasionnelles) (ex. au Québec, les CLSC/CSSS²³) • travailleuses embauchées de gré à gré (ex. au Québec, cela peut être via le programme du chèque emploi-service) • travailleuses à l'emploi d'OSBL (ex. au Québec, les EESAD) • travailleuses venues au Canada dans le cadre du PAFR ou le Programme de fournisseurs de soins à domicile • travailleuses employées par des agences privées de travail temporaire 	<ul style="list-style-type: none"> • travailleuses embauchées de gré à gré • travailleuses venues au Canada dans le cadre du PAFR ou le Programme de fournisseurs de soins à domicile • travailleuses employées par des agences privées de travail temporaire

La structure des services de soutien à domicile et de garde d'enfants varie beaucoup d'une province à l'autre et cette étude ne peut malheureusement pas rendre compte de toute la complexité de ces politiques dans les quatre provinces étudiées. La recherche confirme toutefois les similitudes entre les provinces quant aux situations d'emploi et à la pertinence des cinq critères retenus pour analyser la protection législative et les droits des aides familiales (voir la figure ci-dessous). Il importe alors de bien qualifier juridiquement ces différentes situations d'emploi afin de comprendre le degré de protection offerte par la législation liée au travail.



2.1 UNE PROFESSION DIFFICILE À DÉFINIR JURIDIQUEMENT

Le droit peine à définir cette profession, et quand il le fait c'est essentiellement pour imposer des exclusions totales ou partielles des lois du travail. C'est notamment par la préservation des vestiges de la figure de la «domestique»²⁴, celle qui effectue son travail derrière portes closes pour aider la famille, que l'on essaie de la définir, même si plusieurs des termes utilisés dans les différentes lois ont évolué. Dans les lois provinciales étudiées, l'on retrouve une panoplie de termes pour désigner l'aide familiale, lesquels sont parfois les mêmes termes utilisés dans les politiques publiques liées à la garde des enfants, à l'assistance personnelle et à l'aide domestique, et parfois pas, et ce, selon la loi en cause et la province. On parlera alors de « domestiques », « gardiennes », *baby-sitter*, *sitter*, *homemaker*, *night attendant*, *household servant*, etc. dans les lois. Dans une même province, plusieurs termes peuvent être utilisés pour définir de manière différente des personnes qui, somme toute, exercent des tâches et ont des responsabilités très similaires.

C'est peut-être la *Convention sur le travail décent des travailleuses et travailleurs domestiques* (Convention no. 189) de l'OIT qui a réduit la définition à sa plus simple expression. Le terme « travail domestique » est employé pour définir premièrement le « travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages »²⁵ lequel comprend tout un éventail de tâches liées à la garde des enfants, à l'assistance personnelle aux adultes et au ménage²⁶. La convention précise que le travail domestique doit s'exécuter « dans le cadre d'une relation de travail »²⁷, englobant ainsi le travail à temps partiel et pour des employeurs multiples, que la travailleuse soit logée ou non chez son employeur et qu'elle soit ressortissante nationale ou étrangère. Sont alors exclues les – vraies- travailleuses autonomes, également appelées entrepreneures indépendantes²⁸. Ainsi, la convention s'applique à tous les types de travailleuses domestiques, à l'exception de certaines catégories limitées qui peuvent être exclues totalement ou partiellement du champ d'application « après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives »²⁹. Fruit d'un difficile compromis lors de son adoption³⁰, le travail effectué « seulement de manière occasionnelle ou sporadique sans en faire [l]a profession [de la travailleuse domestique] »³¹ n'est pas considéré comme du « travail domestique » au sens de la convention. Ceci n'exclut pas pour autant les travailleuses journalières ou précaires, bien que l'interprétation qui sera donnée à cette exception soit une source d'inquiétude³².

Alors que la convention et la recommandation de l'OIT mettent l'accent sur l'existence d'organisations d'employeurs pour assurer leur mise en œuvre, l'employeur domestique n'y est pas clairement défini. La convention ne précise pas que l'employeur doit être un particulier ou un ménage et ne limite pas le nombre d'employeurs pour lesquels une aide familiale peut travailler³³. Selon le Bureau international du Travail, « [l]'employeur peut être un membre du ménage pour le compte duquel le travail est exécuté, ou une agence³⁴, ou une entreprise qui recrute des travailleurs domestiques et les met à la disposition des ménages »³⁵.

Il importe d'emblée de préciser que les lois du travail s'adressent, hormis certaines exceptions, aux « salariées », c'est-à-dire aux travailleuses qui se trouvent dans une situation de subordination vis-à-vis de leur employeur, qui qu'il ou qu'elle soit, et non aux travailleuses autonomes (aussi appelées « entrepreneures indépendantes »). D'après des informations anecdotiques et des faits relatés dans certaines décisions des tribunaux dans différentes provinces, il arrive fréquemment que les employeurs considèrent les aides familiales comme travailleuses autonomes, ou encore, que les aides familiales s'auto-identifient comme travailleuses autonomes. Or, la qualification de la relation d'emploi est une question de faits et ne peut être déterminée ni par l'employeur, ni par la travailleuse – ou par une tierce partie, comme le gouvernement ou une agence de travail temporaire – en faisant abstraction de la réalité de la relation qui lie la travailleuse et celui ou celle qui lui demande de travailler moyennant rémunération.

De façon générale, l'aide familiale sera presque toujours une salariée en raison des nombreux critères qui différencient la travailleuse autonome de la salariée : elle ne décide pas de

son temps de travail, de la rémunération qu'elle va recevoir pour le travail effectué, de la façon que son travail sera effectué et elle peut subir des sanctions disciplinaires de la part de son employeur, allant jusqu'au congédiement. Il est possible qu'une aide familiale qui travaille pour plusieurs particuliers (par exemple, comme « femme de ménage ») – et non pour de tierces parties telles une agence de travail temporaire ou une entreprise d'économie sociale d'aide domestique, par exemple – en même temps soit aux fins de certaines lois et selon la province considérée comme une travailleuse autonome (ou *independent contractor*), mais il faudra à chaque fois regarder la réalité des faits de sa situation. Il est également possible qu'elle soit considérée comme travailleuse autonome aux fins d'une loi du travail, mais pas aux fins d'une autre³⁶.

Si l'aide familiale travaille par l'entremise d'une agence de travail temporaire, elle pourra rencontrer des difficultés liées à l'identification de son véritable employeur aux fins des différentes lois. Alors que les responsabilités et les activités des agences de travail temporaire peuvent être relativement bien définies dans certaines lois et dans certaines provinces³⁷, le rôle et les responsabilités des agences peuvent s'avérer beaucoup plus ambigus dans d'autres; c'est le cas du Québec³⁸, notamment. L'étude détaillée des questions liées aux responsabilités des agences à titre d'employeur ou d'intermédiaire et à la réglementation de leurs activités dans chacune des provinces dépasse cependant le cadre de la présente recherche.

2.2 UNE PROFESSION DIFFICILE À CHIFFRER

Vu l'hétérogénéité des situations d'emploi des travailleuses, on peut donc aisément comprendre pourquoi il est difficile de chiffrer avec exactitude le nombre de femmes – et d'hommes – qui occupent la profession d'aide familiale. Les problèmes liés aux données statistiques sur ces « services aux personnes », lesquelles sont nécessaires pour rendre ce travail aux caractéristiques complexes plus visible afin de développer des politiques publiques (compris des politiques liées aux conditions de travail) ne sont pas particuliers au Québec et sont aussi présents dans d'autres pays industrialisés³⁹. Dans le cadre des travaux menant à l'adoption de la Convention no. 189 et de la Recommandation no. 201, le Bureau international du Travail avait souligné les difficultés liées aux statistiques sur les travailleuses domestiques dans le monde et l'imprécision des données sur cette catégorie de travailleuses et travailleurs : les estimations du nombre de personnes occupant ces emplois à l'échelle mondiale étaient entre 52,6 millions et 100 millions⁴⁰. Il est néanmoins possible d'établir certains constats concernant l'ensemble des aides familiales au Québec. Un premier constat d'un point de vue statistique est l'absence d'une compréhension globale de leur situation particulière. D'un côté, les appellations sont des plus variées⁴¹ et leur codification statistique n'est pas toujours en lien avec les définitions légales de ces catégories de travailleuses⁴². De l'autre, les données, notamment concernant les conditions de travail, peinent à traduire la réalité en raison des disparités liées à certains facteurs, dont l'identité de l'employeur. Selon le gouvernement fédéral :

[C]e groupe professionnel comprend des spécialités fort diverses et [...] les conditions de travail varient énormément selon la spécialité et la catégorie d'employeur. Les données présentées dans la section « Statistiques » sont des moyennes qu'il faut éviter d'attribuer intégralement à chacune des spécialités. Par exemple, les conditions de travail des auxiliaires familiaux qui travaillent dans les Centres locaux de services communautaires (CLSC) sont nettement meilleures que celles des aides familiaux résidents⁴³.

Il appert aussi que certaines caractéristiques communes unissent les aides familiales. Un trait commun à toutes les catégories de professions apparentées aux aides familiales est qu'elles sont considérées comme du « personnel non qualifié »⁴⁴. Quelle que soit la catégorie d'emploi, les données révèlent que les femmes occupent la grande majorité de ces emplois liés à la garde et à l'éducation des enfants et à l'assistance personnelle. Selon l'*Enquête nationale auprès des ménages* de 2011, au Canada, 90 % des 94 475 personnes occupant des emplois d'« aides familiaux, aides de maintien à domicile et personnel assimilé » sont des femmes, alors que 97 % des 60 710 « gardiennes d'enfants, gouvernants et aides aux parents » sont des femmes.

Estimation du nombre d'aides familiales au Canada (2011)

	Canada	Québec	Ontario	Alberta	Colombie-Britannique
Aides familiaux, aides de maintien à domicile et personnel assimilé (CNP-S, 2006) (G811)*					
Hommes	9 625	2 345	2 720	960	1 615
Femmes	84 850	14 785	32 315	6 575	11 590
Gardiens d'enfants, gouvernants et aides aux parents (CNP-S, 2006) (G814)					
Hommes	2 540	320	970	415	630
Femmes	58 170	7 595	25 920	8 505	9 450

Source : Statistique Canada, « Profession - Classification nationale des professions pour statistiques (CNP-S) 2006 (495), groupes d'âge (5) et sexe (3) pour la population active occupée âgée de 15 ans et plus, dans les ménages privés du Canada, provinces, territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement, Enquête nationale auprès des ménages de 2011, Statistique Canada (no. 99-012-X2011061 au catalogue).

* Cette catégorie comprendrait les parents de familles d'accueil, le nombre de familles étant estimé à 17 410 selon le Recensement de 2011. Statistique Canada, « Tableau 6 Répartition (nombre et pourcentage) de ménages privés comptant au moins un enfant en famille d'accueil âgé de 14 ans et moins selon le nombre d'enfants en famille d'accueil et le genre de ménage, Canada, 2011 » (en ligne : <http://www12.statcan.ca/census-recensement/2011/as-sa/98-312-x/2011001/tbl/tbl6-fra.cfm>).

Ainsi, les statistiques regroupent les aides familiales dans deux groupes de professions au sein de la Classification nationale des professions (CNP) de 2006. Ces deux groupes de professions font partie d'un groupement plus large qui réunit l'ensemble des travailleuses et des travailleurs considérés comme « Personnel de soutien familial et de garderie ». Il importe de tenir compte du fait que les catégorisations statistiques ne comprennent pas uniquement les aides familiales qui travaillent au domicile d'autrui, mais regroupent également d'autres catégories, telles les familles d'accueil.

Portrait des aides familiales au Québec (2011)

	« Gardiennes d'enfants, gouvernantes et aides aux parents » (CNP 2006 : 6 474 ⁴⁵)	« Aides familiales, aides de maintien à domicile et personnel assimilé » (CNP 2006 : 6 471 ⁴⁶)	Ensemble des emplois au Québec
Nombre de personnes	7 915 (Enquête nationale auprès de ménages, 2011)	17 130 (Enquête nationale auprès de ménages, 2011)	3 951 050
Répartition de l'emploi selon le sexe	hommes : 4 % femmes : 96 %	hommes : 14 % femmes : 86 %	hommes : 51,9 % femmes : 48,1 %
Emploi selon le statut	temps plein : 76 % temps partiel : 24 %	temps plein : 64 % temps partiel : 36 %	temps plein : 81,2 % temps partiel : 18,8 %
Revenu annuel moyen (emplois à plein temps et à l'année)	revenu moyen de 18 100 \$ /année (46,4 % des emplois sont à plein temps ET à l'année)	revenu moyen de 27 200 \$/année (44,7 % des emplois sont à plein temps ET à l'année)	revenu moyen de 50 300\$/année (54,8 % des emplois sont à plein temps ET à l'année)
Répartition de l'emploi selon le statut d'immigrante	37,8 %	22,2 %	13,7 %

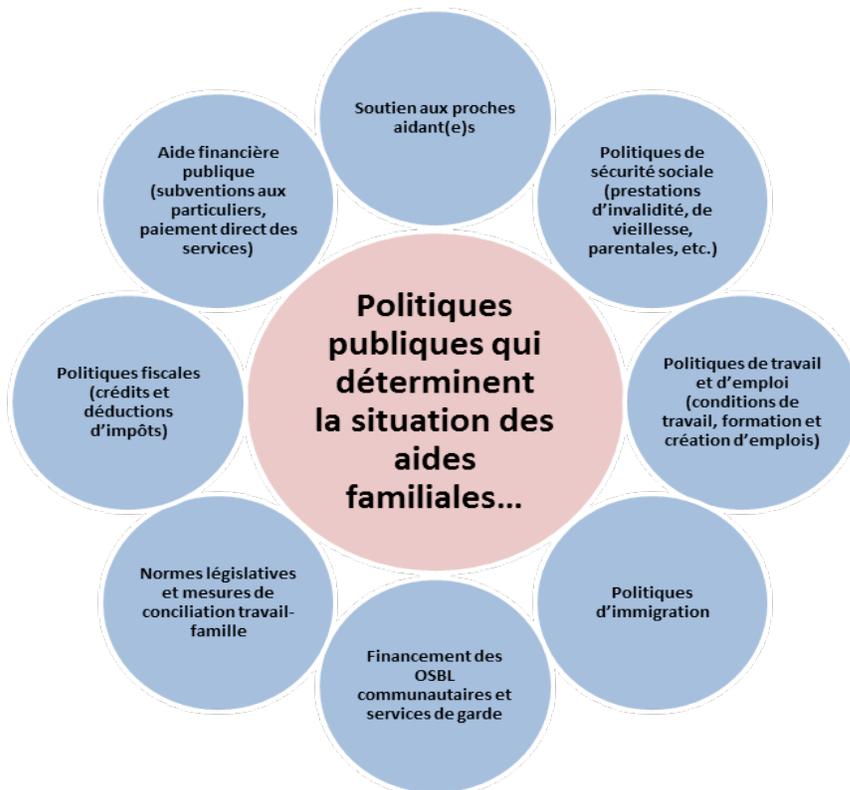
Source : Service Canada Emploi-Avenir Québec 2014 : « 6471 Aides familiaux/aides familiales, aides de maintien à domicile et personnel assimilé »; « 6 474 Gardiens/gardiennes d'enfants, gouvernants/gouvernantes et aides aux parents » (en ligne : http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/emploi_avenir.shtml). Certaines des données proviennent de l'*Enquête nationale auprès des ménages 2011* et de l'*Enquête sur la population active*. Les données, les analyses et les perspectives que renferme Emploi-Avenir ont été préparées par des économistes de Service Canada, région du Québec.

Malgré une sous-estimation très probable du nombre d'emplois d'aides familiales, plusieurs constats se dégagent : la prédominance des femmes, le taux relativement élevé d'emplois à temps partiel, les bas salaires et la forte présence de travailleuses issues de l'immigration.

3 LES POLITIQUES PUBLIQUES QUI FAÇONNENT L'EXERCICE DE LA PROFESSION : L'EXEMPLE DU QUÉBEC

Le travail des aides familiales – qu'il s'agisse de soutien aux personnes adultes ou de garde et d'éducation d'enfants, ou de tâches liées à l'entretien domestique – est intimement lié à et façonné par une panoplie de politiques publiques québécoises et fédérales qui sont interreliées. Les politiques relatives au soutien à domicile concernent non seulement les subventions directes et indirectes aux personnes qui ont besoin de ces services et aux organismes qui les fournissent, mais concernent également l'accessibilité des congés payés liés à l'incapacité ou pour accompagner un parent malade, les mesures fiscales pour la personne qui a besoin de services et pour sa famille, et la réglementation des conditions de travail des personnes qui fournissent ces

services. Les politiques de garde à l'enfance impliquent non seulement les subventions des places en garderie, mais également les mesures en place pour faciliter la conciliation travail-famille, les congés parentaux payés, les mesures fiscales liées aux enfants, les conditions de travail des personnes qui gardent et éduquent les enfants, etc. Face à une rareté de main-d'œuvre pour fournir des services d'assistance personnelle, d'aide domestique et de garde d'enfants à domicile, des politiques visant l'arrivée de travailleuses d'autres pays pour occuper des emplois avec des conditions de travail peu intéressantes ont également été mises en place.



3.1 LA POLITIQUE DE SOUTIEN À DOMICILE

Dans la foulée des grands changements dans l'organisation du système de santé et des services sociaux, la politique de soutien à domicile de 2003 propose « le passage graduel du mode de prise en charge traditionnel, en établissement, au soutien dans le milieu de vie »⁴⁷. Les services à domicile, dits de première ligne, y sont considérés comme « une nouvelle manière de répondre aux besoins, plus efficace, mieux adaptée à la réalité d'aujourd'hui ». Les services visent le maintien à domicile d'une large population d'usagères et d'usagers par un amalgame de services, mesures ou activités en fonction des besoins de la personne, incluant les services d'aide à domicile (l'aide domestique et les services d'assistance personnelle). Depuis plusieurs années,

notamment en raison du vieillissement de la population, un des objectifs du gouvernement est de contenir les coûts des services de soutien à domicile⁴⁸.

Dans cette réorganisation du système québécois, le Centre local de services communautaires (CLSC)/Centre de santé et services sociaux (CSSS) est le guichet d'accès aux services⁴⁹. Toutes les demandes y sont acheminées et le CLSC/CSSS évalue les besoins et y répond. Les services d'aide domestique et d'assistance personnelle sont déterminés par le plan d'intervention et sont offerts sans frais, ou selon le revenu, et ce, en fonction des besoins à combler. Ainsi, le CLSC/CSSS, qui demeure le maître d'œuvre pour fournir des services d'assistance personnelle et d'aide domestique, se libère partiellement des services d'aide à domicile en les déléguant aux entreprises d'économie sociale en aide domestique, aux agences de travail temporaire, à des travailleuses engagées de gré à gré par l'entremise du chèque emploi-service ou non, ou par des organismes communautaires. La politique québécoise de soutien à domicile repose alors sur les fournisseurs de services de soutien à domicile suivants :

- les auxiliaires familiales et sociales du CLSC/CSSS qui fournissent les services aux personnes ayant des besoins complexes (état de santé instable, soins palliatifs, etc.);
- les entreprises d'économie sociale qui offrent les services d'aide domestique (entretien ménager et préparation de repas) – et aujourd'hui de plus en plus, d'assistance personnelle;
- les travailleuses engagées de gré à gré (avec ou sans le chèque emploi-service) qui offrent des services aux personnes dont l'état de santé est stable et qui peuvent gérer leurs besoins, seules ou avec l'aide de proches;
- les organismes communautaires et les groupes bénévoles qui peuvent offrir divers services tels la livraison de repas (popotes roulantes), l'accompagnement, le transport, etc.

La proposition de développer un réseau d'entreprises d'économie sociale en aide domestique (EESAD) a été lancée en 1996, puis s'est réalisée avec la création en 1997 par le gouvernement du Québec du Programme d'exonération financière des services d'aide domestique (PEFSAD) qui vise à soutenir les EESAD par une subvention des services requis pour les personnes qui y sont admissibles⁵⁰. Ces entreprises sont soit des coopératives, soit des organismes à but non lucratif (OBNL). Le PEFSAD ne finance toutefois que les services d'aide domestique (entretien ménager léger et lourd, entretien des vêtements, préparation des repas, courses) et les EESAD se retrouvent sous-financées, ce qui a une incidence sur les conditions salariales et de travail de celles qui y travaillent⁵¹. Même si l'entente à l'origine avec les réseaux

d'EESAD était de limiter leurs services à l'aide domestique, notamment pour ne pas se substituer aux services offerts par les auxiliaires familiales et sociales des CLSC/CSSS⁵², dans les faits une recherche gouvernementale démontre qu'en 2009, 32 % des EESAD offraient des services d'assistance personnelle (ou « aide à la vie quotidienne ») liée à l'habillement, l'hygiène personnelle, etc., et 46 % offraient des services d'accompagnement-répit en l'absence des proches qui prodiguent normalement cette assistance personnelle⁵³. Les services sont offerts à la suite d'une évaluation des besoins par un CLSC/CSSS qui prépare un plan d'intervention⁵⁴.

En 2011, on comptait 101 EESAD accréditées dans le cadre de ce programme⁵⁵. En 2009, ces entreprises généraient 6 800 emplois, dont un peu plus de la moitié à temps plein⁵⁶. Ces emplois sont occupés à 93 % par des femmes et le groupe d'âge majoritaire est de 46-55 ans. Le travail des personnes embauchées dans l'économie sociale se caractérise par une faible valorisation des qualifications et une rémunération souvent autour du salaire minimum⁵⁷. En 2009, le salaire horaire moyen des employées à temps plein était de 10,60 \$ alors que celui de celles à temps partiel, de 10,44 \$⁵⁸. Ces entreprises offrent des avantages sociaux légèrement supérieurs aux normes minimales d'emploi et 93 % d'entre elles ont une politique écrite de conditions de travail pour leurs employés. Il importe de souligner l'existence d'une présence syndicale relativement importante chez les travailleuses et travailleurs des EESAD, bien que moindre que celle chez les auxiliaires familiales et sociales des CLSC/CSSS.

Inspiré d'autres expériences internationales⁵⁹, le chèque emploi-service a été introduit en 1998 afin de réduire le fardeau des usagères et usagers dans la gestion de la paie des aides familiales embauchées de gré à gré, de contrer le recours au travail non déclaré dans ce sous-secteur et d'améliorer les conditions salariales et de travail de ces aides familiales, notamment en haussant le salaire horaire au-dessus du salaire minimum⁶⁰ (alors qu'à l'époque une partie de ces travailleuses étaient exclues de la *Loi sur les normes du travail*). En 2012, 10 036 travailleuses (94% sont des femmes) étaient inscrites au chèque emploi-service, mais ce chiffre n'indique pas si elles travaillaient dans les faits : les chiffres concernant la main-d'œuvre sont donc imprécis⁶¹.

Les CLSC/CSSS déterminent le nombre d'heures de services nécessaires en fonction du plan d'intervention, mais le paiement du salaire et les retenus à la source sont gérés par le Centre de traitement du chèque-emploi service, qui relève du Service de paie Desjardins, une entité privée. Les personnes admissibles à ce programme du gouvernement québécois sont celles en situation de handicap, malades ou en perte d'autonomie « dont l'état nécessite des services de soutien à domicile de longue durée »⁶². La personne qui nécessite le service peut choisir la travailleuse qui effectuera ces services ou le CLSC/CSSS peut la désigner⁶³. Les services à domicile offerts sont variés : il peut s'agir d'abord d'assistance personnelle, comme l'aide au bain, à l'alimentation et à l'habillement. Ils peuvent aussi être d'ordre domestique, par exemple les tâches ménagères, la préparation des repas, la lessive et les courses⁶⁴.

Voici un exemple de plan d'intervention déterminé par le CLSC/CSSS dans le cas d'une aide familiale embauchée par le chèque emploi-service. On voit que les tâches sont minutées, ce qui ne représente pas nécessairement le temps réellement requis pour les effectuer.

« Le budget total alloué [pour les services] est de 50 heures par semaine réparties sur 7 jours. Ce budget se divise en 25 heures par semaine pour les activités de la vie quotidienne :

- Soins d'hygiène (lit, lavabo) (excluant l'aide au transfert) : 20 minutes deux fois par jour pour la toilette partielle et l'aide partielle et 15 minutes 2 fois par semaine pour le lavage de la tête.
 - Habillement (habiller et déshabiller) : aide partielle 10 minutes deux fois par jour.
 - Élimination (fonction vésicale et intestinale) : soins d'incontinence fécale et urinaire 10 minutes, deux fois par jour.
 - Utiliser les toilettes incluant l'aide complète au transfert : 15 minutes cinq fois par jour.
 - Transferts (excluant les transferts à la toilette) : aide complète 10 minutes sept fois par jour.
- Onze heures par semaine pour les activités de la vie domestique :
- Préparation des repas : 15 minutes pour le déjeuner, 30 minutes pour le dîner et 30 minutes pour le souper.
 - Entretien des effets personnels : lessive 120 minutes par semaine et literie 15 minutes par semaine.
 - Approvisionnement (épicerie) (incluant le rangement) : 90 minutes par semaine.

Et finalement, quatorze heures par semaine pour le gardiennage, sans autre précision sur ce que couvre ce volet⁶⁵. »

Il est impossible de savoir combien de personnes travaillent comme aides familiales par l'entremise des agences de travail temporaire. Alors qu'une partie de ces travailleuses sont recommandées par les CLSC/CSSS qui y ont recours, d'autres ne le sont pas. Quant aux travailleuses embauchées de gré à gré en dehors du chèque emploi-service, il est aussi difficile de connaître le nombre de cette force de travail presque invisible.

Avec le vieillissement de la population, tout porte à croire que la demande de main-d'œuvre pour fournir des services à domicile n'ira qu'en augmentant. De fait, le gouvernement québécois antérieur avait prévu un programme spécifique d'assurance sociale pour permettre aux personnes admissibles d'avoir droit à une allocation pour services à domicile modulée en fonction de leurs revenus. Le projet de loi⁶⁶ créant le régime d'« assurance autonomie » est toutefois mort au feuillet avec le changement de gouvernement en 2014. En même temps, il est reconnu qu'une amélioration des conditions de travail, notamment salariales, est nécessaire pour assurer la pérennité et la qualité de ces services. Et ce problème n'est pas spécifique au Québec ou au Canada. Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), qui regroupe tous les pays industrialisés :

Il importera, sur le long terme, d'améliorer qualitativement les emplois qu'occupent aussi bien les travailleurs actuels que futurs et les travailleurs nés dans le pays qu'immigrés. Il ne semble pas viable, stratégiquement, de persister dans la voie d'un roulement élevé de la main-d'œuvre, de la qualité médiocre et la faible rémunération, car il pourra y avoir pénurie de candidats aux fonctions d'aide et de soins⁶⁷.

3.2 LA POLITIQUE FAMILIALE

En 1997, le gouvernement du Québec lançait une nouvelle politique familiale⁶⁸, laquelle comportait trois principaux objectifs : la mise sur pied de services de garde éducatifs universellement accessibles en raison d'une contribution parentale réduite à un maximum de 5 \$ par jour, des mesures fiscales plus généreuses pour les familles ayant des enfants de moins de 18 ans, et un régime d'assurance parentale lors de l'arrivée d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté à la maison qui sera plus généreux que le régime existant découlant du régime fédéral d'assurance-emploi. Cette politique va représenter un changement d'orientation importante par laquelle l'État s'engage à s'investir davantage par ses politiques et ressources dans les familles et à alléger et redistribuer le fardeau que peut représenter la présence d'enfants, assumé par les familles et par les femmes en particulier⁶⁹.

Les services de garde à la petite enfance au Québec sont répartis entre les centres de la petite enfance, les garderies subventionnées, et les services de garde en milieu familial reconnus par un bureau coordonnateur, qui offrent des places à contribution réduite, et les garderies non subventionnées qui n'offrent pas de telles places⁷⁰. S'ajoutent à ces services les arrangements de gré à gré où une aide familiale prend soin des enfants au domicile de ces derniers. Dans le cas des services subventionnés, aujourd'hui, la contribution parentale maximale s'élève à 7,30\$ (au 1^{er} octobre 2014)⁷¹ et le régime universel à contribution unique est appelé à disparaître avec l'introduction de modifications législatives visant à augmenter la contribution parentale en fonction du revenu familial⁷².

La fin du régime universel pourrait encourager davantage de parents à recourir à des arrangements de gré à gré, y compris dans le cadre du PAFR ou du programme qui le remplace, surtout s'ils requièrent les services de garde pour plus d'un enfant d'âge préscolaire. Aussi, la pénurie de places subventionnées favorise le recours aux garderies non subventionnées qui demandent en moyenne 35 \$ par jour par enfant⁷³. Il est à noter qu'alors qu'en 2003, les garderies non subventionnées n'offraient qu'un peu moins de 1% des places (1620 places), en 2014 elles offraient 17% (46 641) des places disponibles⁷⁴. L'écart de rémunération entre les éducatrices, notamment entre celles travaillant pour des centres de la petite enfance et les responsables de garde en milieu familial, est bien documenté⁷⁵. Bien que nous ne disposions pas de chiffres sur la rémunération des travailleuses qui garde des enfants dans une situation d'emploi de gré à gré au domicile des enfants, tout porte à croire que l'écart est tout aussi grand, sinon plus.

3.3 UNE POLITIQUE MIGRATOIRE CIBLÉE

Le *Programme des aides familiaux résidents* (PAFR)⁷⁶, un programme fédéral, permet à des travailleuses de divers pays de venir au Canada pour fournir des services de garde d'enfants à domicile, de soins à domicile aux personnes âgées ou d'accompagnement et de soins à des personnes en situation de handicap ou atteintes d'une maladie. Les aides familiales doivent, entre

autres, démontrer qu'elles ont une formation d'au moins six mois ou une expérience d'au moins un an qui les qualifie pour ce genre de travail, ainsi que les capacités linguistiques requises en français ou en anglais. Les travaux ménagers et autres tâches domestiques ne peuvent représenter qu'une petite partie de l'ensemble des tâches. L'employeur doit démontrer qu'il a fait des efforts raisonnables pour trouver une Canadienne, une résidente permanente ou une aide familiale sur le PAFR sans emploi pour occuper le poste avant de pouvoir embaucher une travailleuse d'un autre pays. L'aide familiale obtient un permis de travail temporaire nominatif, c'est-à-dire qu'elle peut seulement travailler pour l'employeur indiqué sur son permis. Ce permis est d'une durée maximale de quatre ans et trois mois. Si elle désire changer d'employeur, son nouvel employeur devra aussi démontrer qu'il a essayé de trouver quelqu'un localement, et la travailleuse devra obtenir un nouveau permis de travail. L'aide familiale est tenue de résider chez son employeur. Elle pourra faire une demande de résidence permanente après avoir travaillé à temps plein pendant au moins 24 mois ou 3900 heures réparties sur une période minimum de 22 mois.

L'employeur et la travailleuse doivent signer un contrat de travail prévoyant les modalités d'emploi, lesquelles doivent être conformes aux lois provinciales relatives aux conditions de travail, entre autres. Le contrat doit contenir les éléments suivants : une description des avantages sociaux que l'employeur doit payer (transport du pays de résidence de la travailleuse à son lieu de travail au Canada; l'assurance maladie; l'assurance en cas d'accidents de travail et de maladies professionnelles; les frais de recrutement); une description des tâches; l'horaire de travail; le salaire; les congés; les conditions de fin d'emploi; et les informations concernant le logement⁷⁷. Au Québec, les deux parties doivent signer un contrat un peu plus détaillé, dont le contenu a été déterminé par le ministère de l'Immigration, la Diversité et l'Inclusion⁷⁸. Ce dernier contrat prévoit, entre autres, l'obligation pour l'employeur de fournir une chambre fermée munie d'un verrou de sécurité à l'aide familiale. Dans le cadre de ses interventions auprès de ces travailleuses, l'AAFQ a toutefois constaté des difficultés liées à l'application de ces clauses contractuelles, vu l'absence de suivi et d'inspection de la part des autorités gouvernementales.

Aides familiales résidentes participant au PAFR

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	% des travailleurs étrangers (moyenne pour 2007-2011)	% des travailleurs étrangers (pour 2012 seulement)
Nombre d'aides familiales entrées dans le cadre du PAFR (Québec)	670	615	525	386	312	264	1,8 %	0,7 %
Nombre d'aides familiales entrées dans le cadre du PAFR (Canada)	12955	11867	8756	7545	5884	6242	5,3 %	2,95 %
Effectifs d'aides familiales participant au PAFR (Québec)	2819	2697	2511	2187	1539	1066	7,6 %	2,4 %
Effectifs d'aides familiales participant au PAFR (Canada)	33717	38463	39551	36235	26521	19830	13, %	5,9%
Nombre d'aides familiales ayant obtenu la résidence permanente (Québec)	3433	1261	1392	1082	564	645 ⁷⁹	—	—

Sources : MIDI, « Portraits statistiques : L'immigration temporaire au Québec 2007-2012 », Gouvernement du Québec, janvier 2014, pp. 15 et 18 (en ligne : http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Portraits_Immigration_Temporaire_2007_2012.pdf); CIC, « Faits et chiffres 2012 – Aperçu de l'immigration : Résidents permanents et temporaires. Résidents temporaires. Canada – Entrées totales des travailleurs étrangers selon le sous-statut annuel » et CIC, « Faits et chiffres 2012 – Aperçu de l'immigration : Résidents permanents et temporaires. Résidents temporaires. Canada – Effectif au 1^{er} décembre des travailleurs étrangers selon le sous-statut annuel » (en ligne : <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2012/>); MIDI, « Tableaux sur l'immigration permanente au Québec, 2008-2012 », avril 2013, p 11 (en ligne : <http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Immigration-Quebec-2008-2012.pdf>).

Le PAFR a été aboli le 1^{er} décembre 2014 et les travailleuses originaires d'autres pays ne peuvent plus s'en prévaloir, bien que celles qui sont déjà au Canada ou qui ont fait une demande pour y participer avant cette date continuent d'être régies par le programme. Ce dernier a été remplacé par un sous-programme du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)⁸⁰ visant les fournisseuses de soins à domicile divisé en deux volets : 1) fournisseuses de soins à des enfants de moins de 18 ans, considérées peu spécialisées et correspondant à la CNP 6474 (gardiennes d'enfants, gouvernantes et aides aux parents); et 2) fournisseuses de soins à des personnes ayant des besoins médicaux élevés pour des personnes âgées de 65 ans ou plus ou des personnes ayant une maladie chronique ou terminale ou en situation de handicap, considérées spécialisées ou peu spécialisées, et correspondant à divers codes de la CNP visant entre autres les infirmières psychiatriques, les infirmières auxiliaires, les aides-infirmières, et les aides de maintien à domicile (CNP 3152, 3233, 3413, 6471).

Tout comme pour le PAFR, l'employeur doit démontrer qu'il a effectué des efforts raisonnables pour trouver une employée au Canada. Le nouveau programme précise que l'employeur doit offrir le taux de salaire en vigueur dans la province pour ce type de poste, sinon sa demande pour faire venir une aide familiale sera refusée. Le permis de travail sera toujours au nom de l'employeur et l'aide familiale devra demander – et payer pour – un nouveau permis si elle change d'employeur. Le nouveau programme prévoit explicitement que deux employeurs peuvent s'associer pour faire venir une aide familiale. À la différence du PAFR, la travailleuse n'est pas

tenue de résider chez son employeur. Ils peuvent toutefois convenir que l'aide familiale loge chez l'employeur. Dans ce dernier cas, l'employeur ne peut pas demander le paiement de la chambre et de la pension. Si l'aide familiale à « bas salaire » ne loge pas chez son employeur, ce dernier doit s'assurer qu'elle aura accès à un logement adéquat et abordable.

Les employeurs d'aides familiales à « bas salaire » doivent assumer les coûts de transport et ils ne pourront pas les réclamer aux travailleuses. Ils ne sont cependant pas tenus d'assumer les frais liés au transport pour les aides familiales à « haut salaire ». De fait, le nouveau programme distingue l'aide familiale à « bas salaire » de celle à « haut salaire » : des précisions sur ce qui constitue un « haut salaire » ne sont toutefois pas disponibles au moment d'écrire ces lignes. Cette distinction semble importante dans le cadre du nouveau programme, puisqu'en sus des cas du transport et du logement, l'employeur est seulement tenu de payer une assurance maladie et d'inscrire l'aide familiale au régime provincial d'assurance en cas de lésions professionnelles si elle est à « bas salaire ». Avec le nouveau programme, les exigences sont également plus importantes sur le plan des connaissances linguistiques, en particulier dans le cas des fournisseuses de soins à des personnes ayant des besoins médicaux et de soins plus élevés. Ces dernières fournisseuses de soins pourront devoir démontrer un niveau plus élevé d'éducation postsecondaire en fonction des tâches à effectuer.

Finalement, alors que le PAFR permettait à toutes les aides familiales admissibles de faire une demande de résidence permanente, le nouveau programme exige que les travailleuses suivent les mêmes procédures que les autres travailleuses et travailleurs sur le PTET pour faire une demande. Le nouveau programme établit aussi un quota de demandes qui seront acceptées au Canada chaque année de 5 500 fournisseuses de soins à domicile, 2 750 pour chacune des deux voies d'accès à la résidence permanente (volet « garde d'enfants » et volet « personnes ayant besoin de soins médicaux élevés »). Dans les provinces qui ont des programmes de « candidats des provinces » (« *provincial nominee* »)⁸¹, dont l'Alberta, la Colombie-Britannique et l'Ontario, ces travailleuses devront remplir les critères établis par chaque gouvernement. Parmi les provinces et les territoires canadiens étudiés, seul le Québec n'a pas de tel programme qui donne une voie d'accès aux participantes au PTET à la résidence permanente : il reste à voir si les aides familiales qui viennent au Québec auront éventuellement la possibilité de s'établir de façon permanente dans le cadre du nouveau programme⁸². Ces récents changements représentent un recul pour les aides familiales résidentes; l'accès à la résidence permanente dans le cadre du PAFR (et le programme qui l'a précédé), sans l'établissement de quotas, a été gagné après une longue lutte il y a près de 40 ans.

3.4 LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le *Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-15*⁸³ comporte un nombre important d'objectifs qui touchent les aides familiales, soit par rapport à leurs conditions de travail et leur insertion en emploi, soit par rapport à la mise en œuvre de politiques

visant à améliorer la situation des femmes qui requièrent un appui d'aides familiales pour remplir leurs obligations familiales (conciliation travail famille et appui dans leur rôle de proches aidantes).

Le Plan fait appel à une meilleure connaissance, reconnaissance et prise en considération de la problématique de la main-d'œuvre féminine en matière d'intégration à l'emploi, notamment dans le cas des femmes immigrantes nouvellement arrivées au Québec (Actions 27 et 28). Le renforcement de l'application de la *Loi sur l'équité salariale* demeure une priorité (Actions 39, 40 et 42), et constitue un objectif particulièrement important pour les aides familiales, une profession à très forte prédominance féminine. Bien que les responsables de garde en milieu familial ne soient pas comprises dans notre définition d'aide familiale puisque leur travail s'effectue chez elles, il n'en demeure pas moins que l'objectif d'améliorer leurs conditions de travail (Action 43) témoigne d'un souci d'assurer qu'une des catégories de personnes qui gardent des enfants puisse bénéficier de meilleures conditions. Les aides familiales résidentes participant au PAFR sont expressément nommées dans le plan, lequel prévoit le renforcement de leur protection, notamment par l'éducation aux droits et l'appui aux services d'accompagnement pour l'exercice des recours liés au non-respect de leurs droits au travail (Action 48).

Le Plan souligne également la nécessité de mettre en œuvre des mesures pour mieux prévenir les lésions professionnelles chez les travailleuses, en particulier dans les secteurs à haute densité de main-d'œuvre féminine, entre autres par une analyse différenciée selon le sexe dans l'implantation de mesures dans les différents secteurs (Action 73). Cette action est reprise dans un plan d'action connexe en matière d'analyse différenciée sur le sexe, lequel prévoit également cette analyse dans le domaine des entreprises d'économie sociale d'aide domestique où la très vaste majorité des personnes qui y travaillent, ainsi que celles qui bénéficient de leurs services, sont des femmes (Actions 1 et 2)⁸⁴.

Le *Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes* accorde aussi une importance particulière aux proches aidantes et à la nécessité d'introduire des mesures pour les soutenir, notamment en adaptant les services de santé et de services sociaux – dans lesquels travaillent un nombre très important d'aides familiales- afin de mieux répondre à leurs besoins (Actions 49, 50 et 51). On prévoit d'accroître les services de soutien à domicile, en particulier pour les femmes âgées, ainsi que de développer une politique pour soutenir les personnes âgées afin qu'elles puissent rester à la maison le plus longtemps possible (Actions 70 et 71), ce qui – encore une fois- implique nécessairement un apport important des aides familiales.

4 LES VOIX DU TERRAIN : LES TÉMOIGNAGES DES AIDES FAMILIALES

Trois groupes témoins (*focus groups*) ont été organisés à l'automne 2013 avec la collaboration de l'Association des aides familiales du Québec et du Syndicat québécois des employées et employés de service (SQEES-298 FTQ), qui ont sollicité la participation de travailleuses selon des critères déterminés au préalable par le comité d'encadrement de l'étude. Le

comité a également développé une grille de questions pour diriger les entretiens⁸⁵. Au total, 25 travailleuses et travailleurs ont participé aux entretiens de groupe.

4.1 ENTRETIEN AVEC LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS SYNDIQUÉS (SQEES-298) DES ENTREPRISES D'ÉCONOMIE SOCIALE EN AIDE DOMESTIQUE

Le premier entretien, tenu à Québec, a regroupé des travailleuses (6) et travailleurs (2) syndiqués qui ont le statut de résident permanent ou de citoyen au Canada et qui occupent un emploi de préposée ou de préposé à domicile dans des entreprises d'économie sociale d'aide domestique. La moitié des personnes qui y ont participé provenaient de Montréal ou de Québec, et aucune n'était issue de l'immigration. Elles étaient âgées de 45 à 60 ans et avaient de 9 à 17 ans de service pour le même employeur; aucune n'avait plus d'un employeur. Leurs employeurs étaient tous des entreprises d'économie sociale en aide domestique (EESAD) constituée en coopérative ou en organisme sans but lucratif. Toutes les personnes qui ont participé effectuent à la fois des tâches d'assistance personnelle, appelée « activités de la vie quotidienne » (AVQ) (lever les usagères et usagers du lit, donner le bain, les soins d'hygiène, etc.) et des tâches d'entretien domestique, appelée « activités de la vie domestique » (AVD) (ménage, préparation des repas, etc.) et avaient reçu une formation pour pouvoir exécuter leurs tâches. Le nombre d'heures de service pour les usagères et usagers faisant appel aux EESAD est déterminé par les CLSC/CSSS. Les participantes et participants ont parlé de leurs conditions de travail, notamment de leur horaire de travail, de leur salaire et des conditions d'exécution du travail.

Les horaires de travail varient d'un employeur à l'autre et toutes les personnes qui ont participé ont indiqué qu'elles doivent fournir leurs disponibilités la semaine et la fin de semaine, mais elles n'ont pas toutes la garantie d'un nombre défini d'heures de travail par semaine. Pour certaines, le nombre d'heures offert est calculé sur une période d'un mois (ex. 160 heures/mois) et ce n'est qu'après ce nombre que les heures supplémentaires sont payées au taux majoré, même si le nombre d'heures dans une semaine donnée dépasse 40 heures; les heures qui dépassent la semaine normale de travail sont mises dans une banque pour compenser les semaines de moins de 40 heures dans le mois. Les horaires de travail peuvent également être brisés.

[J]e peux commencer à 8h30 le matin et finir à 9h30 le soir parce que j'ai un coucher. C'est sûr que c'est pas continu. Comme hier j'avais un client hier matin pis hier soir.

D'un côté, les employeurs exigent beaucoup de disponibilité, notamment en raison d'un haut taux de roulement du personnel dans le secteur ce qui occasionne des pénuries de main-d'œuvre, et de l'autre côté, il existe de l'incertitude quant au nombre d'heures qui vont être travaillées dans une semaine, entre autres, en raison des annulations par les usagères et usagers. Bien que les pratiques des employeurs varient, plusieurs des personnes qui ont participé ont exprimé leur frustration face au fait de perdre des heures et ne pas être rémunérées.

C'est que le fait de savoir que on a entre guillemets le 'don de soi', y'a une pression qui se fait de l'employeur envers ces employés là pour leur en rajouter sur le dos, parce que y'a un manque de personnel flagrant. Y'a un manque de personnel terrible, donc on fait une pression sur le dos des employés, malgré le nombre d'heures de disponibilité qu'ils ont donné pour leur en rajouter. On rajoute constamment des heures, constamment des heures, même si on donne une disponibilité de 30h, 35h ou 40h, le fait de manquer de personnel, on les appelle et on joue sur les sentiments des gens. Ça je trouve ça une difficulté énorme. Parce que faut que la personne soit capable de dire non, ce qui est pas toujours le cas, et elle se sent coincée à l'intérieur du système.

Chez nous y'a pas d'heures garanties. J'ai mon horaire le lundi [...]. Si j'ai mon horaire je suis disponible 23h semaine, j'ai mon horaire, mais si pour X raison j'ai un client qui a annulé cette semaine-là, je perds 3h, je perds 3h si y'ont pas été capable de me donner un remplacement parce que y'avaient personne à me donner pour cette période-là de mon horaire, bien je perds mes 3h de service.

Ça je trouve ça frustrant un peu. Parce que nous autres on perd pas 3h, on va perdre 2h parce que l'employeur nous paie quand même 1h. Mais je trouve ça frustrant pareil que des agents d'affectation se grouillent pas plus que ça. On est une entreprise de services. Des fois ça fait pas toujours l'affaire des agents d'affectation de chercher un peu plus si une personne a un besoin.

L'incertitude quant aux horaires de travail est également liée à la volonté des usagères et des usagers de changer d'aide familiale.

[A]u niveau des vacances on a un petit problème qui va falloir régler. C'est qu'ils offrent aux clients d'avoir un remplacement ou de pas avoir de remplacement pendant qu'on est en vacances. Mais quand que la personne revient au travail, ils demandent au client : «Est-ce que tu veux garder celle qui est présente? ». Pis la personne à ce moment-là elle a le choix [...] ça met plus d'insécurité [...] Moi-même j'ai peur d'être tassé.

Les salaires sont peu élevés, le salaire de départ se situant au salaire minimum ou un plus au-dessus.

Mon salaire horaire après 13 ans de service c'est 11,52 \$. Quand j'ai débuté en l'an 2000 j'avais 7,30 \$/h.

Malgré les augmentations de salaire (ex. après 1500 heures travaillées dans une année) et les échelons prévus aux conventions collectives, le salaire le plus élevé n'atteint pas 16 \$ de l'heure. Le salaire est un peu plus important pour les tâches liées à l'assistance personnelle. Dans certains cas, des primes (ex. 1,50 \$/heure) sont prévues pour les heures effectuées le soir ou la fin de semaine. Plusieurs participants ont déploré le sous-financement des programmes de soutien à domicile, lequel a un impact direct sur leur taux de rémunération.

Les pratiques des employeurs varient également concernant le paiement du kilométrage et le temps de travail pour les déplacements entre les usagers.

Le point de départ c'est la caisse populaire. Fait que c'est 5 km autour de la caisse populaire, là t'es pas payé. Après 5km, là t'es payé. Là t'es payé en temps et en kilométrage. [...] Un exemple : je travaille chez un client de 8h à 10h pis après ça à 10h je pars chez un autre client de 10h15 à 12h15, bien mon temps de déplacement et mon kilométrage est payé full pin là [...]

Le point de chute c'est le bureau et j'habite à côté là. Mais on se limite justement pour payer le moins possible de déplacement donc c'est pour ça qu'ils ont tout réparti la clientèle selon le secteur où c'que tu es, où le point de chute est, justement pour avoir le moins possible de frais de déplacement à déboursier. [...] le temps est toujours payé entre deux clients [...] pour ce qui est du kilométrage par exemple, faut que tu dépasses ton [...] 10km.

Le temps et le kilométrage est payé. S'il y a plus de deux heures entre deux clients, là t'es pas payé. Mais entre deux clients toujours t'es payé.

Plusieurs participants et participantes ont mentionné le manque d'équipements pour bien faire leur travail et le fait que parfois ils payent même de leur poche pour acheter des outils de travail adéquats.

Quand t'arrives [...] pis t'as pas de seau, pas de débarbouillette et un tordeur du Dollarama et il faut que tu fasses ton ménage avec ça, un moment donné, pas d'aspirateur, t'as un petit balai que les poils sont levés. Tu sais, un minimum d'outils.

La nature du travail fait en sorte que les travailleuses et travailleurs vivent des situations difficiles sur le plan émotif qui peuvent jouer sur leur santé psychologique.

[À] cette époque-là on me donnait des gens de 90 ans qui étaient en phase terminale. Je les avais un mois, deux mois et pouf. J'en ai perdu neuf dans un hiver, la dernière avait 48 ans et six enfants. Ça fait que j'te dis que quand j'ai sorti de là j'ai dit fini! Je voulais démissionner complètement, mais elle [l'employeur] a dit non, on va te garder, on va te prendre pour des ménages pis quand tu seras prête à refaire du service à la personne on te renverra dessus, mais j'ai jamais voulu y retourner.

[L]a cliente t'aime, un autre jour elle t'aime moins, tu la perds. Ça c'est une chose que moi je trouve un peu difficile, parce que c'est comme, moi j'ai la sensation toujours d'un rejet, quasiment à chaque fois qu'un client dit « lui j'le veux plus. »

Malgré les différents problèmes soulevés, les personnes qui ont participé ont souligné qu'elles aiment leur travail et en retirent une satisfaction. En même temps, elles estiment que leur travail est sous valorisé et mal connu de la population.

Moi je suis un noyau de la société qui est indispensable. Surtout qu'asteur les familles ne sont plus ensemble. Alors il faut absolument des personnes comme moi pour aller dans les maisons. Comment les autres perçoivent mon travail, ils savent pas trop encore. Ils commencent à comprendre ce que je fais. Ils me voient encore comme une femme de ménage, mais tranquillement pas vite ça s'améliore.

Les gens, l'humanité, qu'on partage ensemble, je ne verrais pas le travail autrement. Impossible pour moi de te dire j'entre dans une maison et ça se limite à l'entretien. C'est impossible parce qu'on est les oreilles, on voit ce que le CLSC ne peut pas voir, parce qu'ils ne sont pas là à tous les jours. Fait que si des fois une personne âgée abuse de la médication [...] on est à l'écoute de tout ça.

La vision des autres, moi ce que je me fait souvent dire c'est : « Moi je sais pas comment tu fais cette job là, moi je ne serais pas capable de la faire. » C'est la remarque qui revient à toutes les fois. [...] Ce que je reçois comme message, c'est comme si on était des anges auprès de cette clientèle là, justement parce qu'on prend soin d'eux. [...] C'est sûr que je considère que c'est très valorisant de faire ça, parce que justement on aide ces personnes-là qui sont en perte d'autonomie, qui sont dans un besoin vital, qui sont toutes seules laissées à eux-mêmes. [...] Je pense que ça nous fait prendre conscience, en tout cas moi, on est peut-être plus à l'écoute du bonheur, de nos petits bonheurs personnels, parce qu'on voit des gens face à nous autres. On voit des gens qui ont des problèmes régulièrement, à tous les jours. Donc automatiquement, tu ne peux pas être insensible à ça et il y a une prise de conscience qui se fait par rapport à ta vie à toi.

On se demande, « je serais pas capable de changer la couche d'un tel. Je sais pas comment tu fais pour faire ça. » Je leur dis, je fais quelque chose de bien pour la personne, il faut qu'elle soit changée. C'est ma vision qui est différente.

[Celui qui fait ce travail], lui, du fait qu'il apporte son aide, il est heureux, il est aux anges. Et puis pour ces personnes là, souvent on est la seule personne qu'ils voient aux 15 jours, quand on va faire l'entretien chez le client t'sais. Et pis, ben, la perception des autres, on est des femmes de ménage. Et moi je leur réponds « On fait pas le ménage! », on fait de l'entretien ménager.

Cet entretien de groupe a fait ressortir l'engagement des travailleuses et travailleurs auprès des personnes qui ont besoin de soutien à domicile, ainsi que leurs insatisfactions quant aux conditions de travail, notamment en lien avec le salaire et les horaires de travail. La rétention du personnel constitue pour les participantes et les participants un problème important qui provoque une surcharge de travail et l'incertitude dans la distribution des heures. Toutes et tous sont d'avis que l'amélioration des conditions de travail, surtout salariales, aiderait à diminuer le taux de roulement.

4.2 ENTRETIENS AVEC LES AIDES FAMILIALES MEMBRES DE L'ASSOCIATION DES AIDES FAMILIALES DU QUÉBEC

Le deuxième entretien, tenu à Montréal, a regroupé des travailleuses n'ayant pas le statut de résidente permanente qui participent au PAFR et qui habitent chez leur employeur. Onze (11) femmes, dont 10 originaires des Philippines, ont participé à la rencontre. Elles étaient âgées entre 28 et 52 ans. Plusieurs avaient travaillé comme aide familiale dans d'autres pays (ex. Moyen-Orient, Asie). Toutes avaient soit suivi une formation particulière pour devenir aides familiales ou avaient acquis une expérience de travail leur permettant de participer au PAFR et plusieurs avaient acquis des qualifications particulières reconnues dans leur pays d'origine (ex. sage-femme, infirmière, enseignante au primaire, physiothérapeute, etc.). La majorité prenait soin d'enfants, mais trois prodiguaient des soins et de l'assistance à des personnes adultes non autonomes.

Un troisième groupe témoin, également tenu à Montréal, a regroupé six (6) travailleuses, dont cinq originaires des Philippines, qui ont participé au PAFR et qui sont maintenant résidentes permanentes ou sont en processus d'obtenir ce statut et qui ont des autorisations de travail leur permettant de travailler pour tout employeur (« permis ouverts »). Ces travailleuses n'ont pas fourni d'informations sur leur âge. Toutes gardaient des enfants, sauf une qui offrait des services de soutien à une personne âgée. Elles avaient également suivi une formation ou acquis une expérience de travail leur permettant d'accéder au programme.

Les propos obtenus lors de deux entretiens sont réunis ici puisque les deux groupes ont parlé de leurs expériences sur le PAFR. Ils sont présentés ici en anglais, la langue utilisée lors des entretiens, et une traduction de leurs propos se trouve en annexe du présent rapport. Les échanges ont porté sur les conditions de travail, notamment sur l'horaire de travail et le salaire, et sur les conditions particulières du PAFR.

De façon générale, les heures de travail sont longues et les exigences de disponibilité des employeurs sont importantes. Ceci est particulièrement vrai pour les aides familiales qui participent au PAFR. De fait, puisqu'elles habitent chez leur employeur, la plupart sentent qu'elles doivent être prêtes à travailler selon les besoins de l'employeur (même au-delà des tâches décrites au contrat), peu importe le jour ou l'heure.

I'm taking [care] of [an] 84 year old lady. She has [a] brain tumor. [...]. They [my employers] want me to come at night, it's not paid. It should be, it should start in the morning, but they want me to come at night because nobody is taking care of her. So I'm taking care of her at night. [A]t night she's always calling me. My room is upstairs and her room is downstairs. So at night, every minute she calls me, "Come here, come here". I have a baby monitor, so up and down, up and down at night. During the day, I always walk her inside the house. And then preparing her food. And then cleaning the house too, but it's not so big because we're just 2 at the house. I give her baths. At middle of the day, 11am or 1pm, we go out for a walk. And 8pm I put her in bed. And even in bed,

she always calls me. So it should be 24 hours, but the brother just pays me \$100 a day. So I ask him, but I'm working too at night, not just during the day. (PARTICIPANTE AU PAFR)

I signed a contract with strictly 8 hours a day. But, I exceeded. For 2 years I exceeding that, going to sleep almost [at] 11pm, because she needs help. She has nobody, you know, [she has] multiple sclerosis [...] so she needs help. [...] On top of that, in the contract, I was just to take care of her, do some home management, but also did gardening and taking care of a dog. I also took care of everything, including the husband. But that was nothing to me. [...] I don't mind working [for] people who treat me as a person also. (N'EST PLUS PARTICIPANTE AU PAFR)

I work from 6:30 am to 10 pm. And for me it's a little stressful because they give me a cellphone. Do this, do that, go to there, go here. Go to the laundry, iron it, that's the thing I don't like too much. Maybe around Saturday or Sunday I like to rest and they text me, please, I want you to work 3 hours, from 3 to 6. It's ok, it's ok. [...] That's the one thing I don't like too much. (PARTICIPANTE AU PAFR)

La rémunération que reçoivent les aides familiales est très modeste, et les travailleuses qui participent au PAFR sont payées à la semaine, sans qu'on tienne compte des heures réellement effectuées. Celles qui ont un permis ouvert et ne résident plus chez leur employeur sont capables de négocier de meilleurs salaires et de changer d'employeur si ce dernier refuse de l'accommoder.

I receive \$400 a week for unlimited hours. And then my compensation, is like, sometimes maybe they [...] see that I'm not happy, so they give me a free ticket for a concert, something like that. [...] (PARTICIPANTE AU PAFR)

My salary for a week is \$341.26. If I am on call for Saturday or overtime, they give me \$50, but it was being deducted from my plane ticket to come here. So I was paying for my overtime. (PARTICIPANTE AU PAFR)

I receive \$341.49 per week, 40 hours. But sometimes they ask me to come Saturday or Sunday, but they didn't pay me an extra. Just say thank you. I work for 3 hours, 4 hours, but they didn't pay me. They say, "because I sponsor you, say thank you." (PARTICIPANTE AU PAFR)

My present employer, the older woman, the brother pays me \$400 per 4 days, 24 hours. [...] It seems like I belong to their family. And the older woman is attached to me already, so it seems they are my family here in Canada. So it's okay for me if they give me \$400 per 24 hours. The other family, with the children, she pays \$299 for 23 hours. It's not declared, but I want to declare it, it's always "okay, okay, next week." But until now, it's not declared. (PARTICIPANTE AU PAFR)

Since I ended my 2 years in the Live-In Caregiver Program, and we had the talk, I was raised to \$15 an hour by my boss, so I'm happy with that. And then I wanted to take another job actually,

because I finished a course as a nursing aid, and then I am planning on applying to hospitals to make \$18 an hour, and then they wanted to catch up. "If you're gonna earn \$18, we're gonna pay you that amount, stay with us." So I think I'm going to stay, because I got used to the family, the kids know me, I'm attached to them [...]. (N'EST PLUS PARTICIPANTE AU PAFR)

Les employeurs des aides familiales qui participent au PAFR doivent leur fournir une chambre privée qui se ferme à clé. Les conditions de vie varient toutefois selon l'employeur.

The whole basement is mine, but I have a little burden, because the machines, the Hydro, everything is there. The humidifier, it's always running. The noise is too hard. Someday I need to do something : some cotton in my ears to try to sleep. Everything is included, television, internet, and the good thing is that I can receive friends if I want, or they can stay with me all weekend. I like that. (PARTICIPANTE AU PAFR)

I have my own room. [T]he whole basement is mine. I have my own kitchen, my own bathroom, a big room, but I am not allowed to lock it, even if you go out for your day off, you're not allowed to lock it. And because you are staying with them, you cannot work for 8 hours only. You stay in a nice house, you should do work for long hours, because you stay in a nice place. Yeah, that's what the employer says... (PARTICIPANTE AU PAFR)

I also live in a luxurious mansion in the basement. Everything is free and the most thing I enjoy, is that when I come out from the garage I see all the luxurious cars of my boss. Ferrari, Porsche, and I like it. (PARTICIPANTE AU PAFR)

[T]hey don't want me to use computers, [my employers] don't want me to use the phone, I said "how can I talk to my children?". I want to know what happened to my children. Even at night, I finish already, 11pm, want to open my computer, but she said "You don't need to use your computer now, because it's night. Tomorrow you have work." I said, I can use my computer and work tomorrow. But she took my computer. I don't have a way to talk to my children. (N'EST PLUS PARTICIPANTE AU PAFR)

Les questions du manque de respect et de la sous-valorisation du travail effectué par les aides familiales revenaient souvent, particulièrement chez celles participant au PAFR. De façon générale, lorsqu'elles recevaient leur permis ouvert elles se sentaient plus appréciées et retrouvaient leur autonomie en étant capables de négocier avec leur employeur et de quitter l'emploi s'il ne convenait pas.

We come from a poor country. That's how Philippines is pictured. We come from a poor country, but not really poor. It's just mismanagement. We come from a poor country, and [my employer] always tells me : « You come from a very poor country ». And I'm always hurt, you know, Philippines is not really a poor country, we are very rich in natural resources, but are being exploited. (N'EST PLUS PARTICIPANTE AU PAFR)

I just want to let them know, the employers, how can they do business, how can they work [...] if [there is] no nanny? They need the nanny, they need the caregiver. Who will work for their home if they don't have a caregiver or a nanny or a cleaning lady? So I want to let them know to respect us because to come here in Canada is not easy. [...] We take exams, a lot of exams, it's hard for us to come here. Just a [little] respect... (PARTICIPANTE AU PAFR)

I want to change the way they look at us as live-in caregivers or homecare providers. Because they have that notion in mind that you are just merely a cleaning lady or somebody who is working with them and they look at us as not a good thing [...]. Like the little one that I'm taking care of, she told me one time, and it's a big slap on my face, she said "I am the boss and you are just a cleaning lady." Where is the integrity as an individual? I am not respected as a human [...]. So they don't consider the affection, the love and care that you have showed to them that they can never repay you. [...] Like what I said to my [previous] employer previously, [...] it is not the money that counts. [...] (PARTICIPANTE AU PAFR)

I came here to Canada as a live-in caregiver. For 24 months I'm a live-in. After that, I live out [...]. But I can say with my employer, they are very nice to me and they consider me as a family. Until now, I'm [still] working with them. [...] For a live-out, it's better because you have your rights, you have more freedom and it's more open. It's also good [as] a live-in, but if your work is not finished, you have to do something about it because you are living with them. But if you're a live-out, you're finished at 7, even if there is still work, you can leave. [...]. [M]y relationship with my employer is more closer [...] they're more nice to me and more friendly. And luckily, because maybe it's time, I want to tell them I want to leave them because I have my profession. I took a nursing aid course so I need to apply for the hospital or nursing home. They know that one day I will be leaving them. And luckily, just luckily, a month ago, my employer told me maybe if I can work with them only for a few days and a few hours. [...] I want to continue my relationship and working with them because they are nice to me. (N'EST PLUS PARTICIPANTE AU PAFR)

For me it's the best thing when we received our open permit, it's like Waaaaaah! We receive our freedom. [As a] live-in caregiver, you get your contract and Ooooooh when will I finish this contract...? [...] When we have the open permit it's good, because you can have a lot of employers, as you wish. You can choose what you want, and you can also choose the job you want to. The only thing, you need to speak French. But it's good, learning is good. (N'EST PLUS PARTICIPANTE AU PAFR)

La vaste majorité des aides familiales qui ont participé aux groupes témoins à Montréal veulent continuer à travailler soit avec des enfants, soit avec des personnes âgées, malades ou en situation de handicap. Certaines disent vouloir travailler à garder des enfants en maison privée ou en garderie, par exemple, et d'autres complètent ou veulent compléter une formation qualifiante pour devenir préposée aux bénéficiaires ou infirmière. Indépendamment de leurs projets, presque toutes les aides familiales soulignent l'obstacle de la connaissance du français dans la poursuite de leurs projets professionnels.

Ces aides familiales vivent des problèmes liés à leurs bas revenus, aux horaires de travail, au manque de respect à leur égard et de liberté comme participantes au PAFR. Selon elles, le

gouvernement doit accroître la surveillance du respect des lois par les employeurs qui ont des travailleuses chez eux, surtout si celles-ci participent au PAFR. Elles soulignent qu'il y a peu de contrôle des heures réellement travaillées et des déductions à la source, ou des activités des agences de recrutement. Plusieurs travailleuses participant au PAFR ont expliqué les difficultés liées à la revendication de leurs droits.

We are afraid to say no to the employers, because we're thinking of providing support [to our families in our country]. We spent a lot of money to come to Canada, so it makes sense to be afraid to [...] say no to our employers. (N'EST PLUS SUR LE PAFR)

[T]hey need to monitor all the employers, especially for the hours of the live-in caregivers. [...] Really they abused my time. Because of the documents, the open permit, we just wait and be patient. They have to check about that and support the caregivers. (N'EST PLUS SUR LE PAFR)

[The government needs] to check all these agencies, because the agencies are the only ones who are getting money and who suffers? The live-in caregiver. They're negotiating with the employer, and they sign, and this employer abuses the employee. There are a lot. (N'EST PLUS SUR LE PAFR)



Les voix du terrain nous disent que le travail d'aide familiale est sous-valorisé, mal payé et s'effectue dans des conditions souvent difficiles. En même temps, les travailleuses nous racontent qu'elles aiment travailler avec les enfants et les personnes qui ont besoin de soutien à domicile et y trouvent en général une grande satisfaction malgré ces problèmes. Dans la section qui suit, nous pouvons constater que les lois du travail encadrent mal ce travail, laissant souvent la porte ouverte à des abus et à la non-reconnaissance des droits des aides familiales.

5 PORTRAIT DES LOIS RÉGISSANT LES DROITS DES AIDES FAMILIALES : UNE VISION COMPARÉE

Dans les provinces étudiées, soit le Québec, l'Alberta, la Colombie-Britannique et l'Ontario, nous pouvons constater que les aides familiales sont probablement les travailleuses qui ont fait l'objet du plus grand nombre d'exclusions et d'exceptions législatives sur le plan de leurs droits au travail. La catégorisation des aides familiales en fonction de l'identité de l'employeur (particulier ou tierce partie), de la nature des tâches effectuées (garde d'enfants, entretien ménager, assistance aux personnes), la durée régulière du travail pour un employeur (occasionnel ou non), sert à déterminer l'étendue de leurs droits. Si l'aide familiale n'est pas visée par l'une de ces catégories, elle est une salariée ordinaire au même titre que les autres travailleuses et travailleurs et bénéficie des mêmes droits. Les lois étudiées portent sur les normes minimales d'emploi, la santé et la sécurité du travail, l'indemnisation des lésions professionnelles et les droits liés à l'organisation

syndicale et à la négociation collective : elles comportent presque toutes des dispositions particulières destinées à régir les droits de certaines catégories d'aides familiales. Or, les principes qui se dégagent de la Convention no. 189 (art. 6) sont la réaffirmation du droit de toute personne qui travaille à des conditions de travail décentes, et l'obligation pour les États d'assurer l'égalité de traitement en matière de conditions de travail entre les aides familiales et les travailleuses et travailleurs d'autres secteurs. Lorsque les aides familiales résident chez leur employeur, elles doivent également jouir de conditions de vie décentes et du respect de leur vie privée. Nous verrons dans les pages qui suivent que l'égalité de traitement est loin d'être atteinte. Nous constaterons également que même si les aides familiales font souvent le même travail, il existe aussi une inégalité de traitement entre aides familiales.

5.1 LES NORMES MINIMALES D'EMPLOI : LE DROIT À DES CONDITIONS DE TRAVAIL DÉCENTES

Au Canada, les lois sur les normes du travail ont pour objectif d'établir un seuil minimum de protection, notamment en matière de salaire, d'heures de travail et de congés divers. Le degré de protection de ces lois envers les travailleuses oeuvrant en maison privée dépendra cependant des facteurs déjà identifiés. C'est dans le cadre des lois sur les normes d'emploi que l'on voit la plus grande variété d'exclusions totales et partielles de ces travailleuses de la protection législative.

LOIS SUR LES NORMES MINIMALES D'EMPLOI	Québec	Alberta	Colombie-Britannique	Ontario
Assujettie complètement	aide familiale ne travaillant pas pour un particulier 'domestique'	aide familiale ne travaillant pas pour un particulier (sauf la 'caregiver')	aide familiale ne travaillant pas pour un particulier (sauf la 'live-in support worker') 'domestic worker'	aide familiale ne travaillant pas pour un particulier 'domestic worker'
Exclusions partielles/ différences de traitement	'gardienne'	'domestic worker' 'caregiver'	'live-in support worker' 'night attendant'	'homemaker'
Complètement exclue	'gardienne' occasionnelle ('baby-sitter')	'baby-sitter'	'sitter'	'baby-sitter'

5.1.1 Les définitions contenues dans la loi : sources d'inclusion et d'exclusion

Au Québec, la *Loi sur les normes du travail*⁸⁶ prévoit trois définitions s'appliquant aux aides familiales. La « domestique » employée par un particulier effectue des tâches ménagères et garde des enfants ou prend soin d'une personne adulte âgée, malade ou en situation de handicap dans le logement de son employeur. Elle peut résider ou non chez son employeur et la loi ne fait aucune distinction entre les non-résidentes et les résidentes. La travailleuse participant au PAFR se retrouve normalement dans cette catégorie.

Ensuite, nous retrouvons la « gardienne » dont la fonction exclusive est de prendre soin d'une personne – enfant ou adulte -, bien qu'elle puisse également effectuer « des travaux ménagers qui sont directement reliés aux besoins immédiats de la personne gardée ». Dès lors qu'elle effectue des tâches non reliées aux besoins de la « personne gardée », la « gardienne » est une « domestique ». La loi précise que pour que la travailleuse soit considérée comme une « gardienne », l'employeur ne doit pas poursuivre des fins lucratives : contrairement à la situation de la « domestique », on ne précise pas que l'employeur doit être un particulier.

Depuis le 1^{er} juin 2004, la loi s'applique à toutes les « gardiennes », à l'exception de celles qui exercent cette fonction de manière ponctuelle (sauf si l'employeur poursuit des fins lucratives : ex. une agence de travail temporaire privée) ou dans le cadre d'une relation d'entraide familiale ou communautaire. Selon l'interprétation de la Commission des normes du travail (CNT)⁸⁷ : « [l']emploi de l'expression 'de manière ponctuelle' signifie que l'engagement est irrégulier, occasionnel ou qu'il tient compte des besoins sporadiques de l'employeur ». Dans une brochure destinée au public⁸⁸, la CNT donne l'exemple de parents qui font garder un enfant pour faire une sortie, soit la *baby-sitter*. L'interprétation de la CNT précise que l'« entraide familiale s'appuie sur les rapports de soutien mutuel et naturel existant dans une famille et ne se limite pas aux seuls parents ou enfants » et que l'« entraide dans la communauté [...] apparaît comme le reflet du soutien mutuel pouvant exister tant à l'échelle d'une collectivité que d'un groupe plus restreint, par exemple des groupes communautaires ou de partage entre amis ou voisins ». En tout état de cause, comme pour toute disposition visant l'exclusion totale ou partielle de la législation, peu importe la province, cette exclusion doit être interprétée de manière restrictive afin d'assurer que le plus grand nombre de travailleuses soit protégé.

Il existe en **Alberta** deux principales catégories d'aides familiales. D'abord, la *domestic worker* est celle qui travaille pour le résident d'un domicile privé et qui fournit des soins à un enfant ou à un adulte et de l'aide au ménage⁸⁹. La loi prévoit des dispositions particulières pour les *domestic workers* qui résident chez leur employeur. Quant à la *caregiver*, il s'agit d'une employée qui fournit des services d'aide domestique et d'assistance personnelle en vertu du programme provincial de soutien à domicile⁹⁰. Si l'employeur est un particulier, elle ne sera pas une *caregiver*, mais une *domestic worker*. Bien que la loi n'en parle pas explicitement, les *baby-sitters* ne sont pas considérées comme des *domestic workers* et sont exclues des normes minimales d'emploi du fait de leur travail occasionnel et ponctuel⁹¹.

C'est en **Colombie-Britannique** que l'on retrouve le plus grand nombre de catégories d'aides familiales, soit quatre catégories qui font l'objet de diverses exclusions particulières. La première catégorie est celle de *domestic* qui comprend les travailleuses qui résident au domicile de l'employeur pour y réaliser des services tels que la cuisine, le ménage et la garde d'enfants⁹². Cette définition s'applique normalement aux travailleuses participant au PAFR. Contrairement à la *domestic*, la *live-in home support worker* n'est pas l'employée d'un particulier et ne réside pas de façon continue chez la personne qui a besoin d'assistance personnelle et d'aide domestique : elle

est employée par une agence ou autre employeur dans le cadre d'un programme de subvention gouvernementale⁹³. Elle demeure chez la personne pendant des quarts de 24 heures. La *night attendant*, quant à elle, est employée par un particulier qui a besoin d'assistance personnelle pendant la nuit dans une résidence privée. Ses quarts de travail sont de 12 heures ou moins⁹⁴. Finalement, une *sitter* est une personne employée par un particulier dans un domicile privé et dont les tâches comprennent la garde d'un enfant ou l'assistance personnelle auprès d'un adulte et les tâches ménagères reliées exclusivement aux besoins de celui-ci⁹⁵. L'assistance personnelle peut comprendre une panoplie de tâches, dont certaines requièrent une formation particulière (bains, habillage, accompagnement, changement de cathéter, etc.)⁹⁶. La *sitter* est complètement exclue de la loi.

En Ontario, la *Loi sur les normes d'emploi*⁹⁷ prévoit trois cas de figure d'aides familiales. Le premier est celui de la « travailleuse domestique » (*domestic*), soit la personne embauchée par un particulier pour fournir des services de ménage ou d'assistance personnelle à une personne âgée en perte d'autonomie, en situation de handicap ou d'invalidité ou pour prendre soin d'un enfant. Elle peut résider chez l'employeur ou non. La travailleuse qui participe au PAFR entre dans cette catégorie. Le deuxième cas de figure c'est l'« aide familiale » (*homemaker*). Les *homemakers* fournissent des services d'aide domestique dans les résidences privées, mais sont employées par une personne autre que la cheffe ou le chef du ménage (une agence ou un OSBL, par exemple). Dès que la travailleuse offre des services d'assistance personnelle, elle est considérée comme une *personal support worker* – qui, comme la *homemaker*, est une catégorie de travailleuse désignée par la loi qui régit les programmes de soutien à domicile en Ontario- et les dispositions générales de la loi s'appliquent⁹⁸. Enfin, il y a la « gardienne d'enfants » (*baby-sitter*), soit la personne qui garde un enfant de façon occasionnelle et pour une courte durée, qui est complètement exclue de la loi.

5.1.2 Le droit à une rémunération juste et équitable : le salaire

La Convention no. 189 (art. 11, 12(2)) et la Recommandation no. 201 (art. 14) prévoient que les aides familiales doivent bénéficier du salaire minimum et que leur rémunération doit être fixée sans discrimination fondée sur le sexe. Alors que le paiement en nature (ex. logement et nourriture) est courant dans le cas des aides familiales qui résident chez leur employeur, ces instruments internationaux prévoient que ce type de paiement doit représenter un pourcentage limité de la rémunération de l'aide familiale et doit être aussi favorable que celui applicable à d'autres catégories de travailleuses et travailleurs. De plus, on prévoit qu'aucune déduction du salaire ne doit être effectuée pour le logement, à moins que la travailleuse y consente. Les uniformes, outils et équipements de protection, ainsi que leur entretien, ne doivent pas faire l'objet de déductions de la rémunération.

La législation québécoise protège le droit au salaire minimum⁹⁹, établi à 10,35 \$ de l'heure (2014)¹⁰⁰. Toutes les aides familiales couvertes par la loi, peu importe leur statut ou

l'identité de leur employeur, ont droit, au moins, à ce salaire. L'employeur ne peut déduire des montants d'argent de son salaire – sauf ceux autorisés par la loi ou une convention collective – que s'il a l'autorisation écrite de la travailleuse indiquant la nature et le montant des déductions. La travailleuse peut annuler, par écrit, ce consentement à la déduction de sa paie en tout temps¹⁰¹. L'employeur ne peut pas demander à l'aide familiale de payer pour une formation qu'il lui demande de suivre ou pour des frais liés aux déplacements faits à sa demande¹⁰².

Un avantage qui a une valeur monétaire (par exemple, une ligne de téléphone privée) ne doit pas faire partie du calcul du salaire payé au salaire minimum¹⁰³. La loi et la jurisprudence n'excluent pas clairement la possibilité qu'une partie du salaire soit payée en nature, pourvu que la travailleuse reçoive le salaire minimum. Mais, si l'employeur déduit la valeur de cet avantage du salaire, il doit avoir le consentement écrit de la travailleuse pour chaque période de paie. Alors que la loi et son règlement prévoient la possibilité de déductions maximales pour la chambre et la pension, au Québec, de telles déductions ne sont pas autorisées dans le cas d'une aide familiale qui loge ou prend ses repas chez son employeur et la chambre et la pension ne peuvent pas constituer un paiement en nature, peu importe si elle gagne plus que le salaire minimum¹⁰⁴. Cette disposition législative est d'une importance particulière pour les travailleuses qui sont venues au Québec dans le cadre du PAFR qui impose l'obligation de résider chez l'employeur. Les règles du nouveau programme des *Fournisseurs de soins à domicile* interdisent aux employeurs d'exiger des montants des fournisseuses de soins pour la chambre - si elles décident de résider chez leur employeur - et les repas¹⁰⁵.

Quant aux frais liés à l'exécution du travail, si la travailleuse doit porter un vêtement particulier (un uniforme ou un tablier, par exemple) et elle ne gagne que le salaire minimum, l'employeur doit le fournir gratuitement; de même, il ne peut pas exiger que la travailleuse paye pour l'entretien de ce vêtement¹⁰⁶. La travailleuse peut être tenue de payer si l'employeur rend obligatoire l'utilisation de matériel ou d'équipement particuliers (produits de nettoyage, équipement de protection personnelle, par exemple) pour exécuter son travail: elle n'aura pas à déboursier pour ces items si elle ne gagne que le salaire minimum ou si le fait de payer pour ces items fait en sorte qu'elle gagne moins que le salaire minimum¹⁰⁷. Encore une fois, l'employeur ne pourra pas déduire de tels montants que s'il a le consentement écrit de la travailleuse. La possibilité que l'aide familiale a à défrayer des coûts qui devraient être assumés par l'employeur (pourvu qu'elle gagne le salaire minimum) constitue une lacune importante dans la loi.

En **Alberta**, le salaire minimum varie en fonction du fait d'être *domestic worker* ou *caregiver*, du fait de résider ou non chez l'employeur et de la longueur des quarts de travail¹⁰⁸. La *domestic worker* qui réside chez son employeur – et qui participe le plus souvent au PAFR- doit recevoir un minimum de 1937 \$ par mois (2014), ou un montant au prorata, si, par exemple, elle ne travaille régulièrement qu'une partie de la journée (le matin ou la nuit, par exemple). Celles qui ne résident pas chez leur employeur doivent recevoir au moins 10,20\$ de l'heure (2014), soit le taux général du salaire minimum, pour toutes les heures travaillées. La *caregiver* qui a un quart de

travail de 24 heures doit recevoir au moins 12 heures de salaire au taux du salaire minimum. Si elle a un quart de travail de moins de 24 heures, elle doit être payée au moins le salaire minimum pour chaque heure travaillée, à l'exception de la période d'un maximum de 8 heures – le nombre d'heures est déterminé par l'employeur – pendant laquelle la travailleuse est réputée dormir. Si elle doit travailler pendant cette période (se lever pour accompagner une personne à la salle de bain, par exemple), elle doit être rémunérée pour ce temps. Si elle doit accompagner l'usagère ou l'utilisateur à un rendez-vous ou en vacances, ce temps est considéré comme du temps de travail et elle doit être rémunérée en conséquence. Tout porte à croire que la situation serait la même pour la *domestic worker* qui ne réside pas chez son employeur puisqu'elle doit recevoir un taux horaire, contrairement à celle qui y réside qui reçoit un salaire mensuel.

L'employeur ne peut effectuer aucune déduction sur le salaire sans l'autorisation écrite de la travailleuse. Les déductions effectuées pour un uniforme ou son entretien ne peuvent réduire son salaire en deçà du salaire minimum¹⁰⁹. L'employeur ne peut pas non plus déduire des montants, même avec l'autorisation écrite de la travailleuse, pour compenser ou reprendre du travail mal effectué (un vêtement mal raccommodé par la travailleuse, par exemple) ou pour des dommages à la propriété de l'employeur (bris de vaisselle, par exemple). La seule déduction du salaire faite par un employeur qui peut réduire le salaire en dessous du salaire minimum est celle pour la chambre et la pension. Cependant, ces déductions sont limitées à un maximum de 3,35 \$ par repas et de 4,41 \$ (2014) par jour pour le logement¹¹⁰.

En **Colombie-Britannique**, le taux général du salaire minimum est établi à 10,25 \$ de l'heure (2014). Hormis la *live-in home support worker* dont le salaire minimum est de 102,50 \$ par jour ou partie de journée (2014)¹¹¹, les aides familiales assujetties à la loi doivent recevoir le taux général du salaire minimum. La loi prévoit qu'un employeur ne peut pas faire de déductions, directement ou indirectement – c'est-à-dire en demandant à la travailleuse de lui payer directement en mains propres – du salaire, et ce, pour une raison quelconque. De plus, il ne peut pas demander à une travailleuse de payer pour des coûts liés à l'exercice du travail¹¹². Lorsque le port d'un vêtement particulier ou d'un uniforme est obligatoire, l'employeur doit le fournir sans frais à l'employée, sans égard à son taux salarial¹¹³. Un avantage ayant une valeur monétaire ne peut pas entrer dans le calcul du salaire, que la travailleuse gagne ou non plus que le salaire minimum¹¹⁴. Un maximum de 325 \$ peut être demandé par mois pour la chambre et la pension dans le cas des *domestics*¹¹⁵. Quant aux *live-in home support workers*, ces travailleuses n'ont pas à défrayer les coûts de leurs repas ou de leur chambre¹¹⁶. Rappelons que les *sitters* sont exclues du champ d'application de la loi, dont des dispositions relatives au salaire, y compris celles relatives au paiement en nature¹¹⁷.

En **Ontario**, le taux général du salaire minimum est établi à 11,00 \$ de l'heure (2014) et l'employeur a l'obligation de communiquer par écrit le taux horaire¹¹⁸. Les *domestiques* doivent recevoir au moins le taux général du salaire minimum, alors que les *homemakers*¹¹⁹ doivent recevoir le salaire minimum pour le nombre d'heures de travail réelles ou pour douze heures, selon

le moins élevé des deux, sur une période de 24 heures. Le temps de déplacement et de formation exigé par l'employeur est considéré comme du temps travaillé et doit être rémunéré au moins au salaire minimum (et pas nécessairement au taux horaire régulier)¹²⁰.

Un employeur ne peut pas effectuer des déductions sur le salaire à moins que la travailleuse n'y consente par écrit¹²¹. Les déductions autorisées doivent être spécifiées et les montants précisés. Dans aucun cas ne peut-il déduire des montants pour compenser du travail mal fait ou le vol ou les dommages à sa propriété si des personnes autres que la travailleuse y ont accès. Des montants peuvent être déduits du salaire de la *domestic worker*, pourvu qu'elle reçoive au moins le salaire minimum après cette déduction, pour la chambre – mais seulement si c'est une chambre individuelle - et les repas, jusqu'à concurrence de 31,70 \$ (2014) par semaine pour la chambre et 85,25 \$ pour la chambre et la pension (ou 53,55 \$ si la chambre n'est pas privée)¹²².

Les frais d'agence de recrutement et liés au transport

La Convention no. 189 (art. 15) prévoit que les frais de recrutement ne doivent pas être déduits de la rémunération de l'aide familiale. En **Alberta**, en **Colombie-Britannique** et en **Ontario**, il est interdit aux agences d'emploi de demander des frais à une travailleuse pour la recherche d'un emploi¹²³. Aucune loi ne l'interdit au **Québec**. Le contrat type d'Emploi et Développement social Canada pour les aides familiales résidentes sur le PAFR, ainsi que celui du ministère de l'Immigration, la Diversité et l'Inclusion du Québec interdit aux employeurs de leur réclamer des montants qu'ils auraient déboursés pour des frais de recrutement ou liés à l'embauche, ou pour le transport du lieu de résidence de la travailleuse au nouveau lieu de travail au Canada; si la travailleuse a déboursé de tels montants, le contrat prévoit que l'employeur doit les rembourser. Les règles du programme des Fournisseurs de soins à domicile, qui remplace le PAFR, sont au même effet. Ces interdictions n'ont toutefois aucune incidence sur la pratique courante des recruteurs dans les pays d'origine de réclamer des montants importants aux travailleuses chez elles pour trouver un employeur¹²⁴.

En matière de rémunération, plusieurs constats s'imposent concernant la conformité de la législation provinciale à la Convention no. 189 et à la Recommandation no. 201. Alors qu'au Québec, les aides familiales ont le droit au taux général du salaire minimum, dans les trois autres provinces, des particularités existent selon la catégorie d'aide familiale. Les déductions pour la chambre et la pension sont totalement interdites au Québec, bien que la loi permette, avec le consentement écrit de la travailleuse, que des montants soient déduits pour de l'équipement, des uniformes et des outils, pourvu qu'elle reçoive le salaire minimum pour chaque heure travaillée. Les trois autres provinces permettent des déductions pour chambre et pension pour la plupart des catégories d'aides familiales, mais les règles concernant les déductions autres sont en général plus strictes qu'au Québec. Aucune des lois n'est conforme aux dispositions de la convention et de la recommandation. On voit clairement des manquements au principe d'égalité de rémunération entre les aides familiales et les autres travailleuses et travailleurs.

5.1.3 Le temps de travail

La Convention no. 189 (art. 10) et la Recommandation no. 201 (art. 9 à 13) contiennent des dispositions concernant la régulation du temps de travail des aides familiales. L'État doit assurer l'égalité de traitement entre les aides familiales et les autres travailleurs en matière de la journée et la semaine normales de travail, la compensation des heures supplémentaires, les périodes de repos et les vacances. Le repos hebdomadaire doit être d'au moins 24 heures consécutives : si l'aide familiale doit travailler, des modalités de reprise de la période de repos doivent être envisagées. Le temps de disponibilité de l'aide familiale pour répondre aux besoins du ménage doit être considéré comme du temps de travail et donc rémunéré; cette obligation de disponibilité doit également être limitée à un nombre maximum d'heures. Les aides familiales doivent également disposer de pauses dans la journée pour manger. Finalement, la Recommandation no. 201 prévoit que lorsqu'une aide familiale accompagne son employeur en vacances, cette période ne doit pas être considérée comme faisant partie de ses propres vacances.

- **La journée et la semaine normales de travail et les heures supplémentaires**

Au **Québec**, seules les « gardiennes » sont exclues de la rémunération majorée pour les heures supplémentaires, soit celles qui excèdent la semaine normale de travail de 40 heures (il n'existe pas de journée normale de travail au Québec). Les autres aides familiales, y compris les « domestiques » qui résident chez leur employeur, doivent recevoir 150% de leur taux horaire pour chaque heure travaillée au-delà de la semaine normale ou bénéficier d'un congé compensatoire équivalent. La travailleuse peut refuser de travailler après 14 heures dans une journée (ou 12 heures si elle a un horaire irrégulier) ou 50 heures dans une semaine, ou encore si elle a des obligations familiales après ses heures habituelles de travail qu'une autre personne ne peut pas assumer¹²⁵. Ce droit de refus ne s'applique pas s'il y a danger pour la santé ou la sécurité d'autrui, ce qui pourrait être le cas d'une aide familiale qui laisserait un enfant ou une personne malade ou en situation de handicap sans surveillance.

En **Alberta**, où la journée normale de travail est de 8 heures et la semaine normale de 44 heures, les *domestic workers* sont exclues des dispositions concernant la majoration à 150% du taux horaire pour les heures supplémentaires (ou l'octroi d'un congé compensatoire)¹²⁶. Elles sont également exclues du droit qu'ont les autres travailleuses et travailleurs de refuser de travailler au-delà de 12 heures dans une journée¹²⁷. C'est également le cas des *caregivers* : celles qui ne travaillent pas des quarts de 24 heures recevront le taux majoré après 12 heures de travail dans une journée et pour les heures travaillées au-delà de 264 dans un mois; celles qui ont des quarts de travail de 24 heures reçoivent le taux majoré après 264 heures dans un mois¹²⁸. Les heures de sommeil – sauf si la travailleuse doit se lever pendant la nuit – ne sont pas comptabilisées dans le calcul des heures supplémentaires.

En **Colombie-Britannique**, la journée normale de travail est de 8 heures et la semaine normale de 40 heures. Les heures travaillées au-delà de 12 heures dans une journée doivent être payées le double du taux horaire normal, et non à 150%¹²⁹. Parmi les aides familiales, seules les *domestiques* sont assujetties aux dispositions sur la majoration du salaire pour les heures supplémentaires : les autres en sont exclues. En **Ontario**, les heures supplémentaires sont toutes celles en sus de 44 heures par semaine et sont rémunérées à 150 % du taux horaire normal ou par un congé compensatoire équivalent¹³⁰. Seules les *domestiques* parmi les aides familiales sont visées par les dispositions sur les heures supplémentaires, y compris la possibilité de refuser de travailler au-delà de la semaine maximale de 48 heures, sauf si elles y consentent par écrit¹³¹.

- **Le temps de repos et de disponibilité**

Au **Québec**¹³², toutes les aides familiales ont le droit à un repos hebdomadaire minimum de 32 heures consécutives. En **Alberta**, la loi prévoit un repos d'un jour par semaine, ou de quatre jours après 24 jours consécutifs de travail pour toute travailleuse, y compris les aides familiales. En **Colombie-Britannique**¹³³, toutes les aides familiales, à l'exception des *domestics*, sont exclues des dispositions concernant le repos hebdomadaire. La loi prévoit un repos de 32 heures consécutives par semaine, lequel peut cependant être remplacé par une compensation monétaire représentant 150% du salaire si l'employeur exige que la personne travaille. En **Ontario**, la loi prévoit un repos de 24 heures consécutives par semaine ou de 48 heures par deux semaines. La *homemaker* est cependant exclue du droit au repos hebdomadaire¹³⁴.

La possibilité de se prévaloir d'un repos journalier entre quarts de travail n'est pas prévue explicitement au **Québec**. Par contre, la loi indique qu'une travailleuse peut refuser de travailler après un certain nombre d'heures de travail dans une journée (voir plus haut). Cela appartient alors à la travailleuse d'exercer ce droit de refus, et ce, à chaque fois qu'elle veut arrêter de travailler-, ce qui est loin d'être facile dans bien des cas. La loi **albertaine** ne prévoit pas de période de repos journalier, mais, contrairement aux autres provinces, elle prévoit l'obligation pour l'employeur d'aviser une travailleuse d'un changement de quart de travail au moins 24 heures d'avance et d'assurer que la travailleuse dispose de huit heures de repos entre les quarts lorsqu'il y a un changement¹³⁵. Cette obligation est imposée aux employeurs des *caregivers*, mais non à ceux des *domestic workers*. En **Colombie-Britannique**, la *domestic*, comme tous les autres travailleurs, doit disposer de huit heures de repos entre ses quarts de travail¹³⁶. L'employeur n'est toutefois pas tenu à cette obligation dans le cas des autres aides familiales. La loi **ontarienne** prévoit un repos hebdomadaire de 11 heures par jour pour tous les travailleurs, y compris les *domestiques*; les *homemakers* et les travailleuses sur appel ne peuvent toutefois pas se prévaloir de ce droit¹³⁷.

Quant aux pauses-santé, au **Québec**, toute travailleuse a droit à une pause non rémunérée de 30 minutes après cinq heures consécutives de travail¹³⁸. Si elle ne peut pas quitter le lieu de travail parce qu'elle doit répondre aux demandes des enfants, par exemple, elle doit être

rémunérée. La loi **albertaine** prévoit également des périodes de repos minimales de 30 minutes, non rémunérées, après cinq heures de travail consécutives, sauf dans le cas où ce n'est pas raisonnable pour la travailleuse de prendre un repos. Tout porte à croire que cette exception s'appliquerait aux aides familiales qui ne peuvent pas laisser une personne sans surveillance, même si elles ne sont pas expressément exclues de cette disposition¹³⁹. En **Colombie-Britannique**, on prévoit également une période de repos de 30 minutes après cinq heures consécutives de travail, laquelle doit être rémunérée si la travailleuse doit demeurer sur les lieux de travail¹⁴⁰. Or, toutes les aides familiales sont exclues de cette disposition, à l'exception des *domestics*. En **Ontario**, les travailleuses, à l'exception des *homemakers*, ont droit à une pause non rémunérée de 30 minutes après cinq heures de travail¹⁴¹. Même si, selon la province, plusieurs aides familiales ne sont pas exclues des dispositions concernant les périodes de repos, l'exercice de ce droit demeure plutôt théorique dans la plupart des cas.

Très souvent l'aide familiale doit demeurer sur les lieux de travail pour répondre aux demandes (l'appel d'une personne en perte d'autonomie pour être accompagnée à la salle de bain, par exemple), mais elle peut par ailleurs faire des activités non reliées à son travail (lire ou regarder la télévision, par exemple). Au **Québec**, une travailleuse doit être payée si elle doit demeurer disponible sur les lieux de travail et attendre qu'on lui donne du travail¹⁴². À titre d'exemple, un tribunal a déjà décidé qu'une aide familiale non résidente qui devait être présente pendant la nuit de 23 h à 7 h devait être rémunérée pour les huit heures, même si, dans les faits, elle ne s'occupait des deux enfants handicapés que 50 minutes par nuit et la subvention gouvernementale pour le soutien à domicile ne couvrait que cette brève période¹⁴³.

La législation **albertaine** est silencieuse sur la question du temps de disponibilité. En **Colombie-Britannique**, le temps de disponibilité n'est pas considéré comme du temps de travail si le lieu de travail est une résidence privée¹⁴⁴. En **Ontario**, si la travailleuse se trouve sur les lieux du travail et attend qu'on lui donne du travail, elle doit être rémunérée¹⁴⁵. Toutefois, elle ne sera pas rémunérée si elle peut se prévaloir d'au moins six heures pour dormir sur les lieux de travail ou si elle peut s'occuper de ses affaires personnelles pendant cette période¹⁴⁶. Le temps qu'elle travaille effectivement devra être payé (si elle doit se lever la nuit, ou interrompre ses activités personnelles, par exemple). Quant à la *homemaker*, elle ne sera pas rémunérée plus de 12 heures par jour, même si elle doit demeurer au travail au-delà de cette période.

5.1.4 Les congés

- Les jours fériés et les vacances annuelles

Dans les quatre provinces étudiées, seules les *baby-sitters* ou *sitters* exclues des lois ne bénéficient pas des droits concernant les jours fériés. C'est également le cas en ce qui concerne le droit aux vacances annuelles. L'interprétation des lois de toutes les provinces prévoit que l'aide familiale qui doit accompagner la famille ou la personne pour qui elle travaille en vacances, que

l'employeur soit un particulier ou non, n'est pas en vacances pendant cette période, mais bien au travail¹⁴⁷.

▪ Les congés pour raisons familiales

Toutes les lois étudiées prévoient que les aides familiales peuvent bénéficier de congés parentaux (et de paternité dans le cas du Québec), de maternité et pour prendre soin d'un proche gravement malade, et qu'elles ont le droit de réintégrer leur emploi après le congé¹⁴⁸. La durée des congés et les conditions d'admissibilité varient toutefois d'une province à l'autre.

Toutes les aides familiales y compris celles participant au PAFR (et le nouveau Programme de fournisseurs de soins à domicile) peuvent, en théorie, recevoir des prestations pour remplacer une partie de leur revenu. Ces prestations proviennent soit du régime d'assurance-emploi¹⁴⁹, soit du régime québécois d'assurance parentale¹⁵⁰ (à l'exception des prestations dites de « compassion » pour prendre soin d'un proche gravement malade). Les aides familiales doivent toutefois remplir les critères d'admissibilité, c'est-à-dire avoir gagné un revenu d'au moins 2000 \$ pendant l'année de référence pour le régime québécois et, pour les autres provinces, avoir accumulé 600 heures assurables pendant l'année de référence. Remplir ces critères d'admissibilité n'est pas toujours aisé pour des aides familiales qui travaillent souvent à temps partiel. De plus, les aides familiales migrantes doivent démontrer qu'elles sont en possession d'un permis de travail (ou seront en mesure d'obtenir un nouveau permis à la fin de leur congé si elles ne sont plus à l'emploi) pour avoir droit aux prestations. Aussi, vu les exigences du PAFR (et du nouveau programme) quant au temps de travail au Canada nécessaire pour faire une demande de résidence permanente, elles limiteront nécessairement la durée de leur congé.

Seule l'**Alberta** ne prévoit pas un nombre minimum de jours de congé par année pour obligations familiales (prendre soin d'un enfant malade, par exemple), alors que la loi **ontarienne** exige que l'employeur ait 50 employés ou plus pour que les dispositions s'appliquent, ce qui exclut d'emblée toutes les aides familiales qui travaillent pour un particulier ou un organisme ou une agence avec peu d'employés¹⁵¹.

▪ Les congés pour raisons de santé

C'est seulement au **Québec** que toutes les travailleuses et les travailleurs, y compris les aides familiales, bénéficient de la possibilité de s'absenter en cas de maladie ou d'accident, avec droit de retour au travail, pour une période maximale de 26 semaines s'ils ont au moins trois mois de service continu chez leur employeur¹⁵². En **Ontario**, on prévoit la possibilité pour une travailleuse de s'absenter 10 jours par année, mais, encore une fois, les employeurs ayant moins de 50 employés sont exclus de cette disposition¹⁵³. Cela veut dire qu'une travailleuse qui tombe malade n'est pas assurée de conserver son emploi, à moins qu'elle n'exerce ses droits en vertu des lois provinciales sur les droits de la personne régissant le devoir d'accommoder une

travailleuse en raison de son état de santé¹⁵⁴. Lorsqu'une travailleuse s'absente pour cause de maladie, elle peut recevoir des prestations spéciales d'assurance-emploi, pourvu qu'elle remplisse les critères d'admissibilité.

La Convention no. 189 et la Recommandation no. 201 prévoient l'égalité de traitement en matière de la journée et la semaine normales du travail et de la compensation des heures supplémentaires et des périodes de repos. Or, au Québec, les aides familiales qui travaillent pour un particulier et qui ne font que fournir des services d'assistance personnelle ou garder des enfants n'ont pas droit au paiement des heures supplémentaires à un taux majoré. Comme les autres travailleurs et travailleuses, elles peuvent néanmoins refuser de travailler au-delà d'un certain nombre d'heures si ce refus ne met pas en danger la santé ou la sécurité d'autrui. Dans les autres provinces, des exclusions ou dispositions particulières concernant le paiement des heures supplémentaires et la possibilité de refuser de travailler au-delà d'un certain nombre d'heures sont également prévues et varient aussi en fonction de la nature des tâches effectuées. Le repos hebdomadaire est garanti à toutes les aides familiales au Québec et en Alberta, ce qui n'est pas le cas en Colombie-Britannique et en Ontario. Le droit à une pause repas, garanti à toutes les aides familiales dans presque toutes les provinces, demeure plus théorique que réel lorsque l'aide familiale ne peut pas quitter son lieu de travail parce qu'elle doit rester auprès d'une personne nécessitant assistance ou d'un enfant. Si l'on se fie à la jurisprudence, seul le Québec garantit le paiement du temps de disponibilité, bien que la législation ne balise pas la limite de temps de disponibilité que l'employeur peut exiger. Quant aux congés, les lois provinciales accordent les mêmes droits aux aides familiales en matière de congés fériés et de vacances, et ne distinguent pas les aides familiales des autres travailleuses et travailleurs en ce qui concerne les autres types de congés.

5.1.5 L'application de la loi et les recours

La Convention no. 189 (art. 16 et 17) prévoit que les États doivent prendre des mesures pour que les aides familiales, tout comme les autres travailleurs et travailleuses, aient un accès réel aux tribunaux ou à d'autres mécanismes de règlement des différends avec leur employeur. En outre, les États doivent prévoir des moyens, y compris des mécanismes de plaintes, pour assurer le respect par l'employeur de la législation, ainsi qu'un système d'inspection qui tient compte des caractéristiques particulières du travail d'aide familiale, accompagné de sanctions en cas de violations de la loi. Les mécanismes d'inspection doivent notamment prévoir les conditions auxquelles les inspecteurs peuvent avoir accès au domicile, le lieu de travail.

Les aides familiales qui sont exclues de la loi, soit les *baby-sitters* et les *sitters* (ici, pensons en particulier aux *sitters* en **Colombie-Britannique** qui ne travaillent pas uniquement de façon occasionnelle pour garder des enfants un samedi soir...), n'ont que des recours en vertu du droit commun, c'est-à-dire qu'elles peuvent poursuivre leur employeur devant un tribunal ordinaire, comme la Cour des petites créances. Les aides familiales qui sont assujetties à la loi peuvent

recourir à la Commission des normes du travail (CNT) au Québec¹⁵⁵ et à la direction des normes minimales d'emploi des ministères du travail dans les autres provinces. Des agents gouvernementaux seront alors responsables d'inspecter les lieux du travail lorsque la loi le permet, de recevoir les plaintes lorsque les employeurs ne respectent pas la loi, et de poursuivre les employeurs si ces derniers refusent de payer ou d'agir de manière conforme à la loi. De plus, toutes les lois prévoient qu'une travailleuse qui subit des représailles en raison de l'exercice de ses droits peut avoir un recours contre son employeur. Au Québec, la travailleuse aura également des recours particuliers en cas de congédiement sans cause juste et suffisante si elle a deux ans de service pour son employeur ou si elle croit être victime de harcèlement psychologique au travail¹⁵⁶.

Il est bien documenté que la vaste majorité des travailleuses et travailleurs non syndiqués exercent leurs recours contre leur employeur une fois la relation de travail rompue, car ils ont peur de perdre leur emploi s'ils se plaignent. Cette situation est exacerbée par le fait de travailler dans une résidence privée. Ceci est encore plus vrai dans le cas des aides familiales qui résident chez leur employeur et qui participent au PAFR (ou au nouveau programme) : non seulement ont-elles peur de perdre leur emploi et leur logement, elles ont également la crainte de ne pas pouvoir rester au Canada.

Bien que les aides familiales soient assujetties aux protections offertes par la *Loi sur les normes du travail* au Québec, par exemple, leur situation unique, particulièrement dans le cas des travailleuses migrantes, fait obstacle à son application effective. Au-delà de la peur de ces travailleuses de perdre leur emploi suite à une plainte, ce qui peut avoir des conséquences désastreuses sur les migrantes, plusieurs plaintes se voient rejetées pour manque de preuve, avant toute possibilité d'enquête ou de témoignage des travailleuses. En effet, oeuvrant seules dans des résidences privées, elles ne sont pas en mesure de fournir des témoignages de collègues de travail sur les heures réellement travaillées ou encore au sujet de harcèlement de la part de l'employeur. À titre d'exemple, afin d'être considérées comme une preuve suffisante, des notes sur les heures réellement travaillées doivent avoir été prises par la travailleuse au jour le jour à compter du jour d'embauche. Une telle exigence, particulièrement dans le cas de migrantes qui ne sont pas au fait des lois du travail locales, revient à faire peser un fardeau de preuve excessivement lourd sur les épaules de celles-ci. Afin d'être pleinement efficaces, les normes du travail devraient donc prévoir des ajustements à la réalité unique de ces travailleuses.

L'obligation de conclure un contrat écrit

La Convention no. 189 (art. 7 et 8) prévoit que les États doivent s'assurer que les aides familiales soient informées dans un langage accessible de leurs conditions de travail, de préférence au moyen d'un contrat écrit. Elle prévoit également l'obligation pour les États d'assurer que les aides familiales migrantes reçoivent une offre d'emploi écrite ou un contrat de travail écrit énonçant les conditions de l'emploi avant que les aides familiales arrivent au pays de destination.

L'une des grandes difficultés rencontrées par les aides familiales, notamment celles qui sont employées directement par un particulier, est la preuve de l'accord avec l'employeur sur les conditions de travail. De fait, l'obligation de conclure un contrat écrit est étrangère à la culture des relations de travail au Canada. Seule la législation de la Colombie-Britannique exige la conclusion d'un contrat écrit entre l'employeur et une *domestic* (les employeurs des autres catégories d'aides familiales ne sont pas assujettis à cette obligation), lequel doit prévoir les tâches, les heures de travail, le salaire et les frais pour la chambre et la pension¹⁵⁷. Dans le cadre du PAFR (et du nouveau programme pour Fournisseurs de soins à domicile), l'employeur et la travailleuse doivent également conclure un contrat avant l'arrivée de l'aide familiale au Canada¹⁵⁸. Le gouvernement du Québec exige aussi la conclusion d'un contrat écrit dans le cas des aides familiales migrantes¹⁵⁹.

▪ L'inspection des lieux de travail

Au **Québec**, les résidences privées ne font l'objet d'aucune disposition particulière en matière d'inspection, et la Cour suprême a déjà confirmé la validité des pouvoirs d'inspection prévus en vertu d'une loi québécoise qui permet l'inspection d'un domicile privé afin d'atteindre les objectifs importants d'une loi qui protège des travailleurs et travailleuses qui peuvent se retrouver en situation de vulnérabilité¹⁶⁰. De fait, un inspecteur peut pénétrer à toute heure raisonnable en tout lieu de travail¹⁶¹. En 2012-13, dans le cadre d'un programme visant les travailleuses et travailleurs migrants, la CNT a ciblé les aides familiales résidentes comme groupe prioritaire pour ses actions de vérification de conformité à la loi et a décidé d'entreprendre des « interventions préventives », soit des visites chez certains employeurs. Or, seulement onze interventions ont eu lieu¹⁶².

En **Alberta**, un inspecteur devra avoir le consentement de l'occupant de la résidence, qu'il soit l'employeur ou pas¹⁶³. C'est la même situation en **Colombie-Britannique** et en **Ontario**. En **Colombie-Britannique**, un employeur est tenu d'avertir la direction des normes d'emploi du ministère du Travail qu'il a embauché une *domestic*, soit une aide familiale qui habite chez lui ou elle¹⁶⁴. Dans le cas des aides familiales sur le PAFR, celles-ci doivent être enregistrées avant qu'elles soient embauchées et arrivent au Canada. La direction tient un registre de ces travailleuses indiquant les noms et les coordonnées de l'employeur et de la travailleuse : cette mesure vise à faciliter l'application de la loi. Or, nous ne disposons pas d'informations sur le nombre de *domestics* qui sont effectivement enregistrées. En **Ontario**, l'inspecteur peut pénétrer sur le lieu du travail s'il obtient un mandat¹⁶⁵. La loi ontarienne prévoit néanmoins qu'un agent des normes d'emploi peut exiger une rencontre avec la travailleuse ou avec l'employeur si ce dernier réside dans la même résidence que la travailleuse afin de vérifier si l'employeur se conforme à la loi.

▪ Les recours

Au **Québec**, une plainte pour réclamer des sommes dues peut être déposée par une travailleuse ou par un organisme sans but lucratif de défense de droits des travailleuses et

travailleurs¹⁶⁶. Cette dernière possibilité permet à la travailleuse d'avoir un intermédiaire dans ses relations avec la CNT, ce qui peut faciliter sa démarche. Dans le cas d'une plainte pour harcèlement psychologique ou pour congédiement injustifié (ou toutes autres représailles), une avocate ou un avocat de la CNT peut représenter gratuitement la travailleuse devant la Commission des relations de travail, le tribunal qui entend ces causes¹⁶⁷. Les « domestiques » et les « gardiennes » reçoivent toutefois un traitement différent des autres travailleuses et travailleurs en qui concerne la réparation qu'elles peuvent avoir en cas de congédiement. Le tribunal ne peut pas ordonner leur réintégration à l'emploi, et la loi ne prévoit pas d'indemnité pour compenser ce fait¹⁶⁸.

Contrairement au **Québec**, dans les **trois autres provinces**, les travailleuses et les travailleurs devront d'abord démontrer aux agents des ministères du Travail qu'ils ont essayé de régler la situation de non-conformité à la loi avec leur employeur, et une « boîte à outils » (*self-help kit*) est mise à leur disposition à cette fin¹⁶⁹. En **Colombie-Britannique**, la *domestic* - mais pas la *night attendant* qui est également employée par un particulier et assujettie à la loi- n'a pas cette obligation. En **Ontario**, les aides familiales embauchées par des particuliers ne sont pas tenues de faire cet exercice. En **Alberta**, bien que la travailleuse ne soit pas strictement obligée d'entreprendre cette démarche, les documents du ministère l'encouragent fortement : on n'y mentionne aucune exception dans le cas des aides familiales.

La Convention no. 189 prévoit que toutes les aides familiales doivent avoir un accès réel aux tribunaux et autres mécanismes de règlement de conflits avec leur employeur, ainsi que la possibilité de déposer des plaintes. Les lois provinciales ne font pas de distinction entre les aides familiales et les autres travailleuses et travailleurs à cet égard, mais elles ne prévoient généralement pas de mécanismes particuliers pour faciliter l'application de la loi en ce qui les concerne. L'inspection du lieu de travail pose toutefois problème dans toutes les provinces. Alors qu'au Québec, une inspectrice ou un inspecteur peut en théorie pénétrer un domicile privé, nous ne savons pas s'ils le font. Dans les autres provinces, des formalités doivent être observées avant de pouvoir procéder à une inspection.

5.2 LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL : L'INVISIBILITÉ DU TRAVAIL DES FEMMES EN MAISON PRIVÉE

La Convention no. 189 (art. 13, et 17 (2)(3)) et la Recommandation no. 201 (art. 19) affirment que les aides familiales ont droit à un milieu de travail sûr et salubre. Les États doivent donc prendre des mesures effectives qui tiennent compte des caractéristiques particulières du leur travail et qui visent l'élimination ou la réduction au minimum des risques et dangers au travail et qui font la promotion de la santé et la sécurité du travail dans le domicile, le lieu de travail. Ils doivent également mettre en place un système d'inspection qui assure l'accès au domicile et des sanctions en cas de violations à la législation sur la santé et la sécurité du travail. Afin de mieux connaître les risques et dangers propres au domicile en tant que lieu de travail, les États doivent collecter et

publier les statistiques sur les accidents du travail et les maladies liées au travail d'aide familiale et d'autres données sur les risques qui peuvent contribuer à ces accidents et maladies. Finalement, les États doivent offrir des conseils sur la santé et la sécurité du travail sur, par exemple, les aspects ergonomiques et les équipements de protection et élaborer des programmes de formation spécifiques au travail d'aide familiale.

La résidence privée comme milieu de travail présente de nombreux risques pour la santé et la sécurité du travail : exposition à des maladies infectieuses et à des produits chimiques nocifs utilisés pour nettoyer, brûlures, chutes, agressions physiques et verbales, épuisement physique et psychologique, charges lourdes, gestes répétitifs, etc.¹⁷⁰. Plusieurs de ces dangers sont les mêmes que ceux rencontrés en milieu plus institutionnel, comme dans les hôpitaux ou les centres de soins de longue durée ou encore, dans les garderies. D'autres s'ajoutent, comme les accidents de trajet entre les résidences des usagères et des usagers. Le contrôle des conditions dans lesquelles travaillent les aides familiales comporte de nombreuses lacunes, voire est inexistant dans bien des cas. De plus, les travailleuses n'ont pas nécessairement reçu une formation adéquate pour éliminer les dangers au travail, ou encore, il n'existe pas de moyens immédiatement à la disposition de la travailleuse ou de l'employeur, peu importe son identité, pour modifier l'environnement de travail dans une maison privée (lève-patient, par exemple). La reconnaissance des risques liés à ce travail demeure difficile en raison du lieu de travail et de la non-reconnaissance chronique des risques associés au travail à prédominance féminine¹⁷¹. La législation provinciale en matière de santé et de sécurité du travail prévoit des obligations importantes pour les employeurs afin de prévenir les lésions professionnelles liées à l'assainissement des milieux de travail, à la formation sur les risques liés au travail et à la fourniture d'équipements de protection. Elle permet aussi aux travailleuses de refuser d'exécuter un travail qui comporte des dangers et d'exercer des recours en cas de représailles. Or, lors du processus de consultation antérieur à la Convention no. 189, le gouvernement du Canada a fait part de sa réticence à adopter des dispositions spécifiques aux aides familiales en matière de santé et sécurité du travail :

[L]a nature des risques habituellement encourus par les travailleurs domestiques (produits chimiques ménagers, produits de nettoyage, lésions musculo-squelettiques, etc.) n'est pas suffisamment spécifique ou technique pour nécessiter une réglementation explicite; ces dangers sont correctement couverts par la législation générale sur la sécurité et la santé au travail (par exemple le devoir pour l'employeur de maintenir la sécurité sur le lieu de travail, d'informer les travailleurs et de les former à exécuter leurs tâches de façon sûre)¹⁷².

Mais, encore faut-il que la travailleuse soit couverte par la loi. En plus des risques particuliers et peu reconnus liés au travail d'aide familiale, un des principaux problèmes est l'exclusion des lois provinciales de bon nombre d'aides familiales, par la loi elle-même ou en raison de l'inapplicabilité pratique de certaines normes.

5.2.1 Est-ce que les aides familiales sont protégées par la loi?

Au **Québec**, malgré l'interprétation contraire mise de l'avant par la Commission de la santé et la sécurité du travail (CSST), la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*¹⁷³, de par sa définition large de la notion de « travailleur », s'applique à toutes les aides familiales, peu importe l'identité de leur employeur ou la nature des tâches effectuées. La jurisprudence en grande majorité, et surtout la plus récente, contredit la prétention de la CSST voulant que les « domestiques » et « gardiennes » à l'emploi d'un particulier soient exclues de la loi¹⁷⁴. Selon une directive de la CSST, les aides familiales qui fournissent des services d'assistance personnelle et d'aide domestique aux personnes âgées en perte d'autonomie, en situation de handicap ou convalescentes par l'entremise du chèque emploi-service seraient également exclues de la loi¹⁷⁵.

La loi québécoise prévoit notamment un droit que l'on ne retrouve pas dans les autres provinces étudiées, soit celui au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite (aussi connu sous le nom du programme *Pour une maternité sans danger*). Selon le site Web de la CSST : « Le programme *Pour une maternité sans danger* s'adresse à toutes les femmes: auxquelles s'applique la définition du mot « travailleuse » au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, c'est-à-dire une personne qui exécute un travail pour un employeur au Québec. [...] Certaines travailleuses ne sont pas admissibles au programme. Il s'agit notamment : "[...] des domestiques travaillant chez un particulier...¹⁷⁶». Or, tel n'est pas le cas et toutes les aides familiales sont assujetties à l'ensemble de la loi puisqu'elles sont comprises dans la définition large de « travailleur », laquelle, selon la Cour suprême du Canada¹⁷⁷, « reflète une intention claire [du législateur] d'étendre le plus largement possible la protection en matière de santé et de sécurité du travail ».

D'emblée, la législation de l'**Alberta** relative à la santé et la sécurité au travail¹⁷⁸ exclut de son champ d'application tout travail qui prend place dans ou autour d'un domicile privé effectué par une « *household servant* » qui est à l'emploi d'un particulier. Selon l'interprétation administrative, la loi ne s'applique pas en conséquence aux « *domestic workers such as nannies and housekeepers* », mais s'applique aux « *home support workers* » qui ne sont pas à l'emploi d'un particulier¹⁷⁹. Des règles particulières de prévention sont aussi prévues pour les personnes qui travaillent seules sur les lieux de travail sans la présence d'autres travailleurs, dont les « *home support workers* »¹⁸⁰.

En **Colombie-Britannique**, le *Workers' Compensation Act*¹⁸¹, qui est la loi qui régit l'indemnisation des travailleurs et travailleuses et dont la troisième partie est dédiée à la santé et la sécurité au travail, exclut pour sa part des catégories restreintes d'aides familiales. Les dispositions sur la santé et la sécurité au travail s'appliquent à tout employeur¹⁸². Cependant, le Workers' Compensation Board a le pouvoir d'ordonner l'exclusion de certains employeurs et travailleurs du champ d'application de la loi¹⁸³. Sont ainsi exclues les aides familiales à l'emploi direct d'un particulier, mais seulement si elles travaillent une moyenne inférieure à 8 heures par

semaine pour cet employeur; ou si elles sont chargées de prendre soin d'enfants après ou avant l'école moins de 15 heures par semaine; ou si elles sont engagées pour un contrat à durée déterminée de moins de 24 heures¹⁸⁴. C'est donc dire que malgré ce champ d'application général, les aides familiales qui travaillent sur une base ponctuelle, irrégulière ou peu d'heures par semaine, en particulier lorsqu'elles sont gardiennes d'enfants, en sont exclues¹⁸⁵. Ces exclusions n'affectent pas les aides familiales qui ne sont pas à l'emploi d'un particulier. Il est intéressant de noter que la Colombie-Britannique dispose également de dispositions particulières pour protéger les personnes qui travaillent seules¹⁸⁶.

En Ontario, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ne s'applique pas à l'aide familiale qui travaille pour un particulier, indépendamment du nombre d'heures travaillées¹⁸⁷. Elle s'applique toutefois si l'aide familiale est l'employée d'une agence gouvernementale, d'une agence de travail temporaire ou d'un autre organisme. Cette exclusion a été maintes fois critiquée et un comité d'experts mandaté par le ministre du Travail a recommandé en 2010 de réviser cette exclusion qu'il trouvait incompatible avec l'approche adoptée dans la *Loi sur les normes d'emploi* et dans la législation en matière d'indemnisation de lésions professionnelles qui couvrent, du moins en partie, ces travailleuses, ainsi qu'avec les dispositions particulières adoptées pour protéger les aides familiales résidentes sur le PAFR¹⁸⁸. La loi s'applique aux autres aides familiales qui ne sont pas employées par un particulier.

LOIS SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL	Québec	Alberta	Colombie-Britannique	Ontario
Assujettie complètement	toute aide familiale	aide familiale ne travaillant pas pour un particulier	aide familiale ne travaillant pas pour un particulier aide familiale travaillant pour un particulier 8 hres/sem et plus, gardant enfants 15 hres et plus, ou ayant contrat de 24 hres et plus	aide familiale ne travaillant pas pour un particulier
Complètement exclue		'household servant' ('domestic', 'nanny' et 'housekeeper')	aide familiale travaillant pour un particulier moins de 8 hres/sem, gardant enfants moins de 15 hres/sem, ou ayant contrat de moins de 24 hres	toute aide familiale travaillant pour un particulier

5.2.2 L'inspection des lieux de travail

Au Québec, comme dans le cas de l'application de la *Loi sur les normes du travail*, les résidences privées ne font l'objet d'aucune disposition particulière. En effet, « [u]n inspecteur peut, dans l'exercice de ses fonctions, pénétrer à toute heure raisonnable du jour ou de la nuit dans un lieu où sont exercées des activités dans les domaines visés dans la présente loi et les règlements, et l'inspecter¹⁸⁹». Néanmoins, l'inspecteur doit prendre les mesures raisonnables pour aviser l'employeur avant de procéder¹⁹⁰. Dans le cas des aides familiales rémunérées par l'entremise du

chèque emploi-service, une directive de la CSST indique que le Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) doit tenir un registre de toutes les aides familiales participant à ce programme et que toute question relative à l'inspection et à la prévention des lésions professionnelles doit être référée au MSSS et non pas à la CSST¹⁹¹.

En **Alberta**, les pouvoirs d'inspection¹⁹² peuvent être exercés à toute heure raisonnable et l'inspecteur peut pénétrer tout lieu de travail.¹⁹³ Les résidences privées ne font donc pas l'objet d'une exception explicite à cet égard¹⁹⁴. En **Colombie-Britannique**, les inspections peuvent avoir lieu à toute heure raisonnable et sur n'importe quel lieu où un travail assujéti à la loi est effectué, et ce, sans avis à quiconque¹⁹⁵. La seule exception à ce large pouvoir d'inspection c'est lorsque le lieu de travail est aussi une résidence privée.... Dans ce cas, l'inspection n'est possible que si (a) l'occupant y consent (b) le Workers Compensation Board a donné un préavis écrit de 24 heures (c) si l'inspecteur a un mandat, ou (d) s'il existe des motifs raisonnables de croire qu'il existe un risque important qu'un travailleur décède ou souffre d'une maladie ou d'un accident sérieux¹⁹⁶. En **Ontario**, que ce soit en raison d'un accident, de l'exercice d'un droit de refus ou dans le cadre d'inspections régulières, les pouvoirs des inspecteurs sont larges et leur permettent, entre autres, de « pénétrer en tout temps, sans mandat ou avis, dans un lieu de travail »¹⁹⁷. La seule exception est celle où le lieu de travail est aussi, en tout ou en partie, une résidence privée.... Alors, l'inspecteur devra obtenir le consentement de l'occupant ou un mandat pour procéder à l'inspection¹⁹⁸.

La Convention no. 189 et la Recommandation no. 201 indiquent que toutes les aides familiales doivent être couvertes par la législation relative à la santé et la sécurité du travail et que l'État doit tenir compte, par divers moyens, des particularités de leur travail. Seul le Québec – et ce, malgré l'interprétation contraire actuelle de la CSST – prévoit l'assujettissement de toutes les aides familiales, y compris celles employées par un particulier, à la loi. Les autres provinces établissent des exclusions d'un nombre important d'aides familiales, en fonction de l'identité de l'employeur ou du nombre d'heures travaillées dans une semaine. Les pouvoirs d'inspection d'un domicile sont également limités, en particulier en Colombie-Britannique et en Ontario.

5.3 L'INDEMNISATION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES

La Convention no. 189 (art. 14) et la Recommandation no. 201 (art. 20) prévoient que les États doivent s'assurer que les aides familiales jouissent des mêmes droits en matière de sécurité sociale que les autres travailleuses et travailleurs. Ceci inclut l'indemnisation en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Ils doivent ainsi mettre en place des moyens pour faciliter les paiements des cotisations de sécurité sociale, incluant pour les aides familiales travaillant pour plusieurs employeurs. Dans le cas des aides familiales migrantes, les États devraient conclure des accords avec les pays d'origine afin d'assurer le droit aux prestations de sécurité sociale et leur transférabilité. Le taux des prestations de sécurité sociale devrait aussi tenir compte de la valeur monétaire des paiements en nature.

5.3.1 Est-ce que les aides familiales sont protégées par la loi?

Au Québec, on exclut expressément de la portée de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* la « domestique » (« une personne physique, engagée par un particulier moyennant rémunération, qui a pour fonction principale, dans le logement de ce particulier: 1° d'effectuer des travaux ménagers; ou 2° alors qu'elle réside dans ce logement, de garder un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée »), ainsi que la « personne physique engagée par un particulier pour garder un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée, et qui ne réside pas dans le logement de ce particulier »¹⁹⁹. L'aide familiale qui est embauchée directement par un particulier ne jouit donc pas d'un remplacement de revenu ou de services de réadaptation ou des autres bénéfices de la loi en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle. Elle n'est pas non plus protégée si elle subit des représailles, tel un congédiement, en raison d'une lésion professionnelle. Pour être protégée par cette loi, elle devra souscrire une protection personnelle, c'est-à-dire payer elle-même la cotisation à la CSST; son employeur peut le faire, mais n'y est pas obligé, ou encore, une « association de domestiques » pourrait le faire à sa place²⁰⁰. Or, une infime minorité des aides familiales exclues se prévalent de la possibilité de souscrire une protection personnelle²⁰¹.

Les aides familiales qui ne sont pas à l'emploi d'un particulier, mais d'une agence ou d'une EESAD, par exemple, sont assujetties à la loi comme tous les autres travailleurs et travailleuses. C'est l'employeur qui devra payer les cotisations à la CSST. Celles qui sont employées par un particulier et qui sont rémunérées par l'entremise du chèque emploi-service sont partiellement couvertes. Selon une entente intervenue avec le MSSS²⁰², ce dernier est réputé être l'employeur aux fins de l'application de la loi et ces aides familiales sont couvertes en cas de lésion professionnelle et n'ont pas à payer la cotisation à la CSST. Contrairement aux autres travailleuses et travailleurs assujettis à la loi, elles n'ont toutefois pas de droit de retour au travail ni de protection contre les représailles exercées par un employeur en raison d'une lésion professionnelle. De plus, elles ne sont couvertes que pour les heures allouées dans le cadre du chèque emploi-service: si elles travaillent plus d'heures chez le particulier ou pour un autre particulier, elles devront souscrire une protection personnelle additionnelle.

Le traitement différencié des aides familiales dans la loi suscite depuis de nombreuses années de vives critiques de la part des organismes communautaires et des syndicats, ce qui a mené à la création d'une coalition de plus de 200 groupes qui réclame leur couverture intégrale par la loi²⁰³. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a également émis un avis concluant que cette exclusion constitue de la discrimination fondée sur le sexe, l'origine ethnique ou raciale et la condition sociale et constitue une atteinte à la dignité, la sûreté et l'intégrité, ainsi qu'au droit à des conditions de travail justes et raisonnables en vertu de la *Charte québécoise des droits et libertés*²⁰⁴.

Une autre question en lien avec le statut migratoire est celle de la situation des aides familiales qui ne sont ni résidentes permanentes ni citoyennes canadiennes et qui doivent détenir un permis de travail valide pour travailler, mais qui n'en ont pas. Cela peut être le cas d'aides familiales participant au PAFR, mais qui attendent un nouveau permis de travail, de celles qui sont demanderesse du statut de réfugié, mais qui n'ont pas encore un permis, ou encore de celles qui entrent au pays comme touriste et travaillent sans autorisation. La jurisprudence québécoise tendait jusqu'à relativement récemment à refuser la couverture de la loi à ces travailleuses et travailleurs en cas de lésion professionnelle, mais a récemment accepté les réclamations dans un certain nombre de cas où des travailleurs ont pu démontrer qu'ils étaient autorisés à séjourner au Canada, ainsi que leur bonne foi quant à l'irrégularité de leur situation²⁰⁵.

En **Alberta**, la législation²⁰⁶ prévoit que l'employeur qui est un particulier est exclu de l'obligation de cotiser au régime. L'aide familiale qui travaille pour lui ou elle n'est donc pas couverte, indépendamment du nombre d'heures travaillées par semaine²⁰⁷. Ainsi, la travailleuse qui entre dans la catégorie « *domestic help* », que le travail soit effectué sur une base occasionnelle, à temps partiel ou à plein temps, et qui effectue des tâches liées à l'entretien du ménage ou à la garde d'enfants est exclue²⁰⁸. L'aide familiale qui participe au PAFR (« *nannies* ») et qui effectue ces tâches est donc exclue. En tout temps, l'employeur peut payer volontairement les cotisations. Si l'aide familiale travaille pour une agence ou une autre entreprise à but lucratif ou non, l'employeur devra cotiser et elle sera couverte par la loi.

L'autre catégorie d'aides familiales prévue à la loi, les « *home support service workers* », fournit des services de soutien à domicile aux personnes âgées en perte d'autonomie, en situation de handicap ou convalescentes. Le soutien à domicile est coordonné par les autorités de santé et les aides familiales peuvent être employées par une telle autorité ou une autre entreprise à but lucratif ou non lucratif, ou par un particulier. Si l'aide familiale est à l'emploi d'un particulier, ce dernier peut souscrire une couverture personnelle pour elle, sinon elle est exclue de la loi. Si elle n'est pas employée par un particulier, l'employeur doit obligatoirement cotiser et elle sera couverte par le régime²⁰⁹. Selon l'information disponible, les aides familiales résidentes sur le PAFR sont considérées comme du « *domestic help* ». Il n'est toutefois pas clair si elles seraient couvertes si la classification de leurs tâches était sous « *home support service workers* » advenant le cas qu'elles fournissent uniquement de l'assistance personnelle (« *personal assistance living* ») au sens de la définition de « *home support service* ».

En **Colombie-Britannique**, des règles particulières s'appliquent dès que l'employeur est un particulier qui embauche quelqu'un pour fournir des services de garde d'enfants, d'assistance personnelle ou d'aide domestique à son domicile²¹⁰. Ainsi, l'obligation de l'employeur dépend du nombre d'heures travaillées et accessoirement, du type de tâches effectuées. Dès que la travailleuse effectue 8 heures de travail par semaine, l'employeur doit cotiser et la travailleuse est couverte par le régime. Les aides familiales résidentes sur le PAFR entrent dans cette catégorie. Si une travailleuse est embauchée sur une base temporaire pour une période n'excédant pas un

total de 23 heures, l'employeur n'est pas tenu de cotiser. Dans le cas particulier des travailleuses qui gardent des enfants immédiatement avant et après l'école pour une période de moins de 15 heures par semaine, l'employeur est également dispensé de l'obligation de cotiser. La travailleuse qui a plusieurs « clients », toujours des particuliers, peut être catégorisée comme « entrepreneure indépendante » (« *independent operator* ») et devra cotiser elle-même pour être assurée.

En **Ontario**, l'aide familiale qui est employée par un particulier et qui fournit des « services domestiques » doit travailler plus de 24 heures par semaine pour être couverte. Ces services comprennent l'aide domestique et la garde des enfants, mais pas l'assistance personnelle (habillement, bains, etc.)²¹¹. Les aides familiales participant au PAFR doivent travailler à temps plein selon les règles du programme et sont donc couvertes par le régime. La travailleuse peut cotiser elle-même – ou l'employeur peut le faire volontairement – si elle travaille moins de 24 heures. La législation prévoit l'exclusion des « *attendants* », soit les personnes qui fournissent des services d'assistance personnelle, et qui sont employées par un particulier, et ce, indépendamment du nombre d'heures travaillées. L'employeur peut cotiser volontairement, ou encore, la travailleuse pourra s'autoassurer. L'*attendant* qui est employée par une victime d'accident du travail reconnu par le régime et qui travaille plus de 24 heures par semaine, doit être couverte par le régime. Tout porte à croire qu'une aide familiale ne détenant pas un permis de travail valide à l'occasion d'un accident de travail serait également couverte par la loi si elle remplit les critères relatifs au nombre d'heures travaillées par semaine pour un employeur²¹².

Le paiement des cotisations dans le cas des aides familiales migrantes : qui paie?

Le contrat type d'Emploi et Développement social Canada pour les aides familiales résidentes sur le PAFR prévoit que l'employeur doit inscrire une aide familiale au régime provincial d'assurance en cas de lésion professionnelle, « s'il y a lieu ». Il n'est pas clair si la mention « s'il y a lieu » permet à un employeur de se soustraire à cette obligation si l'aide familiale a seulement la possibilité de s'autoassurer par une protection personnelle, comme c'est le cas au Québec, par exemple. Le contrat précise que l'employeur ne peut pas déduire les cotisations de cette assurance du salaire de l'aide familiale. Les règles du programme des Fournisseurs de soins à domicile, qui remplace le PAFR, prévoient que l'employeur doit le faire dans le cas des fournisseuses de soins *peu spécialisées* seulement, c'est-à-dire, selon les informations disponibles, les personnes qui entrent dans notre définition d'aide familiale, soit celles qui gardent des enfants et offrent des services d'assistance personnelle et d'aide à domicile aux adultes. Les règles précisent que l'employeur n'est pas tenu d'inscrire les fournisseuses de soins *spécialisées*, telles les infirmières et les infirmières auxiliaires²¹³.

Bien que la Convention no. 189 prévoie que les États doivent s'assurer que les aides familiales jouissent des mêmes droits en matière de sécurité sociale que les autres travailleuses et travailleurs, force est de constater que cela n'est pas le cas dans les provinces étudiées lorsque l'employeur est un particulier.

LOIS SUR L'INDEMNISATION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES	Québec	Alberta	Colombie-Britannique	Ontario
Assujettie complètement	aide familiale ne travaillant pas pour un particulier aide familiale travaillant <i>via</i> le chèque emploi-service	aide familiale ne travaillant pas pour un particulier	aide familiale ne travaillant pas pour un particulier aide familiale travaillant pour un particulier 8 hres/sem et plus, gardant enfants 15 hres et plus, ou ayant contrat de 24 hres et plus	aide familiale ne travaillant pas pour un particulier aide familiale travaillant pour un particulier plus de 24hres/sem
Complètement exclue	toute aide familiale travaillant pour un particulier	toute aide familiale travaillant pour un particulier	aide familiale travaillant pour un particulier moins de 8 hres/sem, gardant enfants moins de 15 hres/sem, ou ayant contrat de moins de 24 hres	aide familiale travaillant pour un particulier moins de 24hres/sem 'attendant' travaillant pour un particulier

La Colombie-Britannique et l'Ontario établissent la cotisation obligatoire par l'employeur si l'aide familiale travaille un nombre déterminé d'heures par semaine. Or, ces dispositions peuvent avoir pour effet d'encourager les employeurs à éluder la loi en jouant avec le nombre d'heures de travail. Les lois étudiées prévoient toutes la possibilité pour ces aides familiales de cotiser elles-mêmes au régime provincial d'indemnisation des lésions professionnelles, mais cette solution constitue un traitement inégal en raison des coûts d'une telle protection, notamment.

5.4 LA LIBERTÉ SYNDICALE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La Convention no. 189 (art. 3 et 18) et la Recommandation no. 201 (art. 2) indiquent que les États doivent assurer le respect, la promotion et la réalisation de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective à l'égard des aides familiales. Ils doivent ainsi prendre des mesures pour que les aides familiales puissent jouir de ces droits. Les États sont alors tenus d'identifier et d'éliminer toute restriction législative ou administrative ou tout autre obstacle au droit des aides familiales de constituer leurs propres organisations, fédérations et confédérations. Ils doivent en outre prendre ou appuyer des mesures qui visent à renforcer la capacité des organisations d'aides familiales de défendre efficacement les intérêts de leurs membres.

Dans le contexte de la structure tripartite de l'Organisation internationale du Travail, les organisations syndicales et patronales sont omniprésentes dans les textes de la convention et de la recommandation sur les travailleuses et les travailleurs domestiques. D'abord, la Convention prévoit que les États doivent protéger le droit des travailleuses domestiques de former leurs propres organisations, fédérations et confédérations²¹⁴. Ensuite, la « consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs[ses] les plus représentatives et, lorsqu'elles existent,

des organisations représentatives de travailleurs[ses] domestiques et celles d'employeurs de travailleurs[ses] domestiques » est requise pour la formulation des normes nationales et pour leur mise en œuvre²¹⁵. Dans cette logique de tripartisme, il est donc primordial que la liberté syndicale et le droit de négociation collective soient effectivement garantis aux aides familiales, comme voulu par les conventions internationales fondamentales en la matière, la *Convention no. 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical* de 1948 et la *Convention no. 98 sur le droit d'organisation collective et de négociation collective* de 1949, lesquelles ne permettent pas l'exclusion des aides familiales de leur portée. Rappelons également que la Convention no. 189 s'applique à toutes les travailleuses domestiques et que l'exclusion de certaines d'entre elles ne peut être faite qu'après consultation avec les organisations représentatives de celles-ci et de leurs employeurs²¹⁶.

Il convient de rappeler que le Canada n'a ratifié qu'une des conventions dites fondamentales de l'OIT en matière syndicale, soit la Convention no. 87. Le Canada n'a toujours pas adhéré à la Convention no. 98 et se retrouve dans la petite minorité de pays membres de l'OIT -21 sur 185 membres²¹⁷ - qui ne l'a toujours pas ratifiée. L'une des raisons invoquées par le Canada pour justifier sa non-ratification c'est justement la non-conformité de certaines lois provinciales liée à l'exclusion de catégories d'aides familiales des lois favorisant la syndicalisation et la négociation collective²¹⁸. De fait, le Canada se fait régulièrement interpellé par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR)- l'organe d'experts indépendants chargé par l'OIT d'émettre des observations sur le respect par les pays membres des conventions ratifiées- sur la non-conformité à la convention no. 87 des dispositions législatives provinciales qui nient le droit à ces travailleuses de s'organiser en syndicat et de s'affilier aux syndicats de leur choix²¹⁹. Rappelons que la *Convention no. 189 sur le travail décent pour les travailleurs et travailleuses domestiques, 2011*, devrait s'appliquer à toutes les travailleuses domestiques. Rappelons également que la *Charte canadienne des droits et libertés* et la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*, ainsi qu'une panoplie de décisions de la Cour suprême reconnaissent le caractère fondamental de la liberté syndicale et, plus récemment du droit de négociation collective et de grève²²⁰. Or, la moitié des provinces étudiées excluent expressément certaines aides familiales, soit celles qui travaillent directement pour un particulier, de leur législation.

LOIS SUR LA SYNDICALISATION ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE	Québec	Alberta	Colombie-Britannique	Ontario
Assujettie complètement	toute aide familiale	aide familiale ne travaillant pas pour un particulier	toute aide familiale	aide familiale ne travaillant pas pour un particulier
Complètement exclue		toute aide familiale travaillant pour un particulier		aide familiale travaillant pour un particulier

Même sans exclusions législatives, le modèle canadien d'organisation syndicale et de négociation collective rend l'exercice effectif de ces droits difficile pour les aides familiales²²¹.

Contrairement à plusieurs autres pays, la négociation collective est, de façon générale, décentralisée vers l'entreprise, et non sectorielle. Aussi, les syndicats sont formés à l'échelle d'une entreprise et de l'employeur direct, et non par secteur ou par profession. Les aides familiales, qui travaillent le plus souvent seules et parfois pour plusieurs employeurs en même temps, éprouvent un isolement qui peut freiner l'organisation syndicale (même si les réseaux sociaux comme Facebook peuvent pallier en partie ce problème). Aussi, le manque actuel de possibilité de négociation sectorielle contribue à maintenir des conditions de travail, y compris salariales, disparates entre personnes qui font souvent exactement le même travail. Même dans les pays où il existe une tradition importante de négociation sectorielle, telle la France, l'on remarque que la structuration des relations professionnelles dans les services aux personnes et donc des champs d'application des conventions collectives ne visent pas nécessairement une harmonisation des conditions de travail²²². Ceci pose des défis importants aux syndicats, dont la coordination des revendications des différents groupes de travailleuses. Bien que le lieu de travail soit le même, l'identité des employeurs (l'État, l'entreprise à lucratif ou à but non lucratif, le particulier) joue un rôle déterminant dans l'organisation de la négociation collective, tout comme la finalité des tâches exécutées auprès des usagères et des usagers. Aussi, les luttes historiques des différentes catégories d'aides familiales ont pris des trajectoires distinctes, notamment en fonction de l'identité de leurs employeurs. Selon la province, ces trajectoires peuvent également être le résultat d'exclusions des aides familiales des lois régissant l'organisation syndicale et la négociation collective.

Au Québec, les aides familiales sont - en théorie - assujetties au *Code du travail*²²³, car ce dernier ne comporte aucune exclusion expresse à leur égard (dans la mesure où elles ne sont pas exclues comme travailleuses autonomes puisque le Code ne s'applique qu'aux personnes salariées). La possibilité pour les aides familiales de se syndiquer et de négocier avec leur employeur dans le but de conclure une convention collective dépendra donc en grande partie de l'identité de leur employeur aux fins de la négociation collective. Ainsi, l'aide familiale employée par un particulier pourra former un syndicat même d'une personne - le Code prévoit explicitement qu'une seule salariée peut former un syndicat²²⁴ -, mais elle n'aurait vraisemblablement pas plus de pouvoir de négociation que si elle ne l'avait pas fait. Ce pouvoir sera sans doute encore moins important si son statut migratoire est celui de travailleuse participant au PAFR. Les aides familiales qui participent au programme « chèque emploi-service » sont considérées comme employées du bénéficiaire du service – et non du CLSC/CSSS- aux fins de la syndicalisation et de la négociation collective²²⁵. Si l'employeur est une entreprise d'économie sociale, le regroupement des travailleuses en syndicat devient possible et le pouvoir de négociation s'accroît. De fait, plusieurs syndicats regroupant des préposées d'aide à domicile existent et ont réussi à conclure des conventions collectives. Les personnes travaillant par l'entremise d'une agence de travail temporaire ont la même possibilité. Or, peu de travailleuses d'agences de travail temporaire sont regroupées en syndicat, bien que des exemples existent²²⁶. Une difficulté que vivent toutes ces travailleuses, mais à des degrés variables, est le manque d'opportunités pour se connaître et se

rencontrer – en personne ou virtuellement – aux fins de la syndicalisation, car elles travaillent de façon isolée dans des résidences privées.

Il existe au **Québec** quelques modèles de négociation collective qui méritent d'être explorés comme pistes de réflexion pour un modèle adapté aux réalités des aides familiales, soit celui des décrets de convention collective visant la négociation sectorielle et celui régissant les conditions de travail des responsables de garde en milieu familial.

Le modèle des décrets de convention collective au Québec. Vers une négociation sectorielle?

La *Loi sur les décrets de convention collective* qui date des années 30 permet à l'État québécois d'étendre certains résultats d'une négociation de convention collective à l'ensemble des entreprises d'un même secteur, même si elles ne sont pas syndiquées. Il existe actuellement 16 décrets en vigueur au Québec dans des secteurs aussi divers que le camionnage, les services automobiles, la menuiserie métallique, les agences de sécurité, la coiffure et l'entretien d'édifices publics. Ce modèle requiert la présence de syndicats et d'associations patronales, ce qui pose problème dans le cas des aides familiales qui travaillent de gré à gré, où il n'y a pas de présence syndicale et/ou d'organisations d'employeurs. Or, il existe de telles organisations lorsque l'employeur n'est pas un particulier. Le ministre du Travail peut, à la demande des organisations syndicales et patronales, recommander l'extension d'une convention collective avec les modifications nécessaires si : une convention collective dans le secteur a acquis une importance significative dans l'établissement des conditions de travail dans le secteur visé; le fait d'étendre la convention ne crée pas une concurrence déloyale entre entreprises québécoises et de l'extérieur du Québec; l'extension n'aura pas pour effet de nuire au maintien et au développement de l'emploi dans le secteur; et l'extension n'alourdit pas indument la gestion des entreprises et employeurs visés²²⁷. Serait-il possible d'imaginer l'établissement d'une communauté d'intérêts» suffisante chez toutes les aides familiales et chez tous les employeurs pour que les associations syndicales et d'employeurs négocient des conditions minimales? Serait-il possible d'établir des conditions salariales, par exemple, qui viseraient à éliminer les disparités de traitement entre travailleuses, et en même temps qui favoriseraient la rétention de la main-d'œuvre dans le secteur?

Le modèle d'organisation et de négociation collective des responsables de garde en milieu familial au Québec

En 2009, un nouveau régime d'organisation syndicale et de négociation collective s'adressant aux responsables de garde en milieu familial a été adopté au Québec²²⁸. Ce régime favorise la négociation collective de ces travailleuses, que la loi qualifie de "travailleuses autonomes", et leur permet de bénéficier de plusieurs garanties du syndicalisme traditionnel: l'obligation pour les employeurs de négocier de bonne foi, la protection contre les représailles pour activités syndicales, la possibilité d'exercer des moyens de pression, des cotisations syndicales obligatoires, le monopole de représentation du syndicat accrédité, etc. L'accréditation se fait sur une base territoriale. Les associations de travailleuses – ou groupes d'associations – qui peuvent être affiliées ou non à une centrale syndicale, négocient directement avec le ministère de la Famille et des Aînés qui finance les places de garde subventionnées. Les matières sujettes à négociation comprennent le taux de subvention des places dans les garderies en milieu familial (ce qui influence directement sur le taux de rémunération des travailleuses) et les congés. La loi prévoit explicitement que ces travailleuses devraient recevoir une subvention qui leur permet d'être rémunérées à un niveau comparable à la rémunération des salariées effectuant un travail similaire, notamment dans les centres à la petite enfance, laquelle comprend des sommes normalement payées par les employeurs dans une relation employeur-salarié, comme les congés payés en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, les

cotisations au régime d'assurance parentale et à la CSST, ainsi que certaines dépenses liées au travail. La loi prévoit également des mécanismes de résolution de litiges comme la médiation et l'arbitrage. La particularité de ce régime est qu'il s'adresse à des travailleuses autonomes qui reçoivent la majeure partie de leur rémunération de l'État²²⁹. Vu l'hétérogénéité des situations d'emploi des aides familiales, un tel régime n'est évidemment pas parfaitement adapté à leur réalité. Ce régime présente néanmoins des pistes de réflexion, du moins pour les travailleuses dont la rémunération est dans les faits largement subventionnée par l'État (ex. chèque emploi-service). Au-delà des considérations liées à l'hétérogénéité, ce régime vise à amoindrir les disparités de traitement entre travailleuses qui font un même travail.

Les ententes de solidarité : l'exemple de l'UES-800 et de l'AAFQ

Au Québec, comme ailleurs, des liens plus étroits se tissent entre les syndicats et les organisations d'aides familiales qui, jusqu'à maintenant, n'ont pas pu se prévaloir de leurs droits syndicaux au même titre que d'autres travailleuses et travailleurs. Un exemple du développement de nouvelles relations entre syndicats et aides familiales non syndiquées est l'entente de solidarité qui a été conclue en 2011 entre l'Union des employés et employées de service - section locale 800 (FTQ) et l'Association des aides familiales du Québec. Cette entente permet aux membres de l'AAFQ de profiter des connaissances, de l'expérience, du soutien et des services offerts par le syndicat. L'objectif premier est d'assurer que l'AAFQ soit le plus outillée possible pour accomplir sa mission de venir en aide et de défendre les droits des aides familiales en situation de vulnérabilité. Outre des appuis à l'organisme, par exemple, pour offrir des services d'information juridique et de francisation, l'UES-800 et l'AAFQ explorent les possibilités pour les aides familiales de s'organiser davantage et de négocier collectivement leurs conditions de travail.

La législation **albertaine** exclut expressément du *Labour Relations Code* - législation équivalente du *Code du travail* du Québec- les aides familiales engagées directement par l'employeur qui réside sur les lieux du travail, soit une résidence privée²³⁰. Cette exclusion vise donc directement les *domestic employees*, soit les personnes qui travaillent dans la résidence de leur employeur pour offrir une assistance personnelle aux adultes et garder des enfants et aider au maintien du ménage²³¹. Quant aux *caregivers* dont le *home care client* - la personne qui requiert l'assistance personnelle - n'est pas l'employeur²³², elles ne sont pas visées par cette exclusion.

La législation de la **Colombie-Britannique** ne prévoit pas d'exception à son champ d'application visant les aides familiales. Leur regroupement en syndicat est donc en théorie possible, même si elles travaillent toutes seules chez leur employeur et si ce dernier est un particulier²³³. Les aides familiales (*home support workers*) syndiquées qui sont à l'emploi d'organisations de santé (*health organizations*) offrant des services dans la communauté - c'est-à-dire pour des employeurs qui fournissent des services dans des résidences privées, les foyers de groupe, les centres de développement de l'enfance, les centres pour personnes vivant avec des problèmes de santé mentale, des programmes de jour pour adultes ou qui agissent comme ressources intermédiaires (terme québécois pour *residential community living homes*) ou encore qui relèvent des autorités publiques de la santé- bénéficient d'un régime particulier de négociation collective sectorielle imposé par le *Public Sector Employers Act*²³⁴. Cette loi prévoit la reconnaissance de la *Health Employers Association of BC* comme unique agent négociateur avec les syndicats présents chez leurs membres (voir encadré)²³⁵.

Le modèle de négociation collective sectorielle des home support workers de la Colombie-Britannique

La convention collective sectorielle dans le sous-secteur communautaire de la santé couvre environ 15 000 employées et employés, dont la moitié sont des *home support workers* à l'emploi d'organismes reconnus par le gouvernement ou du secteur public de la santé. Seuls les organismes qui reçoivent 1) la moitié de leur financement du gouvernement provincial et 2) reçoivent annuellement au moins 250 000 \$ du gouvernement, sont tenus d'adhérer à la *Health Employers Association of BC* qui compte aujourd'hui plus de 250 membres. Une convention collective - tout récemment renouvelée (2014-19)²³⁶ - a été conclue avec la *British Columbia Government and Service Employees' Union* (BCGEU) (63% des employeurs ont du personnel affilié à ce syndicat), la *Hospital Employees' Union* (HEU), la *United Food and Commercial Workers' Union* (UFCW/TUAC) et la *Health Sciences Association* (HSA). Le salaire négocié pour les *home support workers* se situe nettement au-dessus du salaire minimum provincial; elles bénéficient de 3 à 7 semaines/année de vacances selon l'ancienneté, d'un régime d'assurance dentaire, santé, vie et invalidité payé à 100% par l'employeur; et les employées régulières - plein temps et à temps partiel- du secteur ont un régime de pensions à prestations définies dont le coût est partagé entre les parties²³⁷.

Les « domestiques employé[e]s dans un foyer privé » sont également exclues de la législation **ontarienne**²³⁸. Alors qu'elles avaient été assujetties à la loi en 1993 sous le gouvernement néodémocrate de Bob Rae, le gouvernement conservateur de Mike Harris les avait exclues de nouveau en 1995²³⁹. Les aides familiales qui ne sont pas employées par un particulier ne sont toutefois pas exclues. C'est le cas notamment des *personal support workers* qui travaillent pour des entreprises à but lucratif ou à but non lucratif, dont celles qui reçoivent du financement gouvernemental par l'entremise des Centres d'accès aux soins communautaires (CASC).

Même si la liberté syndicale et le droit de négocier collectivement sont érigés en droits fondamentaux au travail par l'OIT, nous pouvons constater que les aides familiales employées par des particuliers sont expressément exclues de deux des lois provinciales étudiées, et que de façon générale, le régime canadien de syndicalisation et de négociation collective est mal adapté à leur situation particulière. Nous sommes donc loin de l'existence de mesures pour protéger, promouvoir et réaliser ces droits, telles que préconisées dans la Convention no. 189.

6 PISTES DE RÉFLEXION

Cette recherche a permis de confirmer que le lieu de travail, l'identité de l'employeur, le statut d'emploi, la nature des tâches et le statut migratoire ont tous une incidence importante sur l'exercice des droits à un travail décent des aides familiales dans les quatre provinces étudiées. Nous constatons des écarts importants dans le traitement législatif des aides familiales, non seulement avec les autres travailleuses et travailleurs, mais aussi avec d'autres aides familiales qui font le même travail. Vu l'importance de ce travail dans le cadre de la mise en œuvre des politiques de soutien à domicile et familiale, de tels écarts ne pourront que favoriser une détérioration des conditions de travail pour toutes les aides familiales, indépendamment de l'identité de leur l'employeur ou de la nature de leurs tâches. L'accent doit être mis sur le principe

de l'égalité de traitement et sur la valorisation de ce travail. Or, ce sont justement les objectifs de la Convention no. 189 et la Recommandation no. 201. L'arrimage entre les dispositions législatives provinciales et les dispositions de ces instruments de l'OIT est cependant inégal, et à bien des égards, les lois provinciales ne sont pas conformes aux préceptes de ces instruments internationaux. La ratification de la Convention no. 189 constituerait un levier important pour encourager les législatures provinciales et fédérale, ainsi que les agences gouvernementales responsables de la mise en application des lois, à modifier les lois et les pratiques pour protéger, promouvoir et réaliser les droits des aides familiales.

Dans cette optique, plusieurs perspectives se dégagent pour la mobilisation des travailleuses et des actrices et acteurs préoccupés de la situation des aides familiales.

- ✓ En premier lieu, il faut viser la ratification de la Convention no. 189 et la promotion de la Recommandation no. 201 et s'en servir comme outils de mobilisation pour faire de l'information sur l'importance des droits au travail des aides familiales et de leur protection sociale. L'activité normative de l'OIT est mal connue.
- ✓ L'étude démontre une absence d'informations sur le nombre et les conditions de travail des différentes catégories d'aides familiales au Québec et au Canada. Pour promouvoir l'égalité de traitement, il faut savoir qui sont ces travailleuses. Un portrait plus juste du nombre, de leurs conditions de travail et du profil des aides familiales doit être dressé. C'est entre autres par la catégorisation statistique (voir par exemple les codes de la Classification nationale des professions) qu'on crée des divisions entre aides familiales
- ✓ La recherche démontre également que la profession d'aide familiale est difficile à définir juridiquement. Avec le temps, les lois ont créé des catégories d'aides familiales pour les inclure ou les exclure de la législation. Il faut éliminer les sous-catégories de travailleuses, tout en développant des mécanismes législatifs – et administratifs- pour faciliter l'exercice des droits des aides familiales qui travaillent toutes de façon isolée en maison privée.
- ✓ Ce sont en grande partie les politiques publiques liées au soutien à domicile et à la famille (ex. garderies et congés payés) qui déterminent les conditions de travail, notamment salariales, des aides familiales. Ceci contribue à créer une situation fâcheuse où les femmes – et les hommes- qui ont besoin de ces services, mais n'ont pas les ressources financières nécessaires, peuvent vouloir résister à une amélioration des conditions de travail des aides familiales. Même si l'objet de cette étude n'était pas la qualité et le financement des programmes découlant de ces politiques, il reste que leur sous-financement et la demande croissante pour des services ont un impact direct sur les conditions de travail des aides familiales. Une pénurie de main-d'œuvre dans ces secteurs existe déjà et ne fera qu'augmenter. Ce sont par des conditions de travail acceptables qu'on peut freiner le

roulement du personnel et valoriser ce travail indispensable. Il faut ainsi améliorer les politiques publiques et leur financement.

- ✓ En ce qui concerne les lois étudiées, différentes pistes se dégagent :
- En matière d'immigration, même si l'obligation de résider chez son employeur a été éliminée dans le cadre du nouveau programme pour fournisseuses de soins, il demeure que l'aide familiale est toujours liée à son employeur par un permis de travail nominatif. Ce type de permis favorise les abus et le maintien de mauvaises conditions de travail puisqu'il est difficile pour l'aide familiale de changer d'employeur. Il faut, minimalement, octroyer un permis de travail sectoriel relié à la profession et non à l'employeur.
 - Toujours en matière d'immigration, une grande incertitude règne quant à la possibilité réelle pour ces travailleuses de demander la résidence permanente sous le nouveau programme. Il faut se rappeler que l'octroi de la résidence permanente a été gagné après des décennies de revendications des aides familiales. Le nouveau programme constitue un recul à cet égard. Il faut donc rétablir un véritable accès à la résidence permanente.
 - En matière de normes minimales d'emploi, de nombreuses modifications peuvent être proposées pour améliorer la situation des travailleuses, dont : l'élimination des exclusions totales et partielles de certaines catégories d'aides familiales. Au Québec, une telle modification porterait, entre autres, sur l'exclusion des gardiennes des dispositions sur les heures supplémentaires et la réparation en cas de congédiement. Nous demandons également que, comme pour les autres lois étudiées, des moyens soient pris pour que la *Loi sur les normes du travail* s'applique de façon effective aux aides familiales du Québec en tenant compte de leur situation particulière, dont leur lieu de travail. Pour ce faire, des programmes particuliers, au-delà de projets pilotes ou ponctuels, doivent être mis en place pour faciliter l'inspection des lieux de travail et l'exercice des recours, le cas échéant.
 - En matière de santé et sécurité du travail, les exclusions législatives doivent évidemment être éliminées. Au Québec, l'interprétation administrative – erronée- de la CSST relative à la couverture des aides familiales qui travaillent pour un particulier doit faire l'objet d'une attention particulière. Quant aux risques particuliers liés au travail d'aide familiale, il existe un espace pour informer et former les différents acteurs et actrices, incluant les aides familiales, sur cette question. Des moyens efficaces d'inspection des résidences privées en tant que lieu de travail doivent également être mis en place.
 - Les exclusions totales et partielles des régimes d'indemnisation des lésions professionnelles doivent également être éliminées. Les modèles d'assujettissement de la Colombie-Britannique et de l'Ontario basés sur le nombre d'heures travaillées vont à

l'encontre du principe d'égalité de traitement. Ainsi, nous demandons l'élimination de toutes formes d'exclusion des aides familiales en cette matière.

- Quant à l'exercice des droits syndicaux, des recherches plus approfondies pourraient être effectuées pour explorer différents modèles ou encore pour développer un modèle qui répond véritablement à la situation des aides familiales. Cette recherche de modèles devrait se faire dans l'optique d'une plus grande solidarité entre aides familiales, indépendamment de l'identité de leur employeur, des tâches effectuées, ou de leur statut d'emploi ou migratoire. Il s'agit ici de faire appel à la créativité des syndicats et des travailleuses pour ouvrir de nouvelles voies.

En terminant, il est espéré que les résultats de cette recherche contribueront, entre autres, au développement d'outils d'information, de formation et de mobilisation pour que les aides familiales soient toutes reconnues comme de « vraies » travailleuses.

NOTES

¹ La convention a été adoptée par un vote de 396 pour, 16 contre et 63 abstentions, et la recommandation par un vote de 434 pour, 8 contre et 42 abstentions. BIT, « La 100^e session de la Conférence internationale du Travail adopte une norme internationale protégeant quelque 53 à 100 millions de travailleurs domestiques dans le monde », Communiqué de presse, 16 juin 2011 (en ligne : http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/media-centre/press-releases/WCMS_157894/lang--fr/index.htm).

² *Convention sur les travailleuses et les travailleurs domestiques* (no. 189), 16 juin 2011 (entrée en vigueur: 5 septembre 2013) [C189]; *Recommandation sur les travailleuses et travailleurs domestiques* (no. 201), 16 juin 2011 [R201] (en ligne : <http://www.ilo.org/global/standards/lang--fr/index.htm>).

³ Voir le site de la campagne : www.ituc-csi.org/domestic-workers-12-by-12?lang=fr. En juin 2015, 21 États avaient ratifié la C189 : Afrique du Sud, Argentine, Belgique, Bolivie, Chile, Costa Rica, Colombie, Finlande, Irlande, Équateur, Allemagne, Guyane, Italie, Maurice, Nicaragua, Paraguay, Philippines, République Dominicaine, Suisse et Uruguay.

⁴ La représentante gouvernementale canadienne est intervenue à la plénière de la CIT quand la C189 et la R201 ont été adoptées (voir encadré) : CIT, « Compte-rendu provisoire no. 30 », 100^e session, Genève, 16 juin 2011, p. 30/7 (en ligne : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_158277.pdf). À la fin des travaux de la Commission sur les travailleurs domestiques, « Le membre gouvernemental du Canada déclare que, quand la Conférence adoptera la convention, si elle l'adopte, son gouvernement examinera cet instrument de manière approfondie et se penchera sur la question de sa ratification. Certaines exigences techniques de la convention proposée méritent réflexion et risquent de la rendre difficile à ratifier par son gouvernement, mais il en soutient fermement et inconditionnellement les principes. Il reconnaît également les progrès considérables accomplis en matière d'adoption d'une terminologie non sexiste ». CIT, « Compte-rendu provisoire no. 15. Rapport de la Commission sur les travailleurs domestiques », 100^e session, Genève, juin 2011, p. 15/129 (par. 1261) (en ligne : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_157697.pdf).

⁵ EDSC, « Position du Canada à l'égard d'une convention et de recommandations adoptées aux 99^e (juin 2010), 100^e (juin 2011), et 101^e (juin 2012) sessions de la Conférence internationale du travail tenues à Genève, en Suisse », 2014 (en ligne : http://www.travail.gc.ca/fra/relations/internationale/forums/rapports/oi_2014.shtml).

⁶ Ministère de la Justice, « Processus d'adhésion au Canada aux traités internationaux en matière de droits de la personne », Gouvernement du Canada (en ligne : <http://www.justice.gc.ca/fra/apd-abt/gci-icg/didp-ihrl/pa-ta.html>). Même si c'est le pouvoir exécutif – le gouvernement- qui ratifie les traités internationaux, depuis 2008, lorsque l'on considère la ratification, le traité est déposé au Parlement afin de donner l'occasion aux membres du Parlement d'exprimer leur opinion. Voir MAECD, « Politique sur le dépôt des traités devant le Parlement », Gouvernement du Canada (en ligne : <http://www.treaty-accord.gc.ca/procedures.aspx?Lang=fra>).

⁷ BIT, « Rapport IV(1): Travail décent pour les travailleurs domestiques », CIT, 99^e session, 2010; A. Blackett, « Introduction: Réguler le travail décent pour les travailleuses domestiques », (2011) 23 :1 *Revue femme et droit* 47; J.M. Ramirez-Machado, « Domestic Work, Conditions of Work and Employment », Conditions de travail et de l'emploi, Série no. 7, Genève, BIT, 2003; A. Blackett, *Making Domestic Work Visible : The Case for Specific Regulation*, Genève, BIT, 1998. Sur la situation aux États-Unis, par exemple, voir L. Burnham et N. Theodore, *Home Economics: The Invisible and Unregulated World of Domestic Work*, National Domestic Workers Alliance, New York, 2012.

⁸ Voir par exemple R. de Groot et E. Ouellet, *Plus que parfaites. Les aides familiales à Montréal 1850-2000*, Montréal, Éditions du remue-ménage, 2001; H. Schwenken, «Mobilisation des travailleuses domestiques migrantes: de la cuisine à l'OIT», (2012) 51 *Cahiers du Genre* 113; H.B. Shah et M. Seville, « Domestic Worker Organizing : Building a Contemporary Movement for Dignity and Power », (2012) 75 *Albany Law Review* 413; E. A. Tungohan, *Migrant Care Worker Activism in Canada: From the Politics of Everyday Resistance to the Politics from Below*, Champaign (Illinois), University of Illinois Press (à paraître).

⁹ En 2014, la Fédération internationale des travailleurs domestiques (*International Domestic Workers Federation*) réunissait plus de 50 organisations (associations, syndicats et coopératives) regroupant des travailleuses domestiques dans 40 pays (voir leur site Web: <http://www.idwfed.org>).

¹⁰ MCCCFC, *Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-15 : "Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait"*, Québec, 2011 (en ligne : www.scf.gouv.qc.ca).

¹¹ Voir notamment le Projet de loi n°60 : *Loi visant principalement la modernisation du régime de santé et de sécurité du travail et son application aux domestiques*, Assemblée nationale, 39^e législature, 2^e session, 2012 (mort au feuillet).

¹² Voir par exemple, Commission du droit de l'Ontario, *Travailleurs vulnérables et travail précaire. Rapport final*, Toronto, Commission du droit de l'Ontario, décembre 2012.

¹³ Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration, Chris Alexander, *Communiqué de presse : « Améliorations au Programme des aides familiaux du Canada. Le gouvernement annonce des réformes pour mettre fin à l'exigence de résidence obligatoire chez l'employeur, réduire la période de séparation des familles et fournir plus de choix aux aides familiaux au Canada »*, 31 octobre 2014, Ottawa (en ligne : <http://nouvelles.gc.ca>). EDSC, « Familles embauchant des fournisseurs de soins à domicile », (en ligne : http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/aide_familiale/index.shtml).

¹⁴ Voir par exemple : M. Dumont-Robillard, *L'accès à la justice pour les travailleuses domestiques migrantes : une illusion?*, Montréal, Éditions Thémis, 2015; E. Galerand, M. Gallié et J. Ollivier-Gobeil, *Travail domestique et exploitation : le cas des travailleuses domestiques philippines au Canada (PAFR)*, Rapport de Recherche SAC-PINAY, janvier 2015; CDPDJ, *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et les travailleurs migrants*, Québec, 2011; P.-C. Hsiung et K. Nichol, « Policies on and Experiences of Foreign Domestic Workers in Canada », (2010) 4 :9 *Sociology Compass* 766; S.A. Khan, « From Labour of Love to Decent Work: Protecting the Human Rights of Migrant Caregivers in Canada » (2009) 24 *Canadian Journal of Law and Society* 23; D.K. Stasiulis et A.B. Bakan, *Negotiating Citizenship: Migrant Women in Canada and the Global System*, Toronto, University of Toronto Press, 2005; L. Langevin, et M.-C. 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.

¹⁵ Voir la méthodologie utilisée en annexe.

¹⁶ Ceci est une traduction libre du slogan de la National Domestic Workers Alliance des États-Unis : « *Domestic work is the work that makes all other work possible.* » (voir : www.domesticworkers.org).

¹⁷ S. Premji, M. Spasevski, S. Athar, Y. Shakya et J. Merolli, « Precarious Work Experiences of Racialized Immigrant Women in Toronto : A Community-Based Study », (2014) 22 *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society* 122; L. Boivin, *Régulation juridique du travail, pouvoir stratégique et précarisation des emplois dans les réseaux: trois études de cas sur les réseaux de services d'aide à domicile au Québec*, Thèse présentée à la Faculté des arts et des sciences en vue de l'obtention du grade de Ph.D. en Relations industrielles, Université de Montréal, août 2013; K. England et I. Dyck, « Migrant Workers in Home Care: Routes, Responsibilities, and Respect », (2012) 102 :5 *Annals of the Association of American Geographers* 1076; S.M. Neysmith et J. Aronson, « Working conditions in home care: Negotiating race and class boundaries in gendered work », (1997) 27:3 *International Journal of Health* 479.

¹⁸ J.-P. Lavoie, avec la collab. de N. Guberman et P. Marier, *La responsabilité des soins aux aînés au Québec : Du secteur public au privé*, Montréal, IRPP, septembre 2014.

¹⁹ S. Bernstein, « The Regulation of Paid Care Work in Quebec: From the Hearth to the Global Marketplace », dans J. Fudge et R. Owens, dir., *Precarious Work, Women and the New Economy : The Challenge to Legal Norms*, Oxford, Hart, 2006, 223.

²⁰ S. Bernstein, « The Regulation of Paid Care Work in Quebec : From the Hearth to the Global Marketplace », dans J. Fudge et R. Owens, dir., *Precarious Work, Women and the New Economy : The Challenge to Legal Norms*, Oxford, Hart, 2006, 223; A. Blackett, « Introduction: Réguler le travail décent pour les travailleuses domestiques », (2011) 23 :1 *Revue femme et droit* 47.

²¹ Classification nationale des professions (CNP) 2011 (<http://www5.hrsdc.gc.ca/noc/>), Groupe de base « 4411 Gardiens/gardiennes d'enfants en milieu familial » et Groupe de base « 4412 Aides familiaux résidents/aides familiales résidentes, aides de maintien à domicile et personnel assimilé » (anciennement CNP 2006, groupes de base 6474 et 6471, disponible à <http://www30.rhdc.gc.ca/CNP/Francais/CNP/2006/Bienvenue.aspx>). Pour le moment, la CNP de 2006 semble être toujours utilisée : voir par exemple, la classification des emplois dans le cadre du Programme de fournisseurs de soins à domicile (EDSC, « Familles embauchant des fournisseurs de soins à domicile », en ligne http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/aide_familiale/index.shtml#tpr).

²² L. Boivin et R. Pinard, *Les femmes dans l'engrenage mondialisé de la concurrence, étude de cas sur les travailleuses des services d'aide à domicile au Québec*, Montréal, CIAFT, 2007, p. 37; voir aussi A. Martin-Matthews, J. Sims-Gould et C.E. Tong, « Canada's Complex and Fractionalized Home Care Context: Perspectives of Workers, Elderly Clients, Family Carers, and Home Care Managers », (2012-13) 68-69 *Canadian Review of Social Policy/Revue canadienne de politique sociale* 55.

²³ Centres locaux de services communautaires. Une réorganisation administrative au printemps 2015 a remplacé la plupart des CLSC et les Centres de santé et de services sociaux (CSSS) par les centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et les centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS).

²⁴ S. Bernstein, « The Regulation of Paid Care Work in Quebec : From the Hearth to the Global Marketplace », dans J. Fudge et R. Owens, dir., *Precarious Work, Women and the New Economy : The Challenge to Legal Norms*, Oxford, Hart, 2006, 223.

²⁵ C189, art 1.

²⁶ BIT, Service des conditions de travail et d'emploi, *Travail décent pour les travailleurs domestiques : Convention N° 189 & Recommandation N° 201 en bref*, Genève, BIT, 2011, p. 8 (en ligne : <http://www.ilo.org>).

²⁷ C189, art 1(b).

²⁸ BIT, Service des conditions de travail et d'emploi, *Travail décent pour les travailleurs domestiques : Convention N° 189 & Recommandation N° 201 en bref*, Genève, BIT, 2011, p 8.

²⁹ C189, art 2.

³⁰ CIT, « Compte-rendu provisoire no. 12. Rapport de la Commission sur les travailleurs domestiques », 99^e session, Genève, juin 2010, p.12/30-12/35 (en ligne : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_141771.pdf).

³¹ C189, art 1(c).

³² BIT, *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, Rapport IV (1), Genève, CIT, 100^e session, 2011, p. 5: « En ce qui concerne l'article 1 c) du projet de convention (point 3 c) des conclusions), le Bureau [international du Travail] rappelle que le membre de phrase 'sans en faire son occupation professionnelle' visait à tenir compte de la volonté de la commission de garantir que les travailleurs journaliers et autres travailleurs précaires soient couverts par la définition du travailleur domestique. Désireux que l'esprit de cette disposition soit bien clair, le Bureau estime cependant qu'il est possible d'améliorer ce libellé potentiellement ambigu, difficile à comprendre et qui n'existe pas dans d'autres instruments de l'OIT. C'est pourquoi il propose de le remplacer par le libellé suivant: 'sans en faire un moyen de gagner sa vie', dans l'espoir de formuler plus clairement la préoccupation de la commission. Le Bureau demande aux États Membres d'indiquer s'ils souhaitent que ce libellé remplace le libellé présent dans l'article 1 c) ». Le texte final de la Convention no. 189 n'a toutefois pas été modifié dans ce sens.

³³ C189, art 1(a).

³⁴ Voir aussi les dispositions relatives aux agences d'emploi privées : C189, art 15 et R201 aux par. 24 et 26(2).

³⁵ BIT, Service des conditions de travail et d'emploi, *Travail décent pour les travailleurs domestiques : Convention N° 189 & Recommandation N° 201 en bref*, Genève, BIT, 2011, p. 8 (en ligne : <http://www.ilo.org>).

³⁶ Une étude de la jurisprudence sur cette question dans les quatre provinces dépasse largement la portée de cette recherche. Pour de plus amples explications sur le statut de travailleur autonome, voir notamment J. Fudge, E. Tucker et L.F. Vosko, « Employee or Independent Contractor? Charting the Legal Significance of the Distinction in Canada », (2003) 10:2 *Canadian Labour and Employment Law Journal* 193; J. Bernier, G. Vallée et C. Jobin, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle. Rapport final*. Québec, Ministère du Travail, 2003.

³⁷ C'est le cas sous la *Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario* (LO, 2000, c. 41), par exemple. Cette loi détermine que l'agence est l'employeur aux fins de son application et impose des obligations et responsabilités particulières aux agences et aux entreprises clientes (art 74.1-74.18).

³⁸ Voir : J. Bernier, M.-J. Dupuis, L.L. Fontaine et M. Vultur (avec la collab. de Y. Provencher), *Les salariés d'agence de travail temporaire : conditions de travail et pratiques des agences, Recherche réalisée dans le cadre de l'ARUC-Innovations travail et emploi*, Université Laval, 2014, et M. Vultur et J. Bernier, dir., *Les agences de travail temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaires du marché du travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2014.

³⁹ Voir, par exemple, sur la situation française : F. Jany-Catrice, « Mise en visibilité statistique des emplois dans les services à la personne », (2013) 78 :3 *Le Revue de l'IRE* 25-49 (no. spécial : « Conditions d'emploi, syndicalisme et dialogue social dans l'aide à domicile ». Cette étude ne porte toutefois pas sur la garde et l'éducation des enfants.

⁴⁰ BIT, « Estimations mondiales et régionales concernant les travailleurs domestiques. Travail domestique : Note 4 », juin 2011, p. 7 (en ligne : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159558.pdf).

⁴¹ Par exemple : aide à domicile, aide/préposée de maintien à domicile, aide ménagère, auxiliaire familiale, femme de compagnie, préposée aux soins personnels, aide familiale, aide à la famille en résidence familiale, dispensatrice de soins aux enfants en résidence privée, gouvernante, nourrice, etc.

⁴² Par exemple, pour des fins statistiques, toutes les aides familiales étrangères demandant un AMT pour compléter les démarches d'immigration temporaire dans le cadre du PAFR sont classés dans la catégorie des gardiennes d'enfants (CNP 6474) peu importe les tâches réellement effectuées. RHDCC, « Statistiques annuelles sur les avis relatifs au marché du travail (AMT) 2006-2010 », 2010, en ligne : www.hrsdc.gc.ca.

⁴³ Service Canada, « Aides familiaux, aides de maintien à domicile et personnel assimilé » (en ligne : <http://www.servicecanada.gc.ca>).

⁴⁴ Pour en savoir plus sur les problèmes liés à la professionnalisation et à la reconnaissance des compétences et qualifications des aides familiales au Québec, voir L. Boivin et R. Pinard, *Les femmes dans l'engrenage mondialisé de la concurrence : Étude de cas sur les travailleuses des services d'aide à domicile au Québec*, CIAFT, Montréal, 2007 aux pp 23-24.

⁴⁵ CNP 6474 (2006) : « Les gardiens d'enfants prennent soin des enfants, à court ou à long terme, à leur propre domicile ou à celui des enfants. Ils sont généralement des travailleurs autonomes ou ils travaillent pour des agences de garde d'enfants. Les gouvernants s'occupent d'enfants à la résidence de l'employeur et veillent sur leur santé, leur bien-être physique et leur développement social. Les aides aux parents aident aux soins des enfants et aux tâches domestiques. Les gouvernants et les aides aux parents travaillent dans les maisons privées, où ils habitent parfois. ». Cette catégorie ne comprendrait toutefois pas, aux fins statistiques, les responsables de garde en milieu familial qui tombent sous une autre classification avec les garderies. Aussi, la qualification de ces travailleuses d' « autonomes » est erronée en droit. La version de la CNP de 2011 ne les catégorise pas ainsi. Or nous avons gardé les définitions de la classification de 2006 de la CNP puisque les statistiques exposées se rapportent à ces définitions.

⁴⁶ CNP 6471 (2006) : « Les aides familiaux fournissent des services de maintien à domicile à court et à long terme aux personnes et aux familles qui traversent une période d'incapacité, de convalescence ou de crise familiale. Ils travaillent pour des services gouvernementaux, des organismes à but non lucratif et des agences de soins à domicile, ou ils peuvent être des travailleurs autonomes. Les aides de maintien à domicile accomplissent des travaux ménagers et d'autres tâches domestiques dans des maisons privées, des ambassades et d'autres résidences. Les personnes de compagnie prennent soin de personnes âgées ou convalescentes et leur tiennent compagnie à leur résidence. Elles travaillent pour des agences de soins à domicile, ou elles peuvent être des travailleuses autonomes. Les parents de famille d'accueil prennent soin des enfants ou des membres de leur famille sous la direction d'un service de placement en famille d'accueil. »

⁴⁷ MSSS, « Chez soi : Le premier choix », la politique de soutien à domicile, 2003, p 1, 7, 8 (en ligne : <http://publications.msss.gouv.qc.ca/acrobat/f/documentation/2002/02-704-01.pdf>).

⁴⁸ J.-P. Lavoie, avec la collab. de N. Guberman et P. Marier, *La responsabilité des soins aux aînés au Québec : Du secteur public au privé*, Montréal, IRPP, septembre 2014; L. Boivin, *Régulation du travail, pouvoir stratégique et précarisation des emplois dans les réseaux : trois études de cas sur les réseaux de services d'aide à domicile*.

⁴⁹ MSSS, « Chez soi : Le premier choix », la politique de soutien à domicile, 2003, p 13, 17, 18, 20, 2127.

⁵⁰ MAMROT, *Profil des entreprises d'économie sociale en aide domestique : Partie 1 – Tableau synthèse*, Plan d'action gouvernemental pour l'entrepreneuriat collectif, 2012, p i (en ligne : <http://www.chantier.qc.ca/?module=document&uid=1603>).

-
- ⁵¹ J.-P. Lavoie, avec la collab. de N. Guberman et P. Marier, *La responsabilité des soins aux aînés au Québec : Du secteur public au privé*, Montréal, Institut de recherche en politiques publics, septembre 2014, p. 18.
- ⁵² L. Boivin, *Régulation du travail, pouvoir stratégique et précarisation des emplois dans les réseaux : trois études de cas sur les réseaux de services d'aide à domicile*, p. 311, 331-333.
- ⁵³ MAMROT, *Profil des entreprises d'économie sociale en aide domestique : Partie 1 – Tableau synthèse*, Plan d'action gouvernemental pour l'entrepreneuriat collectif, 2012, p. 11.
- ⁵⁴ MAMROT, *Profil des entreprises d'économie sociale en aide domestique : Partie 1 – Tableau synthèse*, Plan d'action gouvernemental pour l'entrepreneuriat collectif, 2012, pp ii-iii.
- ⁵⁵ MAMROT, *Profil des entreprises d'économie sociale en aide domestique : Partie 1 – Tableau synthèse*, Plan d'action gouvernemental pour l'entrepreneuriat collectif, 2012, p ii.
- ⁵⁶ MAMROT, *Profil des entreprises d'économie sociale en aide domestique : Partie 1 – Tableau synthèse*, Plan d'action gouvernemental pour l'entrepreneuriat collectif, 2012, p ii, iii.
- ⁵⁷ CSF, *L'économie sociale et sa filière de l'aide domestique : quel avenir pour l'emploi des femmes*, 2006 à la p 50.
- ⁵⁸ MAMROT, *Profil des entreprises d'économie sociale en aide domestique : Partie 1 – Tableau synthèse*, Plan d'action gouvernemental pour l'entrepreneuriat collectif, 2012, p iii.
- ⁵⁹ Voir BIT, *Formaliser le travail domestique par l'utilisation des chèques services : Cas particuliers de la France, de la Belgique et du canton de Genève* par Samuel Grumiau, BIT, 2013 (en ligne : <http://www.ilo.org>).
- ⁶⁰ L. Boivin, *Régulation du travail, pouvoir stratégique et précarisation des emplois dans les réseaux : trois études de cas sur les réseaux de services d'aide à domicile*, p. 188; MSSS, « Vous recevez de l'aide : Les services d'aide à domicile et le chèque emploi-service », 2009, p 9 (en ligne : <http://publications.msss.gouv.qc.ca/acrobat/f/documentation/2008/08-513-02F.pdf>).
- ⁶¹ L. Boivin, *Régulation du travail, pouvoir stratégique et précarisation des emplois dans les réseaux : trois études de cas sur les réseaux de services d'aide à domicile*, p. 190.
- ⁶² MSSS, « Vous fournissez un service d'aide à domicile à une personne handicapée ou en perte d'autonomie : Les services d'aide à domicile et le chèque emploi-service », 2009, p 3 (en ligne : <http://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-000861/>).
- ⁶³ MSSS, « Vous recevez de l'aide : Les services d'aide à domicile et le chèque emploi-service », 2009, p 3.
- ⁶⁴ MSSS, « Vous fournissez un service d'aide à domicile à une personne handicapée ou en perte d'autonomie : Les services d'aide à domicile et le chèque emploi-service », 2009, p 3.
- ⁶⁵ Extrait d'une décision de la Commission des lésions professionnelles, *Joyal et Québec (Ministère de la Santé et des Services sociaux) Programme Emploi Service*, 2007 QCCLP4466 (en ligne : www.canlii.org), cité dans L. Boivin, *Régulation du travail, pouvoir stratégique et précarisation des emplois dans les réseaux : trois études de cas sur les réseaux de services d'aide à domicile*, p. 224.

⁶⁶ *Projet de loi n°67 : Loi sur l'assurance autonomie*, Assemblée nationale, 1^{ère} session, 40^e législature (présentation le 3 décembre 2013) (mort au feuillet) (en ligne : <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-67-40-1.html>).

⁶⁷ F. Colombo, A. Llana-Nozal, J. Mercier, F. Tjadens, *Besoin d'aide ? La prestation de services et le financement de la dépendance*, Paris, OCDE, 2011, p. 20.

⁶⁸ Ministère du Conseil exécutif, *Nouvelles dispositions de la Politique familiale: Les enfants au cœur de nos choix*, Québec, Gouvernement du Québec, 1997. Comparé à d'autres juridictions canadiennes, avec l'entrée en vigueur du régime québécois d'assurance parentale en 2006, le Québec offre les congés payés les plus généreux sur le plan de la maternité et des absences lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : voir la *Loi sur l'assurance parentale*, RLRO, c. A-29.011 et les modifications aux dispositions concernant les congés de maternité et parentaux de 2002 de la *Loi sur les normes du travail*, RLRO, c. N-1.1, art. 81.2-81.17. Voir aussi : OCDE, *Bébés et employeurs : Comment réconcilier travail et vie de famille - Synthèse des résultats pour les pays de l'OCDE*, Paris, OCDE, 2007 (en ligne : <http://www.oecd.org/fr/els/famille/bebesetemployeurscommentreconciliertravailleviedefamille-synthesedesresultatspourlespaysdelocde.htm>); voir également OCDE, *Assurer le bien-être des familles*, Paris, OCDE, 2011 (en ligne : www.oecd.org/social/famille/bienetredesfamilles.htm).

⁶⁹ Sur ce changement d'orientation, voir notamment J. Jenson, « Changing the Paradigm: Family Responsibility or Investing in Children », (2004) 29:2 *Canadian Journal of Sociology* 169.

⁷⁰ *Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance*, RLRO, c. S-4.1.1.

⁷¹ Les frais de garde dans les trois autres provinces étudiées sont beaucoup plus élevés : environ 1000\$ par mois à Calgary, 1200\$ par mois à Vancouver et 1500\$ à Toronto (D. Macdonald et M. Friendly, *The Parent Trap : Child Care Fees in Canada's Big Cities*, Ottawa, Centre canadien de politiques alternatives, novembre 2014 (en ligne : <https://www.policyalternatives.ca/publications/reports>)).

⁷² *Loi concernant principalement la mise en œuvre de certaines dispositions du discours sur le budget du 4 juin 2014 et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2015-2016*, L.Q. 2015, chapitre 8, art. 160 et ss.

⁷³ Ministère de la Famille, « Portrait des garderies non subventionnées du Québec. Enquête auprès des propriétaires de garderies non subventionnées », Gouvernement du Québec, novembre 2014 (en ligne : www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/portrait_gns.pdf).

⁷⁴ Ministère de la Famille, « Création de places en services de garde » (en ligne : <http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/services-de-garde/portrait/places/Pages/index.aspx>).

⁷⁵ Voir entre autres la preuve à cet effet relatée dans l'affaire *Confédération des syndicats nationaux c. Québec (Procureur général)*, 2008 QCCS 5076 (en ligne : www.canlii.org), aux par. 156 et suivants. Depuis ce jugement, un nombre très important de responsables de garde en milieu familial ont vu leurs conditions de travail s'améliorer par voie de négociation collective avec l'entrée en vigueur de la *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*, RLRO, c. R-24.0.1.

⁷⁶ CIC, « OP 14 Traitement des demandes aux termes du programme des aides familiaux résidents », à jour au 10 février 2014 (en ligne : <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/guides/op/op14-fra.pdf>). Pour une analyse critique de ce programme, voir M. Dumont Robillard, *L'accès à la justice pour les travailleuses domestiques migrantes : une illusion?*, Montréal, Éditions Thémis, 2015, pp. 41 et ss.

⁷⁷ EDSC, « Contrat employeur-employé aide familial résident » (2013) (n'est plus disponible en ligne). Le contrat du PAFR n'est plus disponible sur le site du gouvernement fédéral. Pour le nouveau programme fédéral, voir « Annexe I :

Programme des travailleurs étrangers temporaires. Contrat employeur-employé pour fournisseur de soins à domicile » (en ligne : <http://www.servicecanada.gc.ca/eforms/forms/esdc-emp5604%282015-05-003%29f.pdf>).

⁷⁸ MIDI, « Contrat de travail type d'une aide familiale résidente » (en ligne : <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/form/contrat-travail-dynamique.pdf>).

⁷⁹ Tout porte à croire que la baisse du nombre d'aides familiales ayant obtenu la résidence permanente en 2011 et 2012 s'explique par le retard important du traitement des demandes par le gouvernement.

⁸⁰ EDSC, « Familles embauchant des fournisseurs de soins à domicile » (en ligne: http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/aide_familiale/index.shtml).

⁸¹ CIC, « Déterminer son admissibilité – candidats des provinces » (en ligne: <http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/provinces/demande-qui.asp>).

⁸² On peut lire sur le site du MIDI : « Les voies mises en place par le gouvernement fédéral pour donner accès à la résidence permanente ne sont pas appliquées au Québec. L'accès à la résidence permanente au Québec doit se faire, selon le cas, en fonction des critères du Programme régulier des travailleurs qualifiés (PRTQ) ou en fonction des conditions du Programme de l'expérience québécoise (PEQ). » (en ligne : <https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/embaucher-temporaire/aide-familiale/index.html>).

⁸³ Secrétariat à la Condition féminine, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait. Plan d'action gouvernemental Pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015*, Québec, Gouvernement du Québec, 2011 (en ligne : http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/politique/Plan_d_action_complet_2011-06-13.pdf).

⁸⁴ Secrétariat à la Condition féminine, *Plan d'action en matière d'analyse différenciée selon les sexe 2011-15*, Québec, Gouvernement du Québec, 2011 (en ligne : http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/politique/ADS_complet_2011-06-13.pdf).

⁸⁵ Voir la méthodologie utilisée en annexe.

⁸⁶ *Loi sur les normes du travail*, RLRO, c N 1.1, art. 1(6) « domestique », art 1(10) « salarié », art. 3(2) « 'gardienne' » [QLNT] (Note : Toutes les lois provinciales et fédérales peuvent être consultées en ligne.).

⁸⁷ CNT, *Interprétation et jurisprudence*, août 2014, p. 24-25 (en ligne : http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/publications/c_0111.pdf).

⁸⁸ CNT, « Les gardiens et gardiennes de personnes et les normes du travail » (en ligne http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/publications/c_0254.pdf).

⁸⁹ *Employment Standards Regulation, 14/97*, art 6 [AESR]. Minister of Labour, Skills, Training and Labour (Employment Standards), "Domestic Employment", septembre 2014 (en ligne: <http://work.alberta.ca/employment-standards/999.html>).

⁹⁰ AESR, art. 9, Minister of Labour, Skills, Training and Labour (Employment Standards), "Caregivers (Home Care and Residential Care)", septembre 2014 (en ligne: <http://work.alberta.ca/employment-standards/999.html>). La définition des tâches de la *caregiver* est contenue dans le règlement sur les normes d'emploi qui réfère au *Co-ordinated Home Care Program Regulation, AR 296/2003*.

⁹¹ Minister of Labour, Skills, Training and Labour (Employment Standards), "Domestic Employment", septembre 2014 (en ligne: <http://work.alberta.ca/employment-standards/999.html>).

⁹² *Employment Standard Act*, RSBC 1996, c 113, art 1(1) [BCESA].

⁹³ *Employment Standards Regulation*, 396/95, art 1(1) [BCESR] «live-in home support worker» [ESR]. Minister of Labour (Employment Standards Branch), *Interpretation Guidelines Manual*, ESR Section 1 (en ligne: <http://www.labour.gov.bc.ca/esb/igm/igm-toc-esa-def.htm>).

⁹⁴ BCESR, art 1(1), Minister of Labour (Employment Standards Branch), *Interpretation Guidelines Manual*, ESR Section 1.

⁹⁵ BCESR, art 1(1), 32(1)(c); Minister of Labour (Employment Standards Branch), *Interpretation Guidelines Manual*, ESR Section 1.

⁹⁶ *Interpretation Guidelines Manual*, ESR Section 1 – Definitions – Sitter.

⁹⁷ LO, 2000, c. 41 [OLNE] et Règlement sur les normes d'emploi 285/01, art. 1, 11(1).

⁹⁸ Minister of Labour, *Ontario Employment Standards Act Policy and Interpretation Manual*, mises à jour continues, section 11 (31.12); les descriptions de tâches sont énumérées dans le *Home Care and Community Services Act*, LO 1994, c. 26.

⁹⁹ QLNT, art 40.

¹⁰⁰ *Règlement sur les normes du travail*, c N-1.1 r 3, art 3 [QRNT].

¹⁰¹ QLNT, art. 49.

¹⁰² QLNT, art. 85.2.

¹⁰³ QLNT, art. 41. CNT, *Interprétation et jurisprudence*, août 2014, p. 49 (en ligne).

¹⁰⁴ QLNT, art. 51.0.1. La loi parle de la « domestique » à cet article, soit la personne qui effectue également des tâches ménagères non reliées à la garde ou aux soins des personnes. Tout porte à croire que l'omission d'inclure les gardiennes à l'article 51.0.1 de la *Loi sur les normes du travail* (incorporé par la *Loi modifiant de nouveau la Loi sur les normes du travail*, LQ 1997, c 72) s'explique par l'inclusion ultérieure des gardiennes à la protection offerte par l'ajout de l'article 158.3 de la loi (2002, c 80, art 74. entré en vigueur le 1^{er} juin 2004).

¹⁰⁵ EDSC, « Contrat employeur-employé aide familial résidant » (2013) en ligne <http://www.servicecanada.gc.ca/eforms/forms/esdc-emp5498%282013-12-009%29f.pdf>. EDSC, « Familles embauchant des fournisseurs de soins à domicile » (en ligne http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/aide_familiale/index.shtml#tpr).

¹⁰⁶ QLNT, art. 85.

¹⁰⁷ QLNT, art. 85.1. CNT, *Interprétation et jurisprudence*, août 2014, p. 145 (en ligne).

¹⁰⁸ AESR; Minister of Labour, Skills, Training and Labour (Employment Standards), "Domestic Employment", septembre 2014; Minister of Labour, Skills, Training and Labour (Employment Standards), "Caregivers (Home Care and Residential Care)", septembre 2014 (en ligne: <http://work.alberta.ca/employment-standards/999.html>).

¹⁰⁹ AESC, art 12-13. Voir aussi Human Services, Deductions from Earnings, septembre 2014 (en ligne).

¹¹⁰ BCESR, art 12.

¹¹¹ BCESR, art 15, 16(1).

¹¹² BCESA, art. 21.

¹¹³ BCESA, art 25.

¹¹⁴ BCESA, art 1(1) "wages".

¹¹⁵ BCESA, art 14.

¹¹⁶ BCESR, art 1(1) "live-in home support worker".

¹¹⁷ BCESR, art 32(1)(c).

¹¹⁸ Ont.Reg 285/01, art 19(1)(b).

¹¹⁹ Ont. Reg 285/01, art 11(2).

¹²⁰ Ministry of Labour (Employment Standards), « Minimum Wage » (en ligne: <http://www.labour.gov.on.ca/english/es/tools/esworkbook/minimum.php>).

¹²¹ OLNE, art. 13.

¹²² OLNE, art 1(1) "salaire" (c), art. 23(2); Reg 285/01, art 5(6).

¹²³ *Employment Agency Business Licensing Regulation*, Alberta Reg. 45/2012, art. 12(1); BCESA, art. 10; OLNE, art 74.8; *Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi*, LO 2009, c. 32, art. 1(1).

¹²⁴ Voir notamment : E. Giroux-Gareau, *L'encadrement juridique des intermédiaires intervenant dans les migrations transfrontalières de la main-d'œuvre : Le cas des travailleuses domestiques au Canada*, Mémoire de Maîtrise en droit international, Faculté de science politique et droit, Université du Québec à Montréal, 2011.

¹²⁵ QLNT, art. 59.0.1, art. 122(6).

¹²⁶ AESC art. 6(a), 21, 22.

¹²⁷ AESC, art 16.

¹²⁸ AESR, art. 43.4

¹²⁹ BCESA, art. 35, 37(4)-37(6).

¹³⁰ OLNE, art 22(1), (7).

¹³¹ ORNE, art. 11(3).

¹³² QLNT, art. 78.

¹³³ BCESA art. 34, 36 et 37.

¹³⁴ OLNE, art. 18(4), O Regl 285/01, art. 11(3).

¹³⁵ AESA, art. 17(2), AESR, art. 6.

¹³⁶ BCESA, art. 36 (2), BCESR, art. 34.

¹³⁷ OLNE, art. 18, Ont. Reg. 285/01, art 11(1).

¹³⁸ QLNT, art. 79; *CNT c. Cèdres (Les), Centre d'accueil pour personnes âgées*, D.T.E. 94T-1174 (C.Q.); *CNT c. Garderie Tantie inc.*, D.T.E. 2003T-276 (C.Q.).

¹³⁹ AESC, art. 18, AESR, art. 6(a).

¹⁴⁰ BCESA, art. 32, art. 34.

¹⁴¹ OLNE, art 20-21.

¹⁴² QLNT, art. 57(1).

¹⁴³ *CNT c. Deschênes*, 2007 QCCQ 4811 (en ligne : www.canlii.org); voir aussi *CNT c. Boucher*, 2002, AZ-50152777.

¹⁴⁴ BCESA, art. 1(2).

¹⁴⁵ *O Reg 285/01*, art 6(1).

¹⁴⁶ Ont. Reg 285/1, art. 6(1), art. 11(1).

¹⁴⁷ QLNT, art. 66 et ss; AESR, art 43.5; BCESA, art. 57 et ss; OLNE, art. 33 et ss.

¹⁴⁸ QLNT, art. 122 et ss.; AESC, art. 2(1), 53(1), 53.9-53.94; BCESA, art. 79; OLNE, art. 74, 104. .

¹⁴⁹ *Loi sur l'assurance-emploi*, LC 1996, ch. 23, art. 22 et ss. ; Citoyenneté et Immigration Canada, « Je suis un aide familial résidant. Qu'arrivera-t-il si je perds mon emploi ? » (en ligne : <http://www.cic.gc.ca/francais/centre-aide/reponse.asp?q=226&t=17>).

¹⁵⁰ *Loi sur l'assurance parentale*, RLRQ, c. A-29.011.

¹⁵¹ OLNE art. 50.

¹⁵² QLNT, art. 70.1.

¹⁵³ OLNE, art. 50.

¹⁵⁴ Voir notamment *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, 2008 CSC 43 (en ligne : <http://scc-csc.lexum.com/scc-csc/fr/nav.do>).

¹⁵⁵ En juin 2015, le législateur québécois a adopté une loi qui fusionne la Commission des normes du travail, la Commission de la santé et de la sécurité du travail et la Commission de l'équité salariale, ainsi que la Commission des relations de travail et la Commission des lésions professionnelles. Ont ainsi été créées la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail et le Tribunal administratif du travail. Voir la *Loi regroupant la Commission de l'équité salariale, la Commission des normes du travail et la Commission de la santé et de la sécurité du travail et instituant le Tribunal administratif du travail*, LQ 2015, c. 15 (en ligne : <http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2015C15F.PDF>).

¹⁵⁶ QLNT, art. 124 et 123.6.

¹⁵⁷ BCESA, art 14(2)(c).

¹⁵⁸ EDSC, « Contrat employeur-employé aide familial résidant » (2013) (en ligne : <http://www.servicecanada.gc.ca/eforms/forms/esdc-emp5498%282013-12-009%29f.pdf>); EDSC, « Familles embauchant des fournisseurs de soins à domicile » (en ligne : http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/aide_familiale/index.shtml#tpr).

¹⁵⁹ MIDI, « Contrat de travail d'une aide familiale résidante (en ligne : <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/formulaires/formulaire-titre/contrat-travail.html>); sous le nouveau programme : MIDI, « Contrat de travail type – postes à bas salaire – personnes offrant des soins à domicile » (en ligne : <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/formulaires/formulaire-titre/contrat-travail-soins-domicile.html>).

¹⁶⁰ *Comité paritaire de l'industrie de la chemise c. Potash*, [1994] 2 RCS 406. Cette loi portait sur les pouvoirs d'inspection prévus à la *Loi sur les décrets de convention collective* (RLRQ, c. D-2) dans le cas du travail à domicile.

¹⁶¹ QLNT, art. 109(1).

¹⁶² CNT, *Rapport annuel de gestion 2012-13*, p. 51 (en ligne : http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/publications/c_0294.pdf).

¹⁶³ AESC, art. 77(2).

¹⁶⁴ BCESA art. 15, BCESR art. 13.

¹⁶⁵ OLNE, arts. 92, 102-102.1; *Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi*, LO 2009, c. 32, art. 36.

¹⁶⁶ QLNT, art. 102.

¹⁶⁷ QLNT, art. 123.13.

¹⁶⁸ QLNT, art. 123.4, art. 128(3).

¹⁶⁹ Voir les sites Web suivants : http://www.labour.gov.bc.ca/esb/self-help/self_help_kit.pdf ; <http://humanservices.alberta.ca/documents/Complaint-Resolution-Process.pdf> ; <http://www.labour.gov.on.ca/english/es/pubs/start/index.php#contact>.

¹⁷⁰ Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, *Current and emerging issues in the healthcare sector, including home and community care. European Risk Observatory Report*, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, Bilbao, 2014, pp. 92-94; J. Hanley, S. Premji, K. Lippel, K. Messing, « Action Research for the Health and Safety of Domestic Workers in Montreal: Using Numbers to Tell Stories and Effect Change », (2010) 20 :4 *New Solutions* 421; I. Gagnon *et al.*, « Organisation du travail et développement de stratégies protectrices: cas d'auxiliaires sociales et familiales de services publics de maintien à domicile », (2003/4) 107 *Gérontologie et société* 131.

¹⁷¹ Voir l'étude sur la situation française d'A. Dussuet, « Santé au travail et prévention des risques professionnels dans les associations d'aide à domicile », (2013) 78 :3 *Le Revue de l'IRES* 77 (no. spécial : « Conditions d'emploi, syndicalisme et dialogue social dans l'aide à domicile ». Cette étude ne porte toutefois pas sur la garde des enfants. Sur la non-reconnaissance des risques associés au travail des femmes, voir K. Messing, *La santé des travailleuses. La science est-elle aveugle?*, Montréal, Les Éditions du remue-ménage, 2000.

¹⁷² BIT, *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, Rapport IV (2), CIT, 99^e sess, 2-18 juin 2010 à la p 343.

¹⁷³ RLRQ 1979, c S-2.1, art. 1 [QLSST].

¹⁷⁴ Voir notamment les affaires *Derla et Productions IM60 inc.*, (2011) QCCLP 5330 et *Deutsch et Krychman*, (2013) QCCLP 4063.

¹⁷⁵ CSST, « Protection des personnes participant aux programmes des gouvernements fédéral et provincial (articles 11, 12, 12.0.1, 12.1, 15 et 16 de la LATMP LRQ c. A-3.001) », No. 52P, CSST, 21 mai 2014, p. 84 (en ligne : http://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/orientations-directives/notes_orientation/Documents/52P_2014.pdf).

¹⁷⁶ CSST, « Travailler en sécurité : Pour une maternité sans danger », CSST, 2010, p. 5 (en ligne : http://www.csst.qc.ca/publications/200/Documents/DC200_1024_1web.pdf).

¹⁷⁷ *Dionne c. Commission scolaire des Patriotes*, 2014 CSC 33, par. 32. Dans cette décision, qui ne portait pas sur le cas de l'exclusion de certaines aides familiales, la Cour a réaffirmé l'importance du droit au retrait préventif pour contrer la discrimination au travail à l'égard des femmes.

¹⁷⁸ *Occupational Health and Safety Act*, RSA 2000, c O.2, art 1(s) (ii) [AOHSA].

¹⁷⁹ Government of Alberta, Employment and Immigration, *Occupational Health and Safety Code 2009: Explanation Guide*, 2009 à la p 19-20 (en ligne: http://work.alberta.ca/documents/WHS-LEG_ohsc_p01.pdf).

¹⁸⁰ Government of Alberta, Employment and Immigration, *Occupational Health and Safety Code 2009: Explanation Guide*, 2009, p. 28 et ss. (en ligne : http://work.alberta.ca/documents/WHS-LEG_ohsc_p28.pdf).

¹⁸¹ *Workers Compensation Act*, RSBC 1996, c 492, art 1(a) [BCWCA].

¹⁸² BCWCA, art 108(1)(b). Concernant le champ d'application du règlement associé, voir OHSR, art 2.1.

¹⁸³ BCWCA, art 2(1), 106, 111(2).

¹⁸⁴ *Workers Compensation Board Assessment Manual: Item AP1-2-1*, mise-à-jour continue aux pp 44-45 (en ligne : http://worksafebc.com/publications/policy_manuals/assessment_policy_manual/Assets/PDF/assessment_manual.pdf).

¹⁸⁵ WorkRights.ca, « British Columbia: Workers' Compensation » (en ligne : <http://www.workrights.ca>) : « *Almost all workers working for a BC employer are covered. Workers working full time, part time and on a casual or seasonal basis are covered. Workers who are covered include nannies, companions and other personal care givers; domestic workers, such as household cleaners* ».

¹⁸⁶ BC Reg. 318/2007.

¹⁸⁷ *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, LRO 1990, c O.1, art. 3(1).

¹⁸⁸ Comité consultatif d'experts de la santé et de la sécurité au travail, *Rapport et recommandations au ministre du Travail*, Toronto, Ministère du Travail, décembre 2010, p. 67 (en ligne : http://www.labour.gov.on.ca/french/hs/pdf/eap_report.pdf).

¹⁸⁹ QLSST, art 179 al 1.

¹⁹⁰ QLSST, art 181.

¹⁹¹ CSST, « Protection des personnes participant aux programmes des gouvernements fédéral et provincial (articles 11, 12, 12.0.1, 12.1, 15 et 16 de la LATMP LRQ c. A-3.001) », No. 52P, CSST, 21 mai 2014, p. 85 (en ligne <http://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/orientations-directives/notes_orientation/Documents/52P_2014.pdf>).

¹⁹² Voir aussi AOHSA, art 25 : le *Director* a le pouvoir d'ordonner par écrit l'inspection régulière d'un lieu de travail et la manière de l'effectuer l'inspection.

¹⁹³ AOHSA, art 8(1)(a).

¹⁹⁴ AOHSA, art 1 (cc).

¹⁹⁵ BCWCA, Guidelines: G-D11-179-1 Advance notice of inspection, mise-à-jour continue (en ligne : www2.worksafebc.com/publications/ohsregulation/GuidelinesWorkersCompensationAct.asp).

¹⁹⁶ BCWCA, art 181.

¹⁹⁷ OLSST, art 54(1)(a).

¹⁹⁸ OLSST, art 54(2).

¹⁹⁹ RLRQ, c. A-3.001 [QLATMP], art 2.

²⁰⁰ QLATMP, art. 18 et 19.

²⁰¹ En 2003, seules 13 aides familiales au Québec étaient inscrites à la CSST en vertu de ces dispositions. K. Lippel, S. Bernstein et K. Messing, *Travail atypique : Protection légale des conditions minimales d'emploi et de la santé, Rapport final soumis au FQRSC dans le cadre du programme d'Actions concertées Le travail atypique, la mutualisation du risque, la protection sociale et les lois du travail*, Montréal, 31 mars 2004, p. 21.

²⁰² CSST, « Protection des personnes participant aux programmes des gouvernements fédéral et provincial (articles 11, 12, 12.0.1, 12.1, 15 et 16 de la LATMP LRQ c. A-3.001) », No. 52P, CSST, 21 mai 2014, pp. 66-67, 84-85 (en ligne : http://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/orientations-directives/notes_orientation/Documents/52P_2014.pdf).

²⁰³ Voir, entre autres, « Sécurité au travail : les aides familiales exigent une meilleure couverture, Radio-Canada avec la Presse canadienne », 28 octobre 2013 (en ligne : <http://ici.radio-canada.ca/nouvelles/societe/2013/10/28/002-aides-familiales-csst.shtml>). Le dernier projet de loi sur cette question est mort au feuilleton : *Projet de loi no. 60 : Loi visant principalement la modernisation du régime de santé et de sécurité du travail et son application aux domestiques*, Assemblée nationale, 2^e session, 34^e législature, 2012; présenté par Mme Lise Thériault, ministre du travail.

²⁰⁴ CDPDJ, « La conformité de l'exclusion du domestique et du gardien de la protection automatique de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles à la Charte québécoise des droits et libertés », Cat. 2.120-2.68, Québec, décembre 2008 (en ligne : www.cdpcj.qc.ca/publications/domestique_protection_CSST.pdf).

²⁰⁵ A. Sikka, K. Lippel et J. Hanley, « Access to Health Care and Workers' Compensation for Precarious Migrants in Québec, Ontario and New Brunswick », (2011) 5: 2 *Revue de droit et santé de McGill* 203, pp. 255-261.

²⁰⁶ *Workers' Compensation Act*, W-15, RSA 2000 [AWCA].

²⁰⁷ *Rate and Industry Description Manual, Industry codes 87300 et 82704* (WCB, en ligne). Vérification de certains éléments auprès du Workers Compensation Board (division de l'information pour les employeurs et leur assujettissement à la loi), août 2014.

²⁰⁸ *Workers' Compensation Regulation (325/2002)* [AWCR], Schedule A « Exempted industries ».

²⁰⁹ *Rate and Industry Description Manual, Industry codes 87300 et 82704* (WCB, en ligne).

²¹⁰ WorkSafeBC, « Classification unit description : Hiring or Providing Companion Services or Domestic Childcare (764029) », janvier 2014; « Classification unit description : Community Health Support Services (766006) », janvier 2014 (en ligne: www.worksafebc.com) ; Workers' Compensation Board, *Assessment Manual*, janvier 2013, AP-1-1, p. 20-2, AP1-1-3, p. 28; AP1-2-1, p. 43-44, 47, AP1-2-1, p. 44-45 (en ligne: http://worksafebc.com/publications/policy_manuals/assessment_policy_manual/default.asp).

²¹¹ *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, LO 1997, c 16; WSIB, *Operational Policy, Special Cases (Worker Coverage)* : « Domestic Workers » (12-04-14) et « Nursing and Other Health Care Operations » (H-857-01) (en ligne: <http://www.wsib.on.ca>).

²¹² A. Sikka, K. Lippel et J. Hanley, « Access to Health Care and Workers' Compensation for Precarious Migrants in Québec, Ontario and New Brunswick », (2011) 5: 2 *Revue de droit et santé de McGill* 203-269, pp. 248.

²¹³ EDSC, « Contrat employeur-employé aide familial résidant » (2013) en ligne <http://www.servicecanada.gc.ca/eforms/forms/esdc-emp5498%282013-12-009%29f.pdf>. EDSC, « Familles embauchant des fournisseurs de soins à domicile », en ligne http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/aide_familiale/index.shtml#tpr.

²¹⁴ C189, art 3(3).

²¹⁵ C189, art 2(2) (exclusion du champ d'application de la convention), 13(2) (santé et sécurité au travail), 14(2) (sécurité sociale), 15(2) (travailleurs migrants), 18 (mise en œuvre de la convention); R201 au para 6(3)-(4) (contrat type), 8(2) (heures de travail), 19 (santé et sécurité au travail), 22 (rapatriement des travailleurs migrants), 25 (politiques et programmes notamment de formation et de conciliation des responsabilités familiales et professionnelles).

²¹⁶ C189, art. 2(1) et (2).

²¹⁷ Au 1^{er} juin 2015 (en ligne < <http://www.ilo.org/global/standards/lang-fr/index.htm>).

²¹⁸ Selon le gouvernement fédéral canadien : « Tous les travailleurs canadiens ont des droits liés à la liberté d'association. La vaste majorité des travailleurs canadiens ont droit à la négociation collective. Dans quelques juridictions les travailleurs des secteurs agricoles, de chasse et pêche, du travail domestique, et certains professionnels sont exclus de la législation sur la négociation collective. » Voir *Rapport à présenter le 28 février 2011 au plus tard, conformément aux dispositions de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, par le gouvernement du CANADA, sur l'état de la législation et de la pratique nationales concernant les questions qui font l'objet des instruments mentionnés dans le questionnaire suivant. Questionnaire au titre de l'article 19 concernant les conventions fondamentales. Convention (no. 29) sur le travail forcé, 1930; Convention (no. 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; Convention (no. 138) sur l'âge minimum, 1973, Affaires multilatérales du travail, Programme du travail, EDSC, Gatineau, 2011.*

²¹⁹ Voir notamment le plus récent rapport de la Commission : *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Rapport III(1A)*, CIT, 103^e session, Genève, p. 79 (en ligne : http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/103/reports/reports-to-the-conference/WCMS_235057/lang-fr/index.htm).

²²⁰ Voir notamment : *Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, 2007 CSC 27 et *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015 CSC 4 (en ligne : www.scc-csc.lexum.com).

²²¹ Les lois provinciales étudiées reproduisent toutes ce modèle : *Code du travail du Québec*, RLRO, c C-27 [OCTQ]; *Labour Relations Code* de l'Alberta, RSA 2000, c L-1 [ALRC]; *Labour Relations Code* de la Colombie-Britannique, RSBC 1996, c 244 [BCLRC]; *Loi sur les relations de travail*, SO 1995, c 33 [OLRT].

²²² Voir l'étude sur la situation française de M. Lefebvre, « La construction des champs conventionnels dans les services aux personnes : dynamiques et enjeux », (2013) 78 :3 *Le Revue de l'IREs* 99 (no. spécial : « Conditions d'emploi, syndicalisme et dialogue social dans l'aide à domicile ». Cette étude ne porte toutefois pas sur la garde des enfants.

²²³ QCTQ, art 1(L).

²²⁴ CTQ, art. 21 al. 4.

²²⁵ *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre local de services communautaires Alfred-Desrochers (CSN) et Centre de santé Memphrémagog*, 2003 QCCRT 0077; pour une discussion de cette décision, voir aussi G. Vallée, « Les rapports entre la protection des travailleurs et la liberté d'entreprendre : des principes aux manifestations actuelles. » (2007) 86 :1 *Revue du Barreau canadien* 247, 273-5.

²²⁶ Voir l'étude de cas à ce sujet présenté dans L. Boivin, *Régulation juridique du travail, pouvoir stratégique et précarisation des emplois dans les réseaux: trois études de cas sur les réseaux de services d'aide à domicile au Québec*.

²²⁷ *Loi sur les décrets de convention collective*, RLRQ, c. D-2, art. 6.

²²⁸ *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*, RLRQ, c. R-24.0.1. Une autre loi semblable concernant les ressources intermédiaires de type familial a été adoptée en même temps : *Loi sur la représentation des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant*, RLRQ, c. R-24.0.2. Cette loi s'applique à toute ressource de type familial au sens de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*, RLRQ, c. S-4.2. Ces ressources accueillent, à leur lieu principal de résidence, un maximum de neuf usagers qui lui sont confiés par un ou plusieurs établissements publics.

²²⁹ Sur le développement et une analyse critique de ce régime, voir S. Bernstein, « Sector-Based Collective Bargaining Regimes and Gender Segregation: A Case Study of Self-Employed Home Childcare Workers in Quebec », dans J. Fudge, S. McCrystal et K. Sankaran (éds.), *Blurring Legal Boundaries: Commercialization and Informalization of Work*, Oxford, Hart, 2012, 213.

²³⁰ ALRC, art 4(2)(f).

²³¹ Sont exclus: "employees employed in domestic work in a private dwelling or to their employer while the employer is ordinarily resident in the dwelling and acting in the capacity of their employer" (art. 4(2)f)). Le *Labour Relations Code* ne contient pas de définition du terme "employees employed in domestic work", mais tout porte à croire que l'on puisse référer à celle contenue dans la *Employment Standards Regulation*, 396/95, art 6 [AESR].

²³² L'art 43.1 de la *Employment Standards Regulation* définit les notions de "caregiver", "home care" et "home care client". Ces définitions reposent sur la mise en oeuvre de la "Coordinated Home Care Program Regulation" (AR 296/2003). Le *Labour Relations Code* de l'Alberta n'offre pas de définitions de ces termes : tout porte à croire qu'ils auraient le même sens dans les deux lois.

²³³ BCLRC, art. 1(1) « unit ».

²³⁴ *Public Sector Employers Act*, RSBC 1996, c 384, art 6.

²³⁵ Seules les agences qui reçoivent 1) au moins la moitié de leur financement du gouvernement provincial et 2) reçoivent au moins 250 000\$ du gouvernement annuellement sont tenues de se joindre à l'association. Voir le web de la Health Employers Association of British Columbia. Une autre association semblable d'employeurs existe dans un domaine connexe, soit la *Community Social Service Employers Association*. Il est possible que certaines aides

familiales syndiquées travaillent pour des employeurs appartenant à cette autre association. Information fournie par un représentant de la CSSEA, 12 novembre 2014. Voir également *Community Services Labour Relations Act*, SBC 2003, c 27.

²³⁶ L'ancienne convention collective (2012-14) est disponible à http://members.heabc.bc.ca/public/CAs/CBA/2012-2014_Community_CA.pdf. Pour des informations concernant la nouvelle convention, voir http://heabc.bc.ca/public/Bargaining/2014/Announcements/CBARatificationAnnouncement_Feb3%202014.pdf (consulté le 12 novembre 2014).

²³⁷ Voir le « Community Sub-Sector Fact Sheet » (en ligne: <http://heabc.bc.ca/public/Bargaining/2014/Fact%20Sheets/Community.pdf>).

²³⁸ OLRA, art 1(3).

²³⁹ J. Fudge, « Little Victories and Big Defeats: The Rise and Fall of Collective Bargaining Rights for Domestic Workers in Ontario », dans A. Bakan et D. Stasiulis (éds.), *Making the Match: Domestic Placement Agencies and the Racialization of Women's Household Work*, Toronto, University of Toronto Press, 1997, 119.

BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE

MONOGRAPHIES

Bernier, J., M.-J. Dupuis, L.L. Fontaine et M. Vultur (avec la collab. de Y. Provencher), *Les salariés d'agence de travail temporaire : conditions de travail et pratiques des agences*, Recherche réalisée dans le cadre de l'ARUC-Innovations travail et emploi, Université Laval, 2014 (en ligne : https://www.aruc.rlt.ulaval.ca/sites/aruc.rlt.ulaval.ca/files/aruc_ct-2014-001_jean_bernier_final.pdf).

Boivin, L. et R. Pinard, *Les femmes dans l'engrenage mondialisé de la concurrence, étude de cas sur les travailleuses des services d'aide à domicile au Québec*, Montréal, CIAFT, 2007 (en ligne : http://www.ciaft.qc.ca/docs/CIAFT_EtudeMondialisation_2007_final.pdf).

Boivin, L., *Régulation juridique du travail, pouvoir stratégique et précarisation des emplois dans les réseaux: trois études de cas sur les réseaux de services d'aide à domicile au Québec*, Thèse présentée à la Faculté des arts et des sciences en vue de l'obtention du grade de Ph.D. en Relations industrielles, Université de Montréal, août 2013 (en ligne : <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/10556>).

Burnham, L. et N. Theodore, *Home Economics: The Invisible and Unregulated World of Domestic Work*, National Domestic Workers Alliance, New York, 2012 (en ligne : <http://www.domesticworkers.org/homeeconomics/>).

de Groot, R et E. Ouellet, *Plus que parfaites. Les aides familiales à Montréal 1850-2000*, Montréal, Éditions du remue-ménage, 2001.

Dumont Robillard, M., *L'accès à la justice pour les travailleuses domestiques migrantes : une illusion?*, Montréal, Éditions Thémis, 2015.

Galerand, E., M. Gallié et J. Ollivier-Gobeil, *Travail domestique et exploitation : le cas des travailleuses domestiques philippines au Canada (PAFR)*, Rapport de Recherche SAC-PINAY, janvier 2015 (en ligne : <http://www.mcgill.ca/ldrl/labourlaw-and-development-researchlaboratory>).

Giroux-Gareau, E., *L'encadrement juridique des intermédiaires intervenant dans les migrations transfrontalières de la main-d'œuvre : Le cas des travailleuses domestiques au Canada*, mémoire de Maîtrise en droit international, Faculté de science politique et droit, Université du Québec à Montréal, 2011 (en ligne : <http://www.archipel.uqam.ca/3981/>).

Langevin, L. et M.-C. 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 (en ligne : <http://publications.gc.ca/collections/Collection/SW21-83-2001F.pdf>).

Lavoie, J.-P. avec la collab. de N. Guberman et P. Marier, *La responsabilité des soins aux aînés au Québec : Du secteur public au privé*, Montréal, Institut de recherche en politiques publics, septembre 2014 (en ligne : <http://irpp.org/fr/research-studies/study-no48/>).

Messing, K., *La santé des travailleuses. La science est-elle aveugle?*, Montréal, Les Éditions du remue-ménage, 2000.

Stasiulis, D.K. et A.B. Bakan, *Negotiating Citizenship: Migrant Women in Canada and the Global System*, Toronto, University of Toronto Press, 2005.

Tungohan, E. A., *Migrant Care Worker Activism in Canada: From the Politics of Everyday Resistance to the Politics from Below*, Champaign (Illinois), University of Illinois Press (à paraître).

Vultur, M. et J. Bernier, dir., *Les agences de travail temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaires du marché du travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2014.

OUVRAGES COLLECTIFS

Bernstein, S., « The Regulation of Paid Care Work in Quebec : From the Hearth to the Global Marketplace », dans J. Fudge et R. Owens, dir., *Prekarious Work, Women and the New Economy : The Challenge to Legal Norms*, Oxford, Hart, 2006, 223.

Bernstein, S., « Sector-Based Collective Bargaining Regimes and Gender Segregation: A Case Study of Self-Employed Home Childcare Workers in Quebec », dans J. Fudge, S. McCrystal et K. Sankaran, dir., *Blurring Legal Boundaries: Commercialization and Informalization of Work*, Oxford, Hart, 2012, 213.

Fudge, J., « Little Victories and Big Defeats: The Rise and Fall of Collective Bargaining Rights for Domestic Workers in Ontario », dans A. Bakan et D. Stasiulis, dir., *Making the Match: Domestic Placement Agencies and the Racialization of Women's Household Work*, Toronto, University of Toronto Press, 1997, 119.

PÉRIODIQUES

Blackett, A., « Introduction: Réguler le travail décent pour les travailleuses domestiques », (2011) 23 :1 *Revue femme et droit* 47.

Dussuet, A., « Santé au travail et prévention des risques professionnels dans les associations d'aide à domicile », (2013) 78 :3 *Le Revue de l'IREs* 77 (no. spécial : « Conditions d'emploi, syndicalisme et dialogue social dans l'aide à domicile » (en ligne : <http://www.ires-fr.org/publications/la-revue-de-lires>).

England, K. et I. Dyck, « Migrant Workers in Home Care: Routes, Responsibilities, and Respect », (2012) 102 :5 *Annals of the Association of American Geographers* 1076.

Fudge, J., E. Tucker et L.F. Vosko, « Employee or Independent Contractor? Charting the Legal Significance of the Distinction in Canada », (2003) 10:2 *Canadian Labour and Employment Law Journal* 193.

Gagnon, I., *et al.*, « Organisation du travail et développement de stratégies protectrices: cas d'auxiliaires sociales et familiales de services publics de maintien à domicile », (2003/4) 107 *Gérontologie et société* 131 (en ligne : <https://www.cairn.info/revue-gerontologie-et-societe-2003-4.htm>).

Hanley, J., S. Premji, K. Lippel, K. Messing, « Action Research for the Health and Safety of Domestic Workers in Montreal: Using Numbers to Tell Stories and Effect Change », (2010) 20 :4 *New Solutions* 421.

Hsiung, P.-C. et K. Nichol, « Policies on and Experiences of Foreign Domestic Workers in Canada », (2010) 4 :9 *Sociology Compass* 766 (en ligne : <http://www.utoronto.ca/~pchsiung/docs/ForeignDomesticWorkers2010.pdf>).

Jany-Catrice, F., « Mise en visibilité statistique des emplois dans les services à la personne », (2013) 78 :3 *Le Revue de l'IRES* 25 (no. spécial : « Conditions d'emploi, syndicalisme et dialogue social dans l'aide à domicile » (en ligne : <http://www.ires-fr.org/publications/la-revue-de-lires>).

Khan, S.A., « From Labour of Love to Decent Work: Protecting the Human Rights of Migrant Caregivers in Canada » (2009) 24 :1 *Canadian Journal of Law and Society* 23 (en ligne : https://muse.jhu.edu/journals/canadian_journal_of_law_and_society/).

Lefebvre, M., « La construction des champs conventionnels dans les services aux personnes : dynamiques et enjeux », (2013) 78 :3 *Le Revue de l'IRES* 99 (no. spécial : « Conditions d'emploi, syndicalisme et dialogue social dans l'aide à domicile » (en ligne : <http://www.ires-fr.org/publications/la-revue-de-lires>).

Martin-Matthews, A., J. Sims-Gould et C.E. Tong, « Canada's Complex and Fractionalized Home Care Context: Perspectives of Workers, Elderly Clients, Family Carers, and Home Care Managers », (2012-13) 68-69 *Canadian Review of Social Policy/Revue canadienne de politique sociale* 55 (en ligne : <http://crsp.journals.yorku.ca/index.php/crsp/article/view/34381>).

Neysmith, S.M. et J. Aronson, « Working conditions in home care: Negotiating race and class boundaries in gendered work », (1997) 27:3 *International Journal of Health* 479.

Premji, S., M. Spasevski, S. Athar, Y. Shakya et J. Merolli, « Precarious Work Experiences of Racialized Immigrant Women in Toronto : A Community-Based Study », (2014) 22 *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society* 122 (en ligne : <http://www.justlabour.yorku.ca/index.php?page=toc&volume=22>).

Schwenken, H., «Mobilisation des travailleuses domestiques migrantes: de la cuisine à l'OIT», (2012) 51 *Cahiers du Genre* 113.

Shah, H.B. et M. Seville, « Domestic Worker Organizing : Building a Contemporary Movement for Dignity and Power », (2012) 75 *Albany Law Review* 413.

Sikka, A, K. Lippel et J. Hanley, «Access to Health Care and Workers' Compensation for Precarious Migrants in Québec, Ontario and New Brunswick», (2011) 5: 2 *Revue de droit et santé de McGill* 203 (en ligne: <http://mjlh.mcgill.ca/>).

Vallée, G., «Les rapports entre la protection des travailleurs et la liberté d'entreprendre : des principes aux manifestations actuelles.» (2007) 86 :1 *Revue du Barreau canadien* 247.

DOCUMENTS GOUVERNEMENTAUX

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), « La conformité de l'exclusion du domestique et du gardien de la protection automatique de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles à la Charte québécoise des droits et libertés », Cat. 2.120-2.68, Québec, 2008 (en ligne : www.cdpcj.qc.ca/publications/domestique_protection_CSST.pdf).

CDPDJ, *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et les travailleurs migrants*, Québec, 2011 (en ligne : http://www.cdpcj.qc.ca/publications/Avis_travailleurs_immigrants.pdf).

Comité consultatif d'experts de la santé et de la sécurité au travail, *Rapport et recommandations au ministre du Travail*, Toronto, Ministère du Travail, décembre 2010 (en ligne : http://www.labour.gov.on.ca/french/hs/pdf/eap_report.pdf).

Commission du droit de l'Ontario, *Travailleurs vulnérables et travail précaire. Rapport final*, Toronto, Commission du droit de l'Ontario, 2012 (en ligne : <http://www.lco-cdo.org/vulnerable-workers-final-report-fr.pdf>).

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

Bernier, J., G. Vallée et C. Jobin, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle. Rapport final*. Québec, Ministère du Travail, 2003 (en ligne : <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs52142>).

DOCUMENTS INTERNATIONAUX

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, *Current and emerging issues in the healthcare sector, including home and community care. European Risk Observatory Report*, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, Bilbao, 2014 (en ligne : <https://osha.europa.eu>).

Bureau international du Travail (BIT), « Rapport IV(1): Travail décent pour les travailleurs domestiques », CIT, 99^e session, 2010 (en ligne : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_104701.pdf).

BIT, *Formaliser le travail domestique par l'utilisation des chèques services : Cas particuliers de la France, de la Belgique et du canton de Genève* par Samuel Grumiau, BIT, 2013 (en ligne : <http://www.ilo.org>).

BIT, *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, Rapport IV (1), Genève, CIT, 100^e session, 2011 (en ligne : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_145492.pdf).

Blackett, A. *Making Domestic Work Visible : The Case for Specific Regulation*, Genève, BIT, 1998 (en ligne : https://www.mcgill.ca/law/files/law/adelle_blackett_specific_regulation_98b09_500_engl.pdf).

Colombo, F., A. Llana-Nozal, J. Mercier, F. Tjadens, *Besoin d'aide ? La prestation de services et le financement de la dépendance*, Paris, OCDE, 2011 (en ligne : www.oecd.org).

Ramirez-Machado, J.M., « Domestic Work, Conditions of Work and Employment : A legal perspective », Conditions de travail et de l'emploi, Série no. 7, Genève, BIT, 2003 (en ligne : http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_TRAVAIL_PUB_7/lang--en/index.htm).

ANNEXE 1

MÉTHODOLOGIE

La méthodologie utilisée pour l'analyse juridique est une méthodologie juridique traditionnelle: recension et analyse des lois, règlements et guides d'interprétation administrative pertinents, de la doctrine interprétant les dispositions législatives, de la normativité internationale et de la littérature juridique et non juridique permettant une meilleure compréhension du cadre législatif. La recherche documentaire a été complétée, lorsque nécessaire, par des échanges avec des intervenantes de groupes de défense des aides familiales, représentants des ministères et agences responsables de l'application des lois et des juristes spécialisés afin de valider davantage l'interprétation de la législation. La recherche juridique a été complétée à l'automne 2014 et, sauf exception, ne tient pas compte des modifications subséquentes aux différentes lois.

Trois groupes témoins (*focus groups*) ont été organisés à l'automne 2013 avec la collaboration de l'Association des aides familiales du Québec et du Syndicat québécois des employées et employés de service (SQEES-298 FTQ), qui ont sollicité la participation de travailleuses selon des critères déterminés au préalable par le comité d'encadrement de l'étude. Le premier, tenu à Québec, a regroupé des travailleuses et travailleurs syndiqués ayant le statut de résident permanent ou citoyen au Canada et occupant un emploi de préposée ou de préposé à domicile dans des entreprises d'économie sociale d'aide domestique (EESAD). Le deuxième, tenu à Montréal, a regroupé des travailleuses n'ayant pas le statut de résidente permanente qui participent au PAFR et qui habitent chez leur employeur. Un troisième, également tenu à Montréal, a regroupé des travailleuses qui ont participé au PAFR et qui sont maintenant résidentes permanentes ou sont en processus d'obtenir ce statut, mais qui ont des autorisations de travail leur permettant de travailler pour tout employeur (« permis ouverts »). Les questions posées étaient inspirées des résultats de la recherche juridique et visaient 1) à identifier les écarts entre les normes relatives au travail et la réalité vécue, 2) à identifier les problèmes d'application de la loi, 3) à identifier les préoccupations des travailleuses dont la législation ne tient pas compte et 4) à identifier des propositions de solutions aux problèmes soulevés, et 5) à cibler des priorités d'intervention pour l'amélioration des conditions de travail de ces travailleuses. La grille de questions de ces groupes témoins a été élaborée avec le comité d'encadrement de l'étude. Les propos des travailleuses et travailleurs ont été retranscrits et analysés. Un certificat d'éthique a été obtenu auprès du Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains (CIÉR) de l'Université du Québec à Montréal, assurant ainsi le consentement exprès des travailleuses et travailleurs à participer aux *focus groups*, l'anonymat des réponses, la possibilité pour les travailleuses de se retirer à tout moment, etc.

ANNEXE 2

TRADUCTION LIBRE DES PROPOS DES AIDES FAMILIALES LORS DES ENTRETIENS DE GROUPE TENUS À L'ASSOCIATION DES AIDES FAMILIALES DU QUÉBEC

I'm taking [care] of [an] 84 year old lady. She has [a] brain tumor. [...]. They [my employers] want me to come at night, it's not paid. It should be, it should start in the morning, but they want me to come at night because nobody is taking care of her. So I'm taking care of her at night. [A]t night she's always calling me. My room is upstairs and her room is downstairs. So at night, every minute she calls me, "Come here, come here". I have a baby monitor, so up and down, up and down at night. During the day, I always walk her inside the house. And then preparing her food. And then cleaning the house too, but it's not so big because we're just 2 at the house. I give her baths. At middle of the day, 11am or 1pm, we go out for a walk. And 8pm I put her in bed. And even in bed, she always calls me. So it should be 24 hours, but the brother just pays me \$100 a day. So I ask him, but I'm working too at night, not just during the day. (PARTICIPANTE AU PAFR)

Je prends soin d'une dame de 84 ans. Elle a une tumeur au cerveau [...]. Ils [mes employeurs] veulent que je sois là la nuit, mais ce n'est pas payé. Ça devrait l'être. Je dois commencer le matin, mais ils veulent que je vienne la nuit parce qu'il n'y a personne pour prendre soin d'elle. Alors je prends soin d'elle la nuit. La nuit elle m'appelle constamment. Ma chambre est en haut et sa chambre est en bas. Alors, la nuit, elle m'appelle toutes les minutes, "viens ici, viens ici". J'ai un moniteur pour bébé, et je monte et je descends la nuit. Pendant la journée, je marche avec elle dans la maison. Et je prépare ses repas. Et je fais le ménage, mais ce n'est pas si dur comme nous ne sommes que deux dans la maison. Je lui donne son bain. Au milieu de la journée, 11h ou 13h, nous sortons faire une marche. À 20h, je la couche. Même quand elle est au lit, elle m'appelle tout le temps. Ça devrait être pour 24 heures, mais son frère ne me paie que 100\$ par jour. Je lui ai demandé et je lui ai dit que je ne travaille pas juste de jour, mais aussi de nuit.

I signed a contract with strictly 8 hours a day. But, I exceeded. For 2 years I exceeding that, going to sleep almost [at] 11pm, because she needs help. She has nobody, you know, [she has] multiple sclerosis [...] so she needs help. [...] On top of that, in the contract, I was just to take care of her, do some home management, but also did gardening and taking care of a dog. I also took care of everything, including the husband. But that was nothing to me. [...] I don't mind working [for] people who treat me as a person also. (N'EST PLUS PARTICIPANTE AU PAFR)

J'ai signé un contrat limitant mon temps de travail à 8 heures par jour. Mais, je dépassais. Pendant deux ans, j'ai dépassé cet horaire, me couchant presque à 23h parce qu'elle a besoin d'aide. Elle n'a personne, vous savez, elle a la sclérose en plaques [...] alors elle a besoin d'aide.[...] De plus, dans le contrat, je devais prendre soin que d'elle, m'occuper de la maison, mais j'ai aussi fait du jardinage et pris soin d'un chien. Je m'occupais de tout, y compris son mari. Mais ça ne m'importait pas. [...] Ça ne me dérange pas de travailler pour des gens qui me traitent aussi comme une personne.

I work from 6:30 am to 10 pm. And for me it's a little stressful because they give me a cellphone. Do this, do that, go to there, go here. Go to the laundry, iron it, that's the thing I don't like too much. Maybe around Saturday or Sunday I like to rest and they text me, please, I want you to work 3 hours, from 3 to 6. It's ok, it's ok. [...] That's the one thing I don't like too much. (PARTICIPANTE AU PAFR)

Je travaille de 6h30 à 22h. Et pour moi c'est un peu stressant parce qu'ils m'ont donné un téléphone cellulaire. Fais ceci, fais cela, va là-bas, reviens ici. Fais la lessive, repasse-la, c'est ça que je n'aime pas trop. Peut-être j'ai le gout de me reposer samedi ou dimanche et ils m'envoient un texto: STP, je veux que tu travailles trois heures, de 15h à 18h. C'est correct, c'est correct. [...] C'est la seule chose que je n'aime pas trop.

I receive \$400 a week for unlimited hours. And then my compensation, is like, sometimes maybe they [...] see that I'm not happy, so they give me a free ticket for a concert, something like that. [...] (PARTICIPANTE AU PAFR)

Je reçois 400\$ par semaine pour un nombre illimité d'heures. Pour me compenser, c'est-à-dire, peut-être ils [...] voient que je ne suis pas heureuse, ils me donnent un billet gratuit pour un concert ou quelque chose comme ça.

My salary for a week is \$341.26. If I am on call for Saturday or overtime, they give me \$50, but it was being deducted from my plane ticket to come here. So I was paying for my overtime. (PARTICIPANTE AU PAFR)

Mon salaire pour une semaine est 341,26\$. Si je suis sur appel le samedi ou je fais des heures supplémentaires, ils me donnent 50\$, mais ce montant est déduit de mon billet d'avion pour venir ici. Alors c'est moi qui paie pour les heures supplémentaires.

I receive \$341.49 per week, 40 hours. But sometimes they ask me to come Saturday or Sunday, but they didn't pay me an extra. Just say thank you. I work for 3 hours, 4 hours, but they didn't pay me. They say, "because I sponsor you, say thank you." (PARTICIPANTE AU PAFR)

Je reçois 341,49\$ par semaine pour 40 heures. Mais parfois ils me demandent de venir le samedi ou le dimanche, mais ils ne me paient pas plus. Juste dire merci. Je travaille trois heures, quatre heures, mais ils ne me paient pas. Ils me disent "comme nous te parrainons, dis merci".

My present employer, the older woman, the brother pays me \$400 per 4 days, 24 hours. [...] It seems like I belong to their family. And the older woman is attached to me already, so it seems they are my family here in Canada. So it's okay for me if they give me \$400 per 24 hours. The other family, with the children, she pays \$299 for 23 hours. It's not declared, but I want to declare it, it's always "okay, okay, next week." But until now, it's not declared. (PARTICIPANTE AU PAFR)

Mon employeuse actuelle est une femme plus âgée, son frère me paie 400\$ pour 4 jours de 24 heures [...] C'est comme si je fais partie de leur famille. La femme âgée s'est déjà beaucoup attachée à moi, et ils sont ma famille ici au Canada. Alors ça me va s'ils me donnent 400\$ pour des journées de 24 heures. L'autre famille, avec les enfants, me paie 299\$ pour 23 heures. Ce n'est pas déclaré, mais je voudrais que ce soit déclaré, ils me disent toujours "d'accord, d'accord, la semaine prochaine". Mais ce n'est toujours pas déclaré.

Since I ended my 2 years in the Live-In Caregiver Program, and we had the talk, I was raised to \$15 an hour by my boss, so I'm happy with that. And then I wanted to take another job actually, because I finished a course as a nursing aid, and then I am planning on applying to hospitals to make \$18 an hour, and then they wanted to catch up. "If you're gonna earn \$18, we're gonna pay you that amount, stay with us." So I think I'm going to stay, because I got used to the family, the kids know me, I'm attached to them [...]. (N'EST PLUS PARTICIPANTE AU PAFR)

Depuis que j'ai terminé mes 2 ans sur le Programme pour aides familiaux résidants et que nous nous sommes parlés, j'ai eu une augmentation de salaire à 15\$ de l'heure de mon patron, alors je suis contente. Et ensuite je voulais occuper un autre emploi, comme j'avais terminé un cours d'aide infirmière, et je planifiais poser ma candidature dans des hôpitaux pour recevoir 18\$ de l'heure, et [mon employeur] voulais offrir le même salaire. "Si tu vas gagner 18\$, nous allons te payer ce montant, reste avec nous". Alors je pense que je vais rester, je me suis habituée à la famille, les enfants me connaissent, je me suis attachée à eux [...].

The whole basement is mine, but I have a little burden, because the machines, the Hydro, everything is there. The humidifier, it's always running. The noise is too hard. Someday I need to do something : some

cotton in my ears to try to sleep. Everything is included, television, internet, and the good thing is that I can receive friends if I want, or they can stay with me all weekend. I like that. (PARTICIPANTE AU PAFR)

Tout le sous-sol est à moi, mais j'ai un petit problème, parce que les machines, le compteur électrique, tout est là. L'humidificateur, il fonctionne tout le temps. C'est dur, le bruit. Je dois faire quelque chose: des boules de coton dans mes oreilles pour dormir. Tout est inclus, télévision, internet, et la meilleure chose c'est que je peux recevoir des amis si je veux, ou ils peuvent rester avec moi toute la fin de semaine. J'aime ça.

I have my own room. [T]he whole basement is mine. I have my own kitchen, my own bathroom, a big room, but I am not allowed to lock it, even if you go out for your day off, you're not allowed to lock it. And because you're staying with them, you cannot work for 8 hours only. You stay in a nice house, you should do work for long hours, because you stay in a nice place. Yeah, that's what the employer says... (PARTICIPANTE AU PAFR)

J'ai ma propre chambre. [T]out le sous-sol est à moi. J'ai ma propre cuisine, ma propre salle de bain, une grande chambre, mais je n'ai pas le droit de la fermer à clé, même pendant ma journée de congé, je n'ai pas le droit de la fermer à clé. Et comme tu restes chez eux, il n'est pas possible de ne travailler que 8 heures. Tu demeures dans une belle maison, tu devrais travailler de longues heures parce que tu as un beau logis. Ouais, c'est ce que l'employeur dit...

I also live in a luxurious mansion in the basement. Everything is free and the most thing I enjoy, is that when I come out from the garage I see all the luxurious cars of my boss. Ferrari, Porsche, and I like it. (PARTICIPANTE AU PAFR)

Moi aussi j'habite dans un château luxueux dans le sous-sol. Tout est gratuit et ce que j'aime le plus c'est, lorsque que je sors par le garage je vois toutes les voitures de luxe de mon patron. Ferrari, Porsche et j'aime ça.

[T]hey don't want me to use computers, [my employers] don't want me to use the phone, I said "how can I talk to my children?". I want to know what happened to my children. Even at night, I finish already, 11pm, want to open my computer, but she said "You don't need to use your computer now, because it's night. Tomorrow you have work." I said, I can use my computer and work tomorrow. But she took my computer. I don't have a way to talk to my children. (N'EST PLUS PARTICIPANTE AU PAFR)

[I]ls ne veulent pas que j'utilise un ordinateur, [mes employeurs] ne veulent pas que j'utilise le téléphone, je leur dis "comment je vais parler à mes enfants?". Je veux savoir ce qui se passe avec mes enfants. Même la nuit, quand j'ai terminé, à 23h, mais elle me dit "Tu n'as pas besoin d'utiliser l'ordinateur maintenant, parce que c'est la nuit. Demain tu dois travailler". Je lui dis que je peux utiliser l'ordinateur et travailler demain. Mais elle a pris mon ordinateur. Je n'ai pas de moyen pour parler à mes enfants.

We come from a poor country. That's how Philippines is pictured. We come from a poor country, but not really poor. It's just mismanagement. We come from a poor country, and [my employer] always tells me : « You come from a very poor country ». And I'm always hurt, you know, Philippines is not really a poor country, we are very rich in natural resources, but are being exploited. (N'EST PLUS PARTICIPANTE AU PAFR)

Nous venons d'un pays pauvre. C'est comme ça qu'on perçoit les Philippines. Nous venons d'un pays pauvre, mais qui ne l'est pas vraiment. C'est juste de la mauvaise gestion. Nous venons d'un pays pauvre, et [mon employeur] me dit toujours: « Tu viens d'un pays très pauvre ». Et ça me blesse à chaque fois, vous savez, les Philippines n'est pas vraiment un pays pauvre, nous sommes très riches en ressources naturelles, mais nous sommes exploités.

I just want to let them know, the employers, how can they do business, how can they work [...] if [there is] no nanny? They need the nanny, they need the caregiver. Who will work for their home if they don't have a caregiver or a nanny or a cleaning lady? So I want to let them know to respect us because to come here in Canada is not easy. [...] We take exams, a lot of exams, it's hard for us to come here. Just a [little] respect... (PARTICIPANTE AU PAFR)

Je veux juste que les employeurs sachent, comment peuvent-ils être en affaires, comment peuvent-ils travailler [...] s'il n'y a pas de nounou? Ils ont besoin de la nounou, de la fournisseuse de soins. Qui prendra soin du foyer s'ils n'ont pas de fournisseuse de soins ou de nounou ou de femme de ménage? Donc, je veux qu'ils nous respectent puisque venir au Canada n'est pas facile. [...] Nous devons passer des examens, beaucoup d'examens, c'est difficile pour nous de venir ici. Juste un peu de respect...

I want to change the way they look at us as live-in caregivers or homecare providers. Because they have that notion in mind that you are just merely a cleaning lady or somebody who is working with them and they look at us as not a good thing [...]. Like the little one that I'm taking care of, she told me one time, and it's a big slap on my face, she said "I am the boss and you are just a cleaning lady." Where is the integrity as an individual? I am not respected as a human [...]. So they don't consider the affection, the love and care that you have showed to them that they can never repay you. [...] Like what I said to my [previous] employer previously, [...] it is not the money that counts. [...] (PARTICIPANTE AU PAFR)

Je veux changer la façon qu'ils nous regardent comme aides familiales résidentes ou fournisseuses de soins à domicile. Parce qu'ils ont l'idée en tête que tu es juste une femme de ménage ou quelqu'un qui travaille avec eux et ils nous regardent avec mépris [...]. Comme la petite que je garde, elle m'a dit une fois, et c'était comme une gifle, elle m'a dit "Je suis la patronne et tu es juste une femme de ménage". Où est l'intégrité de l'individu? Je ne suis pas respectée comme être humain [...]. Donc ils ne tiennent pas compte de l'affection, l'amour et les soins que je leur prodigue qu'ils ne peuvent pas récompenser [...] Comme j'ai dit à mon ancien employeur, [...] ce n'est pas l'argent qui compte. [...]

I came here to Canada as a live-in caregiver. For 24 months I'm a live-in. After that, I live out [...]. But I can say with my employer, they are very nice to me and they consider me as a family. Until now, I'm [still] working with them. [...] For a live-out, it's better because you have your rights, you have more freedom and it's more open. It's also good [as] a live-in, but if your work is not finished, you have to do something about it because you are living with them. But if you're a live-out, you're finished at 7, even if there is still work, you can leave. [...]. [M]y relationship with my employer is more closer [...] they're more nice to me and more friendly. And luckily, because maybe it's time, I want to tell them I want to leave them because I have my profession. I took a nursing aid course so I need to apply for the hospital or nursing home. They know that one day I will be leaving them. And luckily, just luckily, a month ago, my employer told me maybe if I can work with them only for a few days and a few hours. [...] I want to continue my relationship and working with them because they are nice to me. (N'EST PLUS PARTICIPANTE AU PAFR)

Je suis venue ici comme aide familiale résidente. Pendant 24 mois j'étais une aide familiale résidente. Après ça, je ne résidais plus chez mon employeur [...]. Mais je peux dire que dans le cas de mon employeur, ils ont été très gentils avec moi et ils m'ont considérée comme membre de la famille. À ce jour, je travaille toujours avec eux. Comme non-résidente, c'est mieux parce que tu as tes droits, tu as plus de liberté et c'est plus ouvert. C'est bien aussi comme résidente, mais si ton travail n'est pas terminé, tu dois t'organiser pour le terminer puisque tu habites chez eux. Mais si tu ne résides pas chez eux, tu termines à 19h, même s'il y a encore du travail à faire, tu peux partir. [...]. [M]a relation avec mon employeur est proche [...] ils sont gentils avec moi et amicaux. Et heureusement, parce que le temps est peut-être venu, je veux leur dire que je veux partir parce que j'ai ma profession. J'ai suivi un cours d'aide infirmière alors je dois poser ma candidature dans un hôpital ou une résidence pour personnes âgées. Ils savent qu'un jour je vais les quitter. Et heureusement, il y a un mois, mon employeur m'a dit que c'est possible que je travaille pour eux seulement quelques jours ou heures par semaine. [...] Je veux continuer ma relation avec eux et à travailler avec eux parce qu'ils sont gentils avec moi.

For me it's the best thing when we received our open permit, it's like Waaaaaah! We receive our freedom. [As a] live-in caregiver, you get your contract and Ooooooh when will I finish this contract...? [...] When we have the open permit it's good, because you can have a lot of employers, as you wish. You can choose what you want, and you can also choose the job you want to. The only thing, you need to speak French. But it's good, learning is good. (N'EST PLUS PARTICIPANTE AU PAFR)

Pour moi, la meilleure chose c'est quand nous recevons notre permis ouvert, c'est comme youpi! Nous obtenons notre liberté. [Comme] aide familiale résidente, tu reçois ton contrat et tu dis oh! quand est-ce que je vais terminer ce contrat...? [...] Quand nous obtenons notre permis ouvert, c'est bien, parce que tu peux avoir plusieurs employeurs, comme tu veux. Tu peux choisir ce que tu veux et tu peux aussi choisir l'emploi que tu veux. La seule chose, il faut parler le français. Mais c'est bien, c'est bien d'apprendre.

We are afraid to say no to the employers, because we're thinking of providing support [to our families in our country]. We spent a lot of money to come to Canada, so it makes sense to be afraid to [...] say no to our employers. (N'EST PLUS SUR LE PAFR)

Nous avons peur de dire non aux employeurs, parce que nous pensons à l'aide que nous devons apporter [à notre famille dans notre pays]. Nous dépensons beaucoup d'argent pour venir au Canada, alors c'est logique d'avoir peur [...] de dire non à notre employeur.

[T]hey need to monitor all the employers, especially for the hours of the live-in caregivers. [...] Really they abused my time. Because of the documents, the open permit, we just wait and be patient. They have to check about that and support the caregivers. (N'EST PLUS SUR LE PAFR)

[I]ls doivent surveiller tous les employeurs, en particulier les heures que travaillent les aides familiales résidentes. [...] Ils [mon employeur] ont vraiment abusé en ce qui concerne mon temps. En raison des documents, du permis ouvert, nous devons juste attendre et être patientes. Ils doivent vérifier ça et appuyer les aides familiales.

[The government needs] to check all these agencies, because the agencies are the only ones who are getting money and who suffers? The live-in caregiver. They're negotiating with the employer, and they sign, and this employer abuses the employee. There are a lot. (N'EST PLUS SUR LE PAFR)

[Le gouvernement doit] vérifier toutes ces agences, parce que ce sont seulement les agences qui font de l'argent et c'est qui qui souffre? L'aide familiale résidente. Elles négocient avec l'employeur, ils signent, et l'employeur abuse de l'employée. Il y en a beaucoup.

ANNEXE 3

CONVENTION (N° 189) SUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES, 2011 (ENTRÉE EN VIGUEUR LE 5 SEPTEMBRE 2013)

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 1er juin 2011, en sa centième session;

Consciente de l'engagement pris par l'Organisation internationale du Travail de promouvoir le travail décent pour tous par la réalisation des objectifs de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable;

Reconnaissant la contribution significative des travailleurs domestiques à l'économie mondiale, y compris par l'augmentation des possibilités d'emploi rémunéré pour les travailleuses et travailleurs ayant des responsabilités familiales, le développement des services à la personne pour les populations vieillissantes, les enfants et les personnes handicapées ainsi que les transferts de revenus substantiels au sein des pays et entre eux;

Considérant que le travail domestique continue d'être sous-évalué et invisible et qu'il est effectué principalement par des femmes et des jeunes filles, dont beaucoup sont des migrantes ou appartiennent aux communautés défavorisées et sont particulièrement exposées à la discrimination liée aux conditions d'emploi et de travail et aux autres violations des droits humains;

Considérant également que, dans les pays en développement où les opportunités d'emploi formel sont historiquement rares, les travailleurs domestiques représentent une proportion significative de la population active de ces pays et demeurent parmi les plus marginalisés;

Rappelant que, sauf disposition contraire, les conventions et recommandations internationales du travail s'appliquent à tous les travailleurs, y compris les travailleurs domestiques;

Notant que la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, sont particulièrement pertinentes pour les travailleurs domestiques tout comme l'est le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'oeuvre: Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'oeuvre fondée sur les droits (2006);

Reconnaissant que les conditions particulières dans lesquelles s'effectue le travail domestique rendent souhaitable de compléter les normes de portée générale par des normes spécifiques aux travailleurs domestiques afin de leur permettre de jouir pleinement de leurs droits;

Rappelant d'autres instruments internationaux pertinents tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, et notamment son Protocole additionnel visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, ainsi que son Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer, la Convention relative aux droits de l'enfant et la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail décent pour les travailleurs domestiques, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce seizième jour de juin deux mille onze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

Article 1

Aux fins de la présente convention:

- (a) l'expression **travail domestique** » désigne le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages;
- (b) l'expression **travailleur domestique** désigne toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail;

(c) une personne qui effectue un travail domestique seulement de manière occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession n'est pas un travailleur domestique.

Article 2

1. La convention s'applique à tous les travailleurs domestiques.
2. Un Membre qui ratifie cette convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, des organisations représentatives de travailleurs domestiques et de celles d'employeurs de travailleurs domestiques, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application:
 - (a) des catégories de travailleurs qui bénéficient à un autre titre d'une protection au moins équivalente;
 - (b) des catégories limitées de travailleurs au sujet desquelles se posent des problèmes particuliers d'une importance significative.
3. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité offerte au paragraphe précédent doit, dans son premier rapport sur l'application de la convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer toute catégorie particulière de travailleurs ainsi exclue en précisant les raisons d'une telle exclusion et, dans ses rapports ultérieurs, spécifier toute mesure qui pourra avoir été prise en vue d'étendre l'application de la convention aux travailleurs concernés.

Article 3

1. Tout Membre doit prendre des mesures pour assurer la promotion et la protection effectives des droits humains de tous les travailleurs domestiques comme prévu dans la présente convention.
2. Tout Membre doit prendre à l'égard des travailleurs domestiques les mesures prévues par la présente convention pour respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir:
 - (a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
 - (b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
 - (c) l'abolition effective du travail des enfants;
 - (d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
3. Lorsqu'ils prennent des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques et les employeurs des travailleurs domestiques jouissent de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, les Membres doivent protéger le droit des travailleurs domestiques et des employeurs des travailleurs domestiques de constituer leurs propres organisations, fédérations et confédérations et, à la condition de se conformer aux statuts de ces dernières, de s'affilier aux organisations, fédérations et confédérations de leur choix.

Article 4

1. Tout Membre doit fixer un âge minimum pour les travailleurs domestiques qui doit être compatible avec les dispositions de la convention (no 138) sur l'âge minimum, 1973, et de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et ne pas être inférieur à celui qui est prévu par la législation nationale applicable à l'ensemble des travailleurs.
2. Tout Membre doit prendre des mesures pour veiller à ce que le travail effectué par les travailleurs domestiques d'un âge inférieur à 18 ans et supérieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi ne les prive pas de la scolarité obligatoire ni ne compromette leurs chances de poursuivre leurs études ou de suivre une formation professionnelle.

Article 5

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient d'une protection effective contre toutes les formes d'abus, de harcèlement et de violence.

Article 6

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques, comme l'ensemble des travailleurs, jouissent de conditions d'emploi équitables ainsi que de conditions de travail décentes et, lorsqu'ils sont logés au sein du ménage, de conditions de vie décentes qui respectent leur vie privée.

Article 7

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques soient informés de leurs conditions d'emploi d'une manière appropriée, vérifiable et facilement compréhensible, de préférence, lorsque cela est possible, au moyen d'un contrat écrit conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, notamment en ce qui concerne:

- (a) le nom et l'adresse de l'employeur et du travailleur;
- (b) l'adresse du ou des lieux de travail habituels;
- (c) la date de commencement de l'emploi et, si le contrat est d'une durée déterminée, sa durée;
- (d) le type de travail à effectuer;
- (e) la rémunération, son mode de calcul et la périodicité des paiements;
- (f) la durée normale de travail;
- (g) le congé annuel payé et les périodes de repos journalier et hebdomadaire;
- (h) la fourniture de nourriture et d'un logement, le cas échéant;
- (i) la période d'essai, le cas échéant;
- (j) les conditions de rapatriement, le cas échéant;
- (k) les conditions relatives à la cessation de la relation de travail, y compris tout préavis à respecter par l'employeur ou par le travailleur.

Article 8

1. La législation nationale doit prévoir que les travailleurs domestiques migrants qui sont recrutés dans un pays pour effectuer un travail domestique dans un autre pays doivent recevoir par écrit une offre d'emploi ou un contrat de travail exécutoire dans le pays où le travail sera effectué, énonçant les conditions d'emploi visées à l'article 7, avant le passage des frontières nationales aux fins d'effectuer le travail domestique auquel s'applique l'offre ou le contrat.
2. Le paragraphe précédent ne s'applique pas aux travailleurs qui jouissent de la liberté de circulation aux fins d'occuper un emploi en vertu d'accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux ou dans le cadre de zones d'intégration économique régionales.
3. Les Membres doivent prendre des mesures pour coopérer entre eux afin d'assurer l'application effective des dispositions de la présente convention aux travailleurs domestiques migrants.
4. Tout Membre doit, par voie de législation ou d'autres mesures, déterminer les conditions en vertu desquelles les travailleurs domestiques migrants ont droit au rapatriement après expiration ou résiliation du contrat de travail par lequel ils ont été recrutés.

Article 9

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques:

- (a) soient libres de parvenir à un accord avec leur employeur ou leur employeur potentiel sur le fait de loger ou non au sein du ménage;
- (b) qui sont logés au sein du ménage ne soient pas obligés de rester au sein du ménage ou avec les membres du ménage pendant les périodes de repos journalier ou hebdomadaire ou de congés annuels;
- (c) aient le droit de garder en leur possession leurs documents de voyage et leurs pièces d'identité.

Article 10

1. Tout Membre doit prendre des mesures en vue d'assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et l'ensemble des travailleurs en ce qui concerne la durée normale de travail, la compensation des heures supplémentaires, les périodes de repos journalier et hebdomadaire et les congés annuels payés, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, compte tenu des caractéristiques particulières du travail domestique.
2. Le repos hebdomadaire doit être d'au moins 24 heures consécutives.

3. Les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne peuvent disposer librement de leur temps et restent à la disposition du ménage pour le cas où celui-ci ferait appel à eux doivent être considérées comme du temps de travail dans la mesure déterminée par la législation nationale, par les conventions collectives ou par tout autre moyen compatible avec la pratique nationale.

Article 11

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient du régime de salaire minimum, là où un tel régime existe, et que la rémunération soit fixée sans discrimination fondée sur le sexe.

Article 12

1. Les travailleurs domestiques doivent être payés directement en espèces, à intervalles réguliers et au moins une fois par mois. A moins que le mode de paiement ne soit prévu par la législation nationale ou les conventions collectives, le paiement peut se faire par transfert bancaire, par chèque bancaire ou postal, par ordre de paiement, ou autre moyen légal de paiement monétaire, lorsque les travailleurs intéressés y consentent.

2. La législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales peuvent prévoir le paiement d'un pourcentage limité de la rémunération des travailleurs domestiques, sous la forme de paiements en nature qui ne soient pas moins favorables que ceux généralement applicables aux autres catégories de travailleurs, à condition que des mesures soient prises pour assurer que ces paiements en nature sont acceptés par le travailleur, visent son usage et son intérêt personnels, et que la valeur monétaire qui leur est attribuée est juste et raisonnable.

Article 13

1. Tout travailleur domestique a droit à un environnement de travail sûr et salubre. Tout Membre doit prendre, conformément à la législation et à la pratique nationales, des mesures effectives en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, afin d'assurer la sécurité et la santé au travail des travailleurs domestiques.

2. Les mesures visées au paragraphe précédent peuvent être appliquées progressivement en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

Article 14

1. Tout Membre doit prendre des mesures appropriées, conformément à la législation nationale et en tenant dûment compte des caractéristiques spécifiques du travail domestique, afin d'assurer que les travailleurs domestiques jouissent, en matière de sécurité sociale, y compris en ce qui concerne la maternité, de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles applicables à l'ensemble des travailleurs.

2. Les mesures visées au paragraphe précédent peuvent être appliquées progressivement en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

Article 15

1. Afin d'assurer que les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, recrutés ou placés par des agences d'emploi privées sont effectivement protégés contre les pratiques abusives, tout Membre doit:

(a) déterminer les conditions d'exercice de leurs activités par les agences d'emploi privées lorsqu'elles recrutent ou placent des travailleurs domestiques, conformément à la législation et à la pratique nationales;

(b) assurer qu'il existe des mécanismes et des procédures appropriés aux fins d'instruire les plaintes et d'examiner les allégations d'abus et de pratiques frauduleuses, concernant les activités des agences d'emploi privées en rapport avec des travailleurs domestiques;

(c) prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées, dans les limites de sa juridiction et, le cas échéant, en collaboration avec d'autres Membres, pour faire en sorte que les travailleurs domestiques recrutés ou placés sur son territoire par des agences d'emploi privées bénéficient d'une protection adéquate, et pour empêcher que des abus ne soient commis à leur encontre. Ces mesures doivent comprendre des lois ou règlements qui spécifient les obligations respectives de l'agence d'emploi privée et du ménage vis-à-vis du travailleur domestique et qui prévoient des sanctions, y compris l'interdiction des agences d'emploi privées qui se livrent à des abus et à des pratiques frauduleuses;

(d) envisager de conclure, lorsque des travailleurs domestiques sont recrutés dans un pays pour travailler dans un autre, des accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux pour prévenir les abus et les pratiques frauduleuses en matière de recrutement, de placement et d'emploi;

(e) prendre des mesures visant à assurer que les honoraires facturés par les agences d'emploi privées ne soient pas déduits de la rémunération des travailleurs domestiques.

2. Pour donner effet à chacune des dispositions du présent article, tout Membre doit consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

Article 16

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer, conformément à la législation et à la pratique nationales, que tous les travailleurs domestiques, seuls ou par l'intermédiaire d'un représentant, aient un accès effectif aux tribunaux ou à d'autres mécanismes de règlement des différends, à des conditions qui ne soient pas moins favorables que celles qui sont prévues pour l'ensemble des travailleurs.

Article 17

1. Tout Membre doit mettre en place des mécanismes de plainte et des moyens effectifs et accessibles afin d'assurer le respect de la législation nationale relative à la protection des travailleurs domestiques.

2. Tout Membre doit établir et mettre en oeuvre des mesures en matière d'inspection du travail, de mise en application et de sanctions, en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, conformément à la législation nationale.

3. Dans la mesure où cela est compatible avec la législation nationale, ces mesures doivent prévoir les conditions auxquelles l'accès au domicile du ménage peut être autorisé, en tenant dûment compte du respect de la vie privée.

Article 18

Tout Membre doit mettre en oeuvre les dispositions de la présente convention, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives par voie de législation ainsi que par des conventions collectives ou des mesures supplémentaires conformes à la pratique nationale, en étendant ou en adaptant les mesures existantes aux travailleurs domestiques, ou en élaborant des mesures spécifiques à leur endroit, s'il y a lieu.

Article 19

La présente convention n'affecte pas les dispositions plus favorables applicables aux travailleurs domestiques en vertu d'autres conventions internationales du travail. [...]

ANNEXE 4

RECOMMANDATION (N° 201) SUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES, 2011

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 1er juin 2011, en sa centième session;

Après avoir adopté la convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail décent pour les travailleurs domestiques, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011,

adopte, ce seizième jour de juin deux mille onze, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

1. Les dispositions de la présente recommandation complètent celles de la convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 («la convention»), et devraient être considérées en relation avec elles.
2. Lorsqu'ils prennent des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques jouissent de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, les Membres devraient:
 - a) recenser et éliminer toutes restrictions législatives ou administratives ou tout autre obstacle au droit des travailleurs domestiques de constituer leurs propres organisations ou de s'affilier aux organisations de travailleurs de leur choix, ainsi qu'au droit des organisations de travailleurs domestiques de s'affilier à des organisations, fédérations et confédérations de travailleurs;
 - b) prendre ou appuyer des mesures visant à renforcer la capacité des organisations de travailleurs et d'employeurs, des organisations représentant les travailleurs domestiques et des organisations d'employeurs de travailleurs domestiques de promouvoir efficacement les intérêts de leurs membres pour autant que l'indépendance et l'autonomie de ces organisations, agissant dans le respect de la loi, soient en tout temps préservées.
3. En prenant des mesures pour l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, les Membres devraient, entre autres, en accord avec les normes internationales du travail:
 - a) assurer que le régime des examens médicaux relatif au travail respecte le principe de la confidentialité des données personnelles et la vie privée des travailleurs domestiques et qu'il est conforme au Recueil de directives pratiques du BIT sur la Protection des données personnelles des travailleurs, 1997, et aux autres normes internationales pertinentes sur la protection des données;
 - b) prévenir toute discrimination liée à ces examens;
 - c) assurer que les travailleurs domestiques ne soient en aucun cas tenus de se soumettre à un dépistage du VIH ou à un test de grossesse, ou de divulguer leur statut VIH ou leur état de grossesse.
4. Les Membres qui prévoient des examens médicaux à l'intention des travailleurs domestiques devraient envisager:
 - a) de mettre à la disposition des ménages et des travailleurs domestiques des informations de santé publique sur les principaux problèmes de santé et maladies pouvant justifier, selon le contexte national, la nécessité de se soumettre à des tests médicaux;
 - b) de mettre à la disposition des ménages et des travailleurs domestiques des informations sur les tests médicaux volontaires, les traitements médicaux et les bonnes pratiques en matière de santé et d'hygiène, conformément aux initiatives de santé publique destinées à la société dans son ensemble;
 - c) de faire connaître les bonnes pratiques concernant les examens médicaux liés au travail en veillant à les adapter pour refléter la nature particulière du travail domestique.

5.

(1) Les Membres devraient, en tenant compte des dispositions de la convention (n° 182) et de la recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, recenser les types de travail domestique qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des enfants, et devraient également interdire et éliminer ces types de travail des enfants.

(2) Lorsqu'ils réglementent les conditions de travail et de vie des travailleurs domestiques, les Membres devraient accorder une attention particulière aux besoins de ceux qui sont d'un âge inférieur à 18 ans et supérieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi, tel que défini par la législation nationale, et prendre des mesures pour les protéger, y compris:

- a) en limitant strictement la durée de leur travail afin d'assurer qu'ils aient suffisamment de temps pour leur repos, leur éducation et leur formation, les activités de loisirs et les contacts avec la famille;
- b) en interdisant le travail de nuit;
- c) en établissant des restrictions relatives au travail qui est excessivement exigeant, physiquement ou psychologiquement;
- d) en établissant des mécanismes ou en renforçant ceux qui existent pour assurer le suivi de leurs conditions de vie et de travail.

6.

(1) Les Membres devraient fournir une aide appropriée, lorsque cela est nécessaire, afin d'assurer que les travailleurs domestiques comprennent leurs conditions d'emploi.

(2) Outre les éléments énumérés à l'article 7 de la convention, les conditions d'emploi devraient également inclure:

- a) une description des tâches;
- b) le congé de maladie et, le cas échéant, tout autre congé pour raisons personnelles;
- c) le taux de rémunération ou la compensation des heures supplémentaires et des périodes de disponibilité définies à l'article 10 (3) de la convention;
- d) tout autre paiement auquel le travailleur domestique a droit;
- e) tout paiement en nature et sa valeur monétaire;
- f) la description de tout logement fourni;
- g) toute retenue autorisée sur la rémunération.

(3) Les Membres devraient envisager d'établir un contrat de travail type pour le travail domestique, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives des travailleurs domestiques et celles des employeurs de travailleurs domestiques.

(4) Le contrat type devrait être gratuitement et en permanence à la disposition des travailleurs domestiques, des employeurs, des organisations représentatives et du public en général.

7. Les Membres devraient envisager de mettre en place des mécanismes destinés à protéger les travailleurs domestiques des abus, du harcèlement et de la violence, notamment:

- a) en créant des mécanismes de plainte accessibles pour que les travailleurs domestiques signalent les cas d'abus, de harcèlement et de violence;
- b) en assurant que toutes les plaintes pour abus, harcèlement et violence soient instruites et, s'il y a lieu, donnent lieu à des poursuites;
- c) en élaborant des programmes de relogement et de réadaptation des travailleurs domestiques victimes d'abus, de harcèlement et de violence, notamment en leur fournissant un hébergement temporaire et des soins médicaux.

8.

(1) Les heures de travail effectuées, y compris les heures supplémentaires et les périodes de disponibilité définies à l'article 10 (3) de la convention, devraient être enregistrées fidèlement et cette information devrait être librement accessible au travailleur domestique.

(2) Les Membres devraient envisager d'élaborer des orientations pratiques en la matière, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

9.

(1) En ce qui concerne les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne peuvent disposer librement de leur temps et restent à la disposition du ménage pour le cas où celui-ci ferait appel à eux (périodes de disponibilité), les Membres devraient, dans la mesure prévue par la législation nationale ou les conventions collectives, réglementer:

a) le nombre maximal d'heures de disponibilité par semaine, par mois ou par année, qui peut être exigé du travailleur domestique et la manière dont elles pourraient être calculées;

b) le repos compensatoire auquel le travailleur domestique a droit, si la période normale de repos est interrompue par une période de disponibilité;

c) le taux auquel les heures de disponibilité devraient être rémunérées.

(2) En ce qui concerne les travailleurs domestiques dont le travail s'effectue normalement pendant la nuit, et compte tenu des contraintes du travail de nuit, les Membres devraient envisager des mesures comparables à celles spécifiées au sous-paragraphe 9 (1).

10. Les Membres devraient prendre des mesures pour assurer que les travailleurs domestiques aient droit, pendant la journée de travail, à des périodes de repos convenables qui leur permettent de prendre leurs repas et leurs pauses.

11.

(1) Le repos hebdomadaire devrait être d'au moins 24 heures consécutives.

(2) Le jour fixe de repos hebdomadaire devrait être déterminé par accord entre les parties, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, en tenant compte des nécessités du travail et des exigences culturelles, religieuses et sociales du travailleur domestique.

(3) Lorsque la législation nationale ou les conventions collectives prévoient un repos hebdomadaire cumulable sur une période excédant sept jours pour l'ensemble des travailleurs, cette période ne devrait pas excéder 14 jours pour les travailleurs domestiques.

12. La législation nationale ou les conventions collectives devraient définir les motifs pour lesquels les travailleurs domestiques peuvent être tenus de travailler pendant la période de repos journalier ou hebdomadaire et prévoir un repos compensatoire approprié, indépendamment de toute compensation financière.

13. La période durant laquelle les travailleurs domestiques accompagnent les membres du ménage en vacances ne devrait pas être considérée comme faisant partie de leur congé annuel payé.

14. Lorsqu'il est prévu qu'un pourcentage limité de la rémunération est versé en nature, les Membres devraient envisager:

a) de fixer le pourcentage maximal de la rémunération qui peut être payé en nature de façon à ne pas réduire indûment la rémunération nécessaire pour assurer l'entretien des travailleurs domestiques et de leur famille;

b) de calculer la valeur monétaire des paiements en nature en se référant à des critères objectifs tels que la valeur du marché, le prix de revient ou le prix fixé par les autorités publiques, selon le cas;

c) de limiter les paiements en nature à ceux qui répondent manifestement à l'usage et à l'intérêt personnels du travailleur domestique, comme la nourriture et le logement;

d) d'assurer que, s'il est exigé d'un travailleur domestique qu'il réside dans un logement fourni par le ménage, aucune déduction ne soit faite de sa rémunération au titre de ce logement, à moins qu'il n'y consente;

e) d'assurer que les biens directement liés à la réalisation du travail domestique comme les uniformes, les outils ou les équipements de protection, ainsi que leur nettoyage et leur entretien, ne soient pas considérés comme un paiement en nature et que leur coût ne soit pas déduit de la rémunération du travailleur domestique.

15.

(1) Les travailleurs domestiques devraient, lors de chaque versement du salaire, recevoir un relevé écrit facilement compréhensible de la rémunération totale qui leur est due, ainsi que du montant précis et du motif d'éventuelles retenues.

(2) Lorsque l'engagement prend fin, toute somme due devrait être versée sans délai.

16. Les Membres devraient prendre des mesures pour assurer que les travailleurs domestiques jouissent de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles dont bénéficient l'ensemble des travailleurs en ce qui concerne la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité ou de décès de l'employeur.

17. Lorsque le logement et la nourriture sont fournis, ils devraient comprendre, en tenant compte des conditions nationales:

a) une pièce séparée, privée, convenablement meublée et aérée et équipée d'une serrure et d'une clé qui devrait être remise au travailleur domestique;

b) l'accès à des installations sanitaires convenables, communes ou privées;

c) un éclairage suffisant et, s'il y a lieu, le chauffage et la climatisation, en fonction des conditions qui prévalent au sein du ménage;

d) des repas de bonne qualité et en quantité suffisante, adaptés, le cas échéant et dans la mesure où cela est raisonnable, aux exigences culturelles et religieuses du travailleur domestique concerné.

18. En cas de licenciement pour des motifs autres qu'une faute grave, les travailleurs domestiques logés au sein du ménage devraient bénéficier d'un préavis raisonnable et, pendant ce préavis, d'une période de temps libre d'une durée raisonnable pour pouvoir chercher un nouvel emploi et un nouveau logement.

19. Les Membres devraient, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives des travailleurs domestiques et celles des employeurs de travailleurs domestiques, prendre des mesures visant notamment à:

a) protéger les travailleurs domestiques en éliminant ou en réduisant au minimum, dans la mesure où cela est raisonnablement et pratiquement réalisable, les risques et dangers liés au travail, afin de prévenir les accidents, les maladies et décès et de promouvoir la sécurité et la santé au travail au sein du domicile qui constitue le lieu de travail;

b) établir un système d'inspection suffisant et approprié, conformément à l'article 17 de la convention, et des sanctions adéquates en cas de violation de la législation relative à la sécurité et à la santé au travail;

c) établir des procédures pour la collecte et la publication de statistiques sur les accidents et les maladies liés au travail domestique, ainsi que d'autres statistiques considérées comme contribuant à la prévention des risques et des accidents dans le cadre de la sécurité et la santé au travail;

d) dispenser des conseils concernant la sécurité et la santé au travail, y compris sur les aspects ergonomiques et les équipements de protection;

e) élaborer des programmes de formation et diffuser des orientations relatives aux exigences de sécurité et de santé au travail spécifiques au travail domestique.

20.

(1) Les Membres devraient envisager, conformément à la législation nationale, des moyens de faciliter le paiement des cotisations de sécurité sociale, y compris pour les travailleurs domestiques ayant plusieurs employeurs, au moyen, par exemple, d'un système de paiement simplifié.

(2) Les Membres devraient envisager de conclure des accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux pour assurer aux travailleurs domestiques migrants auxquels ils s'appliquent l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale, ainsi que l'accès à des droits à des prestations de sécurité sociale, la préservation de ces droits ou leur transférabilité.

(3) La valeur monétaire des paiements en nature devrait être dûment prise en considération aux fins de la sécurité sociale, en ce qui concerne notamment la cotisation de l'employeur et les droits à prestations des travailleurs domestiques.

21.

(1) Les Membres devraient envisager des mesures supplémentaires pour assurer la protection effective des travailleurs domestiques et, en particulier, des travailleurs domestiques migrants, telles que:

- a) mettre en place un service national d'assistance téléphonique, doté d'un service d'interprétation, pour les travailleurs domestiques qui ont besoin d'aide;
- b) conformément à l'article 17 de la convention, prévoir un système de visites préalables au placement aux ménages dans lesquels des travailleurs domestiques vont être employés;
- c) établir un réseau d'hébergement d'urgence;
- d) sensibiliser les employeurs à leurs obligations en leur donnant des informations sur les bonnes pratiques en matière d'emploi de travailleurs domestiques, sur les obligations découlant de la législation relative à l'emploi et à l'immigration en ce qui concerne les travailleurs domestiques migrants, sur les mesures d'exécution et les sanctions encourues en cas d'infraction, ainsi que sur les services d'assistance à la disposition des travailleurs domestiques et de leurs employeurs;
- e) assurer aux travailleurs domestiques l'accès à des mécanismes de plainte et la possibilité d'intenter des actions au civil et au pénal pendant et après la période d'emploi, qu'il y ait ou non départ du pays concerné;
- f) mettre en place un service public d'assistance pour informer les travailleurs domestiques, dans une langue qu'ils comprennent, de leurs droits, de la législation pertinente, des mécanismes de plainte et des recours disponibles, en ce qui concerne la législation régissant l'emploi et l'immigration ainsi que les garanties de la loi contre les crimes et délits tels que les actes de violence, la traite des personnes et la privation de liberté, et leur fournir tous autres renseignements pertinents dont ils pourraient avoir besoin.

(2) Les Membres qui sont des pays d'origine de travailleurs domestiques migrants devraient contribuer à la protection effective des droits de ces travailleurs en les informant de leurs droits avant leur départ, en créant des fonds d'assistance juridique, des services sociaux et des services consulaires spécialisés et par toute autre mesure appropriée.

22. Les Membres devraient, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, des organisations représentatives des travailleurs domestiques et de celles des employeurs de travailleurs domestiques, envisager de déterminer, par voie de législation ou d'autres mesures, les conditions dans lesquelles les travailleurs domestiques migrants ont le droit d'être rapatriés sans frais pour eux à l'expiration ou à la résiliation du contrat par lequel ils ont été recrutés.

23. Les Membres devraient promouvoir les bonnes pratiques des agences d'emploi privées envers les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, en tenant compte des principes et approches préconisés dans la convention (no 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et la recommandation (no 188) sur les agences d'emploi privées, 1997.

24. Dans la mesure où cela est compatible avec la législation et la pratique nationales concernant le respect de la vie privée, les Membres peuvent envisager les conditions auxquelles les inspecteurs du travail ou d'autres fonctionnaires chargés de veiller à l'application des dispositions régissant le travail domestique devraient être autorisés à accéder aux locaux où le travail est effectué.

25.

(1) Les Membres devraient, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives des travailleurs domestiques et celles des employeurs de travailleurs domestiques, établir des politiques et des programmes:

- a) visant à encourager le développement continu des compétences et qualifications des travailleurs domestiques, y compris l'alphabétisation s'il y a lieu, afin d'améliorer leurs possibilités de perfectionnement professionnel et d'emploi;
- b) répondant aux besoins des travailleurs domestiques de concilier vie professionnelle et vie personnelle;
- c) assurant que les préoccupations et les droits des travailleurs domestiques soient pris en compte dans le cadre d'efforts plus généraux visant à concilier vie professionnelle et responsabilités familiales.

(2) Les Membres devraient, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, des organisations représentatives des travailleurs domestiques et de celles

des employeurs de travailleurs domestiques, élaborer des indicateurs et des systèmes de mesure appropriés pour renforcer la capacité des bureaux statistiques nationaux de collecter de manière effective les données nécessaires pour appuyer l'élaboration de politiques effectives concernant le travail domestique.

26.

(1) Les Membres devraient envisager de coopérer entre eux pour assurer l'application effective aux travailleurs domestiques migrants de la convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et de la présente recommandation.

(2) Les Membres devraient coopérer aux niveaux bilatéral, régional et mondial afin d'améliorer la protection des travailleurs domestiques, en particulier en matière de prévention du travail forcé et de la traite des personnes, d'accès à la sécurité sociale, de suivi des activités des agences d'emploi privées qui recrutent des personnes appelées à travailler comme travailleurs domestiques dans un autre pays, de diffusion des bonnes pratiques et de collecte de statistiques sur le travail domestique.

(3) Les Membres devraient prendre des mesures appropriées afin de s'entraider pour donner effet aux dispositions de la convention par une coopération internationale renforcée ou une assistance internationale renforcée, ou les deux, y compris par des mesures de soutien au développement économique et social, aux programmes d'éradication de la pauvreté et à l'éducation universelle.

(4) Dans le contexte de l'immunité diplomatique, les Membres devraient envisager:

- a) d'adopter pour le personnel diplomatique des politiques et des codes de conduite destinés à prévenir la violation des droits des travailleurs domestiques;
- b) de coopérer entre eux aux niveaux bilatéral, régional et multilatéral pour aborder la question des pratiques abusives à l'encontre des travailleurs domestiques et prévenir ces pratiques.