

JANVIER 2015

RAPPORT DE RECHERCHE

Elsa Galerand, Martin Gallié et Jeanne Ollivier Gobeil
En collaboration avec PINAY et le Service aux collectivités de l'UQAM

TRAVAIL DOMESTIQUE ET EXPLOITATION : LE CAS DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES PHILIPPINES AU CANADA (PAFR)



TRAVAIL DOMESTIQUE ET EXPLOITATION :

LE CAS DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES PHILIPPINES AU CANADA (PAFR)

Elsa Galerand, Martin Gallié et Jeanne Ollivier Gobeil
En collaboration avec PINAY et le Service aux collectivités de l'UQAM

Janvier 2015

En collaboration avec :

PINAY : Filipino Women's Organization in Quebec/Organisation des femmes Philippines du Québec

Service aux collectivités – Université du Québec à Montréal

Laboratoire de recherche sur le droit du travail et le développement



Ce rapport a été co-écrit par :

Elsa Galerand, professeure au département de Sociologie de l'UQAM, membre du réseau québécois en études féministes (RéQEF)

Martin Gallié, professeur au département de sciences juridiques de l'UQAM et directeur du Centre d'études sur le droit international et la mondialisation (CÉDIM)

Jeanne Ollivier-Gobeil, étudiante à la maîtrise en droit international de l'UQAM

Traduction :

Sabrina Tremblay-Huet

Comité d'encadrement :

Evelyn Calugay

Elsa Galerand

Martin Gallié

Josée-Anne Riverin

Fiel Salazar

Révision et travail d'édition :

Sandra Ménard

Conception graphique et mise en page :

Sandra Ménard

Ulisce Desmarais Grégoire

Pour citer ce document :

Elsa Galerand, Martin Gallié et Jeanne Ollivier-Gobeil, *Travail domestique et exploitation : le cas des travailleuses domestiques philippines au Canada (PAFR)*, Rapport de Recherche SAC-PINAY, janvier 2015, disponible en ligne : <http://www.mcgill.ca/lldrl/labour-law-and-development-research-laboratory>

Cette recherche a été financée par le Conseil de recherches en sciences humaines



Dans ce document, le genre masculin est utilisé comme générique, dans le seul but de ne pas alourdir le texte.

Table des matières

Remerciements	vi
Rappel de la problématique du projet	vii
Les objectifs de la recherche	x
Méthodologie	xi
Section I	
Portraits et parcours de vie des travailleuses	1
1.1 Données socio-démographiques	1
1.2 Formation professionnelle	2
1.3 Parcours professionnels	3
1.4 Le départ pour le Canada	4
Section II	
Arriver au Canada : l'organisation de l'importation de la main-d'œuvre	7
2.1 Les agences de placement et l'endettement	7
2.2 Les souvenirs sur l'arrivée	7
2.3 Le soutien financier aux membres de la famille restés aux Philippines.....	8
Section III	
Portrait des employeurs : la classe canadienne privilégiée	9
3.1 Changer d'employeurs sous le PAFR	9
3.2 Ce que les travailleuses disent de leurs employeurs	10
Section IV	
Condition d'hébergement: la privation d'un espace-temps hors travail	12
4.1 L'obligation de résidence et les «ententes avec les employeurs»	12
4.2 Les conditions d'hébergement chez l'employeur	12
4.3 Les effets de l'obligation de résidence.....	15
Section V	
Les conditions de travail: l'accaparement de la «machine-à-force-de travail»	16
5.1 Le travail des aides familiales résidentes: une liste infinie de tâches	16
5.2 Le temps de travail.....	19
5.3 Le salaire et le paiement des heures supplémentaires.....	21
5.4 Les droits sociaux et les travailleuses domestiques.....	22
Section VI	
Les rapports aux employeurs	25
6.1 La relation avec l'employeur	25
6.2 Les employeur-e-s et les parcours de vie et situations familiales des travailleuses	27
6.3 Les abus.....	28
6.4 Avoir peur d'être renvoyée et se savoir indispensable.....	30
6.5 Revendiquer des droits et permis de séjour	30

Section VII

Stratégies de lutte et rapport au militantisme 31

- 7.1 Pinay..... 31
- 7.2 Luites juridiques liées à leur expérience de travail sous le PAFR 32
- 7.3 Principales revendications relatives au PAFR..... 34

Conclusion 35

Bibliographie consultée 37

Remerciements

Nous tenons d'abord à remercier les travailleuses domestiques et militantes de PINAY qui ont bien voulu nous rencontrer et nous donner de leur temps pour nous renseigner sur leurs conditions de vie, de travail et parcours. Nous tenons également à remercier tout particulièrement Evelyn Calugay et Fiel Salazar pour leur aide, leur temps, leurs encouragements, leur détermination et leur courage dans la défense des droits des travailleuses domestiques résidentes. Nous remercions Emily Misola-Richard, Andrée Bourbeau, Marie-Laurence Hébert-Dolbec et Marie-Claude Plessis-Bélaïr, pour leurs contributions respectives au travail de recherche et d'enquête ainsi que pour la dynamique qu'elles ont su insuffler à l'équipe. Ce fût pour nous un réel plaisir de réfléchir et de travailler avec elles. Nous devons également beaucoup à Hannah Deeagan, Laurence Matte Guilmain et Leah Woolner qui ont bénévolement accepté de traduire des passages entiers du rapport afin de permettre une première restitution des résultats de cette recherche auprès des travailleuses. Nous remercions enfin, Dina El Beblawi pour sa relecture et son travail de révision, Sabrina Tremblay-Huet d'avoir accepté de traduire ce document, de même que Josée-Anne Riverin pour son soutien et engagement sans faille dans le travail de coordination pour ce partenariat.

Ce texte n'engage cependant que la responsabilité des auteurs. Cette recherche a bénéficié du soutien financier du *Services aux collectivités de l'UQAM (SAC)* et du *Conseil de Recherche en Sciences Humaines du Canada (CRSH)*.

Rappel de la problématique du projet

Depuis le milieu des années 50, le gouvernement canadien organise, par sa politique des frontières et de gestion de l'immigration, l'importation d'une main-d'œuvre qu'il affecte et confine au travail de « femmes de services » dans le secteur privé de la domesticité. Cette politique n'est pas proprement canadienne. Elle s'inscrit dans le cadre plus général des réorganisations de la division internationale du travail qui touchent aussi le secteur du travail domestique, parfois dit « reproductif » ou « de *care* » (Federici, 2002, Parrenas, 2000, Oso Casas, 2002, 2008) et qui se traduisent notamment par une fuite de *care* (*care drain*) (Hochschild, 2004) des pays « hyper endettés du Sud Global » vers et au profit des pays du « Nord Global » (Sassen, 2010). La politique migratoire du gouvernement canadien participe ainsi directement de l'« extraction transnationale du travail de *care* » (Glenn, 2009a). Elle se présente également comme une politique familiale puisqu'elle consiste officiellement à répondre à la soi-disant « crise » qui frappe les familles canadiennes en matière de soin et de travail domestique. Cette crise serait liée à l'investissement croissant des mères canadiennes sur le marché du travail et au délaissement concomitant de la sphère domestique. Quant à son mode de gestion, soit le recours à une main-d'œuvre étrangère à la fois sexuée et racisée, il se justifierait par la pénurie de main-d'œuvre nationale susceptible d'accepter les conditions de travail en vigueur dans le secteur « des soins à domicile à un enfant, à une personne âgée ou à une personne handicapée, dans une résidence privée » (Règlement, 2002).

Différents programmes visant à encadrer l'importation de la main-d'œuvre étrangère, sa sélection comme les conditions de son immigration, se sont succédés depuis le milieu des années 50. En vertu du programme actuel, en vigueur depuis 1992, le *Live-in Care Program* (LCP) ou Programme des aides familiaux résidants (PAFR), les travailleuses migrantes ont notamment l'obligation de résider chez leurs employeurs canadiens et doivent souscrire à cette obligation, pour une période minimale de deux ans, pour devenir éligible à la résidence permanente (Citoyenneté et immigration Canada, 2013). Des centaines de milliers de travailleuses, majoritairement originaires des Caraïbes (jusqu'au milieu des années 1980) puis des Philippines, ont dû se plier à cette disposition, avec tout ce qu'elle implique en termes de temps travaillé, de relations de travail, de conditions de vie, d'isolement, de distance et de séparation avec les membres de leurs familles et communautés (Devi et al., 2010). Aujourd'hui, ce sont plus de 35 000 travailleuses qui se voient imposer l'obligation de vivre sur leur lieu de travail par le PAFR (Citoyenneté et Immigration Canada, 2010). L'exploitation particulière, les atteintes aux normes du travail (Bernstein, 2006, Blackett, 2011, 2012), les abus et les violences – harcèlement, mauvais traitement — que subissent les domestiques résidentes sont dénoncés depuis de nombreuses années, tant par les organisations militantes que par les chercheuses qui s'y sont intéressées (Oxman-Martinez et Hanley, 2001; Langevin et Belleau, 2000; Giles et Arat-Koc 1994; Bakan et Stasiulis, 1997, 2005; Tamara Lenard et Straehle, 2012). Pour autant, la législation canadienne n'a toujours pas été révisée. En 2009 devant la Chambre des communes, en réaction aux revendications de suppression de l'obligation de résidence, le gouvernement réaffirmait l'importance de cette disposition au point d'en faire la raison d'être du PAFR, son intérêt, ce qui justifie son existence comme son maintien :

« L'obligation de résider chez l'employeur est un élément essentiel du PAFR vu la pénurie continue d'aides familiaux au Canada disposés à habiter dans la maison des personnes auxquelles ils prodiguent des soins. Il y aurait peut-être suffisamment d'aides familiaux au Canada pour satisfaire aux besoins du marché du travail liés aux aides familiaux ne résidant pas chez l'employeur. Si l'obligation de résider chez l'employeur était supprimée, il ne serait probablement pas nécessaire d'embaucher un TET (travailleur étranger temporaire) » (Parlement, 2009 : non numéroté).

L'obligation de résidence constitue ainsi un enjeu de lutte central aujourd'hui. Elle rend particulièrement manifeste le régime d'exception que le gouvernement applique ouvertement aux travailleuses domestiques migrantes. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) condamne cette obligation qui contrevient aux droits humains consacrés comme fondamentaux, en ce qu'elle crée une discrimination systémique (CDPDJ, 2011); l'Organisation internationale du travail (OIT) s'y oppose au nom du « travail décent » (Convention 189, 2011); les travailleuses politiquement organisées dans Pinay parlent, pour leur part, de situation d'esclavage pour qualifier les relations de travail et de dépendance personnelle dans lesquelles elles sont prises. Elles revendiquent la suppression du *live-in requirement* :

« Due in part to the fact that the domestic work is carried out in private residences and to the LCP's strict requirement of the caregiver to live-in with their employer, LICs are at an increased risk of exploitation, harassment and abuse within their workplace. The structure of the LCP creates the conditions for vulnerability, trafficking and forced labour experienced by various caregivers. It is essential to either abandon the live-in requirement or at least to make it optional, so that this exploitation may be addressed, and human rights abuses may be avoided ». (Pinay, « Summary: Pinay Submission for the Universal Periodic Review on Canada », <http://pinayquebec.blogspot.ca/2012/11/summary-pinay-submission-for-universal.html>)

Au sujet de « l'obligation de résidence » et de sa suppression

Quelques semaines avant la publication de cette recherche, le gouvernement canadien annonçait la suppression de l'obligation de résidence. Le Programme d'immigration des aides familiaux résidents (PAFR) fut dans la foulée rebaptisé Programme des aides familiaux (PAF). En vertu de cette réforme, en vigueur à compter du 30 novembre 2014, les travailleuses ne sont plus obligées de résider chez leurs employeurs pour devenir éligibles à la résidence permanente et il s'agit bien là d'une victoire. De l'aveu même du gouvernement, « [l']abolition de cette obligation de résidence chez l'employeur réduira la vulnérabilité des aides familiaux en milieu de travail et augmentera leurs possibilités d'obtenir de meilleurs emplois et de meilleurs salaires »¹.

Reste que cette réforme porte bien sur la suppression de l'obligation de résidence et non sur l'interdiction du travail résident en dépit de ce qu'il produit *de facto* en termes de conditions et de relations de travail. Le travail résident, en tant que régime dérogatoire au droit du travail commun, n'est donc pas en lui-même aboli. Conformément à la Convention 189 de l'OIT, si l'employeur et la travailleuse en conviennent, cette dernière peut résider chez l'employeur. L'assignation à résidence est donc désormais laissée à la « libre volonté » des parties que sont les employeur-e-s canadiens d'un côté et les travailleuses domestiques philippines de l'autre. De surcroît, les travailleuses restent tenues de réaliser 24 mois de travail à temps plein pour pouvoir appliquer à la résidence permanente et leur permis de travail reste lié à un employeur particulier comme au secteur d'emploi. Les effets de cette réforme sur les conditions réelles de travail et de vie seront donc à analyser dans la continuité de cette recherche. Mais nous tenons à préciser ici que les travailleuses rencontrées jusqu'ici ont, pour leur part, été soumises au PAFR.

¹ CIC, *Améliorations au Programme des aides familiaux du Canada*, <http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/aides/ameliorations.asp>

Les objectifs de la recherche

Conduite en partenariat avec les militantes de Pinay qui travaillent activement pour la défense des droits des travailleuses domestiques philippines au Québec depuis 1991, cette recherche veut préciser les effets du défaut de citoyenneté comme des différentes formes de privation et de coercition qui organisent l'exploitation spécifique des travailleuses résidentes et la relation de domesticité². Nous avançons ailleurs que l'obligation de résidence participe d'un dispositif juridique qui non seulement exprime mais (ré)organise une « forme transitionnelle d'exploitation » passant par une mainmise sur les corps qui se situe entre esclavage, « sexage » et salariat (Colette Guillaumin : 1978) et qui contribue à produire une forme de travail non libre. Aussi, nous soutenons que cette disposition condamnée par l'OIT au nom du travail décent peut être contestée en droit interne sur le fondement du droit à liberté de sa personne, garanti par l'article 7 de la *Charte Canadienne des droits et libertés*.

Ici, ce sont les implications concrètes de cette obligation de vivre sur le lieu du travail – en termes de conditions de vie, de relations de travail, d'exploitation et de lutte – telle que les travailleuses en font l'expérience qu'il s'agit d'abord de documenter, en vue de produire des outils d'analyse, d'information et de mobilisation.

² Cette recherche fait suite à une autre recherche de terrain réalisée en 2008 par l'école de travail social de McGill. PINAY, 2008, *Warning! Domestic work can be dangerous to your immigration status, health, safety and wallet; Report on the finding of a community based survey of work condition of Montreal domestic workers*, Montréal, en ligne : https://docs.google.com/file/d/1PINzXgoxDvSX3ZP9Ua44M6Zoy_bIrwfgzd-UFH0cwLjJxsmGsUo2wEQBRwj6/edit?hl=en

Méthodologie

Dans cette perspective, outre les réunions préparatoires à la construction du projet de recherche en lui-même avec trois représentantes de Pinay, deux (2) ateliers de travail avec huit (8) employées de maison ont été organisés pour identifier les principaux enjeux de l'obligation de résidence, pointer les thèmes clés de la recherche et construire un questionnaire pertinent et ajusté aux contraintes de temps des travailleuses domestiques.

Entre juin 2012 et février 2014, ce questionnaire a été administré auprès de trente-trois (33) travailleuses d'origine philippine, dans le cadre de rencontres individuelles, lesquelles ont parfois pu prendre le tour d'entretiens semi-directifs. La plupart des travailleuses rencontrées ont d'abord été contactées par les militantes de Pinay, quelques-unes nous ont été référées par les travailleuses au fil des rencontres.

Ces rencontres se sont le plus souvent déroulées le dimanche après-midi, jour de repos des travailleuses résidentes, au *Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (CTI)*. Quelques travailleuses (6) nous ont invitées chez elles. Trente (30) entretiens ont été enregistrés et neuf (9) ont été jusqu'à présent retranscrits.

Finalement, un premier atelier de formation, de restitution et de discussion autour des premiers résultats de l'enquête a été organisé avec les travailleuses rencontrées en mars 2014, au local du *Centre des travailleurs et travailleuses immigrants*. Vingt-deux (22) travailleuses y ont participé.

Le présent rapport compile ces tout premiers résultats. Il s'agit donc d'un rapport d'étape qui se veut essentiellement descriptif.

Section I

Portraits et parcours de vie des travailleuses

1.1 Données socio-démographiques

1.1.1 Informations générales : âges, statut d'immigration, emploi occupé

Les trente-trois (33) travailleuses domestiques rencontrées avaient entre 29 et 61 ans au moment de l'entrevue. La moyenne d'âge du groupe est de 39 ans et demi. Deux (2) d'entre elles, arrivées au Canada à la fin des années 1980 (en 1987 et 1988), y travaillent depuis plus de 25 ans. Toutes les autres sont entrées sur le territoire dans les années 2000, dont vingt (20) entre 2008 et 2012. La plus jeune avait 22 ans au moment de son entrée en 2007, la plus vieille avait 48 ans en 2002.

La majorité des travailleuses (24/33) avait complété les vingt-quatre (24) mois requis par le PAFR, au moment de l'entrevue. Plus de la moitié de ces travailleuses (13/24) détenaient un permis ouvert les autorisant à travailler dans le secteur de leur choix et n'étaient donc plus liées à un employeur particulier. Ces travailleuses ayant un permis ouvert avaient entamé les démarches pour obtenir leur résidence permanente.

Onze (11) travailleuses avaient obtenu leur résidence permanente au moment de l'entrevue, vingt-deux (22) étaient toujours travailleuses domestiques, dont neuf (9) toujours encadrées par le le PAFR.

Enfin, toutes les travailleuses rencontrées ont été soumises à l'obligation de résidence durant 24 mois telle qu'elle est prévue par le PAFR.

1.1.2 Origines sociales

Les travailleuses proviennent souvent de familles nombreuses; leurs frères et sœurs vivent et travaillent régulièrement à l'étranger, le plus souvent en Asie ou au Moyen Orient (Qatar, Hong Kong, Israël et Nouvelle-Zélande par exemple).

Près d'un tiers d'entre elles sont issues de familles paysannes qui vivent du travail de la terre et/ou de l'élevage. Les pères ont exercé ou continuent d'exercer diverses professions : paysan/fermier (9/33), enseignant à l'école primaire, mineur, travailleur de la construction, fonctionnaire au gouvernement, conducteur de transport public, plombier à l'étranger, conseiller municipal (1), homme d'affaire (1), infirmier (1). Les mères sont, quant à elles, mères au foyer (10/33), paysannes/fermières, enseignantes, infirmières ou travailleuses domestiques immigrantes elles-mêmes (deux d'entre elles travaillent à Hong Kong; une à Oman).

1.1.3 Situations familiales

Treize (13) travailleuses ont un conjoint. Huit (8) d'entre eux étaient aux Philippines au moment de l'entrevue, un autre travaillait à l'étranger comme employé sur un paquebot commercial.

Deux (2) travailleuses, ayant immigré seules puis obtenu leur résidence permanente, avaient été rejointes par leurs conjoints depuis. Deux (2) autres ont rencontré leurs conjoints au Canada, ceux-ci sont d'origine philippine également.

Seize (16) des femmes rencontrées ont un enfant ou plus. Parmi elles, cinq (5) sont célibataires. La majorité des enfants sont restés aux Philippines où ils vivent chez l'un des membres de la famille (parents, frères ou sœurs) (11/16). Les mères qui sont désormais résidentes permanentes (2/16) ont parfois pu faire venir leurs enfants, les autres attendent la résidence pour entamer les démarches de parrainage. Enfin trois (3) travailleuses sont devenues mères au Canada après avoir obtenu leur permis ouvert.

Plusieurs des travailleuses ont immigré alors que leurs enfants étaient encore très jeunes (3 mois, le plus jeune, à 22 ans, le plus âgé). Une travailleuse a immigré avec l'une de ses deux filles, elle aussi *caregiver* via le PAFR; son conjoint et son autre fille les ont rejointes après l'obtention de la résidence permanente. Une autre n'a jamais pu faire venir ses deux enfants (l'un handicapé, l'autre devenu adulte et installé).

	Célibataires sans enfants	En couple sans enfants	Célibataires avec enfants	En couple avec enfants
Nombre de travailleuses	15	2	5	11

1.2 Formation professionnelle

Les travailleuses sont en grande majorité surqualifiées. Vingt-huit (28) d'entre elles détiennent un diplôme universitaire, vingt-cinq (25) l'équivalent d'un diplôme de baccalauréat, trois (3) sont titulaires d'une maîtrise. Une travailleuse, plus âgée que la moyenne des femmes rencontrées, possède un diplôme d'études secondaires et quatre (4) d'études collégiales.

Dernier diplôme d'étude complété :

	Diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études collégiales	Baccalauréat universitaire	Maîtrise universitaire
Nombre de femmes	1	4	25	3

Les diplômes obtenus sont le plus souvent spécialisés dans les domaines de l'éducation, des soins, du secrétariat et de l'administration : Sept (7) femmes ont été formées à l'enseignement (primaire et secondaire); huit (8) ont étudié en management-commerce/administration; quatre (4) en secrétariat/informatique; six (6) en sciences infirmières, physiothérapie, travail social et pratique sage-femme; deux (2) en communication; deux (2) en génie (civil et électronique/communication). Les autres travailleuses rencontrées sont diplômées en « *development studies* », architecture, psychologie et arts. Bien que la question n'ait pu être posée systématiquement, faute de temps, sept (7) travailleuses ont répondu avoir suivi une formation d'aide familiale, souvent coûteuse, d'une durée de six (6) mois ou plus.

Domaines de formation	Nombre de travailleuses
Enseignement (primaire et secondaire)	7
Management; Commerce; Administration	8
Secrétariat/informatique	4
Domaine du « care » (Sciences infirmières; Physiothérapie; Travail social; Pratique Sage femme)	6
Communication	2
Autres domaines (« <i>Development studies</i> »; architecture; psychologie; arts)	4

1.3 Parcours professionnels

1.3.1 Expériences professionnelles aux Philippines

La grande majorité des répondantes ont affirmé avoir rencontré de nombreuses difficultés dans leurs recherches d'emploi aux Philippines et déploré la pénurie d'emplois qualifiés de même que les bas salaires caractéristiques du marché du travail philippin. Aussi, cinq (5) des trente-trois (33) travailleuses n'ont aucune expérience de travail aux Philippines, leur trajectoire professionnelle est donc toute entière marquée par le statut d'étrangère. Dix-neuf (19) travailleuses ont d'emblée commencé comme travailleuses domestiques en Asie, à Hong Kong plus souvent qu'ailleurs, avant d'immigrer au Canada.

Parmi les vingt-huit (28) femmes qui ont une expérience de travail aux Philippines, trois (3) ont travaillé bénévolement en tant qu'infirmière, enseignante et stagiaire étudiante (plusieurs ont rapporté qu'il était nécessaire de passer par le bénévolat pendant quelques années pour espérer obtenir un emploi rémunéré dans les domaines de l'enseignement et des soins infirmiers); trois (3) autres pour l'entreprise ou le restaurant familial, une autre dans sa propre petite entreprise de distribution de confiture (7/28).

En conformité avec leurs formations, quatre (4) ont occupé des emplois dans le secteur de l'éducation (enseignante au primaire, éducatrice auprès des enfants handicapés et en charge de l'éducation religieuse); quatre (4) autres dans ceux de la santé et du travail social (deux infirmières, une physiothérapeute et une travailleuse sociale). L'une des travailleuses rencontrées a exercé en tant que chef-dessinatrice de plans d'architecture (*draftsman*) durant plus de 10 ans.

Les autres expériences professionnelles sont variées : téléopératrices pour le service à la clientèle dans un centre d'appel (2), ouvrière d'usine (textile, viande), réceptionniste dans une clinique médicale privée, secrétaire, employée aux ressources humaines, fonctionnaire au gouvernement (2), comptable et deux (2) activistes dans des ONG de défense de droits humains.

Finalement, seul un tiers des femmes rencontrées (11/33) dit avoir trouvé un emploi adapté à leur formation aux Philippines, et toutes ont souligné l'insuffisance des salaires philippins pour subvenir aux besoins de leurs familles.

1.3.2 Expériences professionnelles en tant que travailleuses immigrantes hors Canada

Les deux tiers (23/33) des travailleuses rencontrées avaient déjà une expérience de travail à l'étranger avant leur entrée au Canada. Elles ont d'abord immigré à Hong Kong (11), Taïwan (3), Singapour (3), Abu Dhabi (1), Dubaï (1), en Israël (1), au Liban (1), en Jordanie (1), au Japon (1), au Qatar (1) ou en Arabie Saoudite (1).

Seules cinq (5) d'entre elles ont eu l'occasion de travailler en dehors du secteur du travail domestique (deux (2) ouvrières d'usine à Taïwan et au Japon, une (1) infirmière en Arabie Saoudite, une (1) assistante dentaire au Qatar, une (1) assistante administrative à Abu Dhabi, une (1) dans une usine d'assemblage de matériel électronique au Japon).

Les dix-huit (18) autres travailleuses ont immigré en tant que *caregiver* pour des périodes allant de 2 à 10 ans (18/33). De plus, une des travailleuses ayant été ouvrière d'usine à Taïwan a, par la suite, été travailleuse domestique à Singapour. Plusieurs des travailleuses ont pris le temps d'expliquer leurs différentes expériences au fil de nos rencontres pour décrire l'indécence de leurs conditions de vie, de logement, de travail ainsi que leurs expériences de discrimination de sexe et de race. Celles qui ont travaillé à Hong Kong insistent en particulier sur l'absence de limite au temps travaillé (de 12 à 24 heures par jour, 6 jours par semaine), sur la quantité de travail gratuit extorqué (les heures supplémentaires non payées) ainsi que sur l'impossibilité d'obtenir la résidence permanente, y compris après 10 années de séjour. Pour l'une des travailleuses rencontrées, cette expérience a été si difficile qu'elle pouvait tout accepter en arrivant au Canada où tout semblait plus enviable.

1.4 Le départ pour le Canada

En dépit de l'hétérogénéité des situations personnelles (parcours académiques et professionnels), la décision d'immigrer au Canada via le *PAFR* est systématiquement explicitée en termes de contrainte économique dans nos entretiens. Il fallait émigrer pour pouvoir soutenir financièrement la famille restée aux Philippines (enfants, parents, frères, sœurs et leurs familles respectives (28/33)) compte tenu de l'absence d'emplois qualifiés et de l'insuffisance des salaires (17/33).

« *We are economically deprived in our country* », explique une travailleuse qui ne parvenait pas à subvenir aux besoins de sa famille avec son salaire de physiothérapeute, employée dans un hôpital Philippin. « *I came for the money* », dit une autre. Finalement, plusieurs des travailleuses rencontrées affirment ne pas avoir eu le choix d'immigrer au Canada : « *I didn't have a choice, it was a question of survival* », ou « *I had no choice to leave the Philippines, I had to support my son.* »

Un tiers (12/33) des répondantes se rappellent qu'elles espéraient une vie meilleure au Canada (12/33) : « *It's my dream to come in Canada to have a brighter future.* » D'autres disent avoir été attirées par un mode de vie qui semblait « plus libéré » : « *I wanted to have a more liberated lifestyle, because my lifestyle is not typical for Filipinos* », dit l'une d'elles qui évoque alors un mode de vie urbain et le célibat. Huit (8) travailleuses inscrivent leur décision dans une stratégie de long terme visant l'immigration pour leurs propres enfants afin qu'ils bénéficient d'un meilleur avenir et d'une éducation de qualité (8/33). Trois (3) travailleuses seulement ont souligné l'intérêt d'immigrer au Canada dans le cadre du PAFR et le fait que celui-ci ouvre la possibilité d'obtenir la résidence permanente, contrairement aux programmes d'immigration d'autres pays de destination possibles pour les *caregiver* philippines.

À la question de savoir s'il leur arrivait de regretter d'avoir quitté les Philippines, elles répondent en majorité par la négative. C'est précisément que la question ne s'est jamais posée en termes de choix susceptible d'être regretté. En revanche, c'est avec tristesse et colère qu'elles évoquent : la violence de la séparation d'avec leurs familles, leurs enfants et/ou leurs conjoints restés aux Philippines (« *Families should never be separated, it makes me sad* » dit l'une d'elles), la lenteur du processus pour l'obtention de la résidence permanente, ainsi que leurs conditions de vie et de travail concrètes depuis leur arrivée au Canada. Plusieurs travailleuses soulignent que la campagne philippine de promotion du travail de *caregiver* à l'étranger est tout à fait mensongère. Cette campagne laisse notamment penser qu'il s'agit exclusivement de prodiguer des soins à un enfant ou à une personne âgée, et passe totalement sous silence l'ensemble des autres tâches liées au travail domestique auxquelles les travailleuses sont pourtant bel et bien assignées. Enfin, c'est aussi le sort réservé aux travailleuses domestiques qui ont « fait leur temps » qui suscite des déceptions. Une travailleuse raconte par exemple qu'elle pensait pouvoir obtenir une « meilleure position » (« *upgrade herself as a nurse* ») après ses deux ans. Or, il s'est avéré que ce n'est pas si simple, nous dit-elle.

Bref, pour la majorité des femmes interrogées, la décision de quitter les Philippines pour travailler au Canada s'apparente à une stratégie de survie. Elles n'avaient pas vraiment le choix, compte tenu de leurs responsabilités familiales et de l'avenir probable que leur réservait le marché du travail philippin.

Les raisons d'immigrer au Canada les plus souvent invoquées (plusieurs raisons sont invoquées par chaque travailleuse) :

	Soutenir financièrement la famille	Pauvreté, bas salaires et peu d'emplois aux Philippines	Avoir un avenir meilleur au Canada	Désir d'avoir un mode de vie plus libéré	Faire immigrer la famille et les enfants au Canada	Obtenir la résidence permanente au Canada
Nombre de femmes	28	17	12	2	8	3

Section II

Arriver au Canada : l'organisation de l'importation de la main-d'œuvre

2.1 Les agences de placement et l'endettement

Les deux tiers des répondantes ont fait appel à une agence de placement, depuis les Philippines (22/33). Ces agences s'occupent non seulement des documents administratifs destinés aux services d'immigration mais aussi de mettre en contact les employeurs et les candidates au programme d'aides familiales résidentes. Les femmes que nous avons rencontrées sont, pour la majorité, très critiques vis-à-vis des agences de placement qui réclament entre 3500 \$ et 5000 \$ pour leurs services, lesquels n'incluent pas les frais de voyage et d'installation. Par ailleurs, d'après les travailleuses interviewées, ces agences défendent quasi-systématiquement les intérêts des employeurs contre ceux des employées : « *The concern of the agency is the money. You have to find your rights by yourself* », affirme l'une des répondantes; « *They did not help me nothing* », dit une autre. Une des travailleuses poursuivait son agence, pour « traite de personnes », devant la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) au moment de l'entretien.

Quoiqu'il en soit, il apparaît qu'en cas de problème avec les employeurs, les agences de placement ne sont d'aucun recours.

Celles qui n'ont pas fait appel à une agence ont été recrutées grâce au réseautage entre employeurs après avoir été recommandées par une amie, une tante ou un autre membre de la famille, elle-même travailleuse domestique résidente à Montréal.

Vingt-cinq (25) des trente-trois (33) travailleuses interviewées se sont endettées pour pouvoir immigrer. Elles ont emprunté aux banques ou aux membres de leurs familles des montants oscillant entre 2000 \$ et 3500 \$. Une grande partie de ces emprunts étaient destinés aux agences de placement. Une travailleuse a investi plus de 10 000 \$ dans son projet d'immigration, dont 5000 \$ pour les services d'une agence torontoise. Au moment de l'entrevue, plusieurs des travailleuses remboursaient encore leurs dettes.

2.2 Les souvenirs sur l'arrivée

Plusieurs des répondantes disent avoir subi un véritable choc à leur arrivée. Elles décrivent des épisodes de dépression avec pertes de poids (3), de consommation abusive d'alcool (1), d'isolement et de repli sur soi (1). Certaines confient ne plus se reconnaître elles-mêmes. « *I used to be a care-free person, always busy with my social life and parties. Now, I'm stucked, tied to one place* », dit l'une d'elles. Une autre se dit moins sociable et plus distante qu'elle ne l'était avant avec les autres. Constamment sur ses gardes, elle préfère souvent s'isoler. En plus de la tristesse liée à la séparation d'avec les enfants et conjoints restés aux Philippines, plusieurs témoignent avoir connu une longue période de solitude et d'angoisse à leur arrivée :

« Imagine, from size 32, in one month I was size 24. So, I was stressed because I was adjusting. It was my first job abroad »; « Exhausted. Tired. Depressed. Alone. Homesick. After leaving, when I arrived here, my first month, I did not unpack my things. No. I did not unpack my things and I was crying. »

2.3 Le soutien financier aux membres de la famille restés aux Philippines

La très grande majorité des femmes rencontrées envoient régulièrement de l'argent aux membres de leur famille restés aux Philippines pour les dépenses courantes et parfois pour les études des plus jeunes (l'éducation de qualité coûte cher aux Philippines). Plusieurs soutiennent ainsi financièrement leurs familles depuis plus de 10 ans maintenant. C'est pour cela qu'elles sont ici, disent-elles.

« Yes, that's why I am here! I am paying for my family's food, electricity, everything. The feeling is you need to do it. »

Et puis, aux Philippines, d'après elles, « c'est normal ».

« It's a cultural trait. You feel expected to send money home. It is not an obligation, but you feel guilty if you don't. »

« Yes, it's a never-ending responsibility. »

Section III

Portrait des employeurs : la classe canadienne privilégiée

3.1 Changer d'employeurs sous le PAFR

Nombre d'employeurs	1	2	3	4
Nombre de travailleuses	15	12	4	2

Sur le papier, un peu plus de la moitié des femmes rencontrées ont changé une, deux ou trois fois d'employeurs pour compléter les 24 mois de résidence obligatoire prévus au PAFR (18/33). Il faut cependant noter qu'il est très courant que les aides familiales ne travaillent finalement jamais chez l'employeur pourtant identifié sur leur premier permis de travail. Compte tenu des délais de procédure pour l'obtention des papiers d'immigration, il arrive régulièrement que cet employeur n'ait plus besoin de l'aide familiale à son arrivée. La majorité des travailleuses ont ainsi raconté avoir été « *released upon arrival* » par leurs premiers employeurs.

Ainsi, dans les faits, la grande majorité des femmes ont complété les 24 mois de résidence chez un seul et même (deuxième) employeur pour lequel elles ont cependant dû demander et obtenir un second permis de travail.

Six (6) des trente-trois (33) travailleuses rencontrées ont changé trois à quatre fois d'employeurs sous le PAFR. L'une a été licenciée et simultanément expulsée par son employeur (1/33) trois semaines avant d'avoir pu compléter ses 24 mois obligatoires et après lui avoir annoncé qu'elle ne continuerait pas à travailler pour elle après l'obtention de son permis ouvert. Les autres ont d'elles-mêmes décidé de démissionner pour s'extirper de situations devenues littéralement invivables. On peut notamment mentionner la décision d'une travailleuse de démissionner après avoir été assignée par son employeur au travail ménager pour quatre familles différentes dans quatre logements différents. Toutes les autres travailleuses ont avancé les journées harassantes de 12 heures et plus, le harcèlement et les violences psychologiques comme motif de démission :

« My second employer, it was the same story than the first one. I stand the conditions there thinking that I could finish the 24 months but, I suffered, I experienced verbal abuse, to the fact that I filed a complaint of psychological harassment case in CNT [Commission des normes du travail]. »

3.2 Ce que les travailleuses disent de leurs employeurs

3.2.1 Informations de base

Sur les trente-trois (33) femmes interrogées, vingt-trois (23) sont employées par des couples hétérosexuels dont les femmes sont souvent « *the main boss* » et « *the one giving orders* ». Quatre (4) travailleuses sont employées par les enfants (plutôt les filles) des personnes âgées dont elles s'occupent. Sept (7) travailleuses ont déjà été employées par des femmes seules, divorcées. Une travailleuse a été employée par un homme seul, père de 3 enfants et divorcé, vivant avec une nouvelle conjointe. L'âge des employeurs oscille entre la fin trentaine et la fin quarantaine.

Les employeurs sont d'origine québécoise (4), italienne (4), libanaise (2), israélienne (1), vietnamienne (1), grecque (1), française (1), syrienne (1), allemande (1), polonaise (1), indienne (1), suédoise (1), marocaine (1), américaine (1) et canadienne-anglaise (1); de religion juive très pratiquants ou très peu (18), catholique (7), orthodoxe (1), protestant (1), luthérien (1), unitarien (1), et deux femmes interrogées disent avoir eu des employeurs athées.

3.2.2 Statuts professionnels des employeur-e-s

D'après la grande majorité des répondantes (29/33), les employeurs appartiennent à la classe canadienne la plus privilégiée. Si la plupart des travailleuses disent n'avoir aucune idée du revenu annuel de leurs employeurs, dix-sept (17) estiment qu'ils sont riches ou très riches; douze (12) disent ne pas connaître leur situation financière.

Les employeurs occupent des emplois hautement qualifiés. Ils et elles sont propriétaires d'entreprise (21) – de vêtements, de papier hygiénique, de site internet d'achat en ligne, d'air climatisé, d'équipement sportif, d'isolant –, médecins (5), avocats (5), dentistes (3), agents immobilier (4), chercheur dans l'industrie pharmaceutique (1), professeurs (4), comptables (2), ingénieur (1), employé de banque (1), mères au foyer en couple (5).

Profession	Nombre d'employeurs
Chefs d'entreprises	21
Profession libérale	5 médecins 5 avocats 3 dentistes 1 chercheur en pharmaceutique
Agent-e-s immobiliers	4
Professeur-e-s	2 professeurs à l'Université McGill 2 professeurs (établissement d'enseignement non-spécifié)
Mères au foyer	4
Autres professions	2 comptables 1 ingénieur électrique 1 employé d'une banque

3.2.3 Le rapport des employeur-e-s au travail domestique et la répartition des tâches

Le temps passé à la maison varie d'un employeur à l'autre. Un tiers (1/3) des employeurs sont presque toujours absents de la résidence, d'autant qu'ils et elles sont souvent appelés à voyager dans le cadre de leurs fonctions. Les travailleuses assument alors toutes seules la garde des enfants sur de longues périodes de temps : « *I was always left alone in the house with the kids and the pets. The man traveled a lot and was always out.* »

Un autre tiers (1/3) des employeurs sont, a contrario, presque toujours à la maison où se trouvent leurs bureaux (les propriétaires d'entreprise en particulier).

Enfin, un dernier tiers (1/3) partagent leurs temps et sont plus ou moins souvent à la maison :

« *The woman was there half of the day, the rest she would go shopping.* »

La participation des employeurs au travail domestique semble aussi varier d'un employeur à l'autre. Il arrive qu'ils cuisinent, s'occupent de leurs enfants une fois à la maison, de les emmener à l'école et d'aller à l'épicerie. Il arrive aussi qu'ils « aident » la travailleuse pour la cuisine, le lavage ou encore le ménage. En revanche, aucun employeur ne semble prendre en charge l'ensemble des tâches qui relèvent du travail ménager. Neuf travailleuses ont affirmé que leurs employeurs ne prenaient en charge aucune tâche. Les extraits d'entretiens suivants mettent en lumière la diversité des réponses sur ce point :

« *The woman helps me to clean, to wash the clothes and to cook. She helps me.* »

« *Sometimes, they cook. When at home, I'm relieved because they take care of the children.* »

« *When they are at home, I appreciate they put the plates in the dishwasher.* »

« *They just read and do internet. That's it, they do their business.* »

« *The man just stays in the house like bothering me. He is very observant.* »

« *Nothing. The woman, when she's at home, is always working, busy on her computer. She never takes care of her children, even less of her disabled daughter. Her daughter is my daughter.* »

Section IV

Condition d'hébergement : la privation d'un espace-temps hors travail

4.1 L'obligation de résidence et les « ententes avec les employeurs »

Vingt-huit (28) des travailleuses résident ou ont résidé chez leurs employeurs conformément au programme fédéral. Cinq (5) travailleuses n'ont, en revanche, jamais résidé chez leurs employeurs, soit parce que ceux-ci n'avaient pas de chambres disponibles, soit parce qu'ils n'ont pas imposé la résidence aux travailleuses à leur arrivée, lesquelles ont préféré vivre ailleurs.

Certaines ont demandé et obtenu l'autorisation de quitter la résidence avant l'expiration du délai de 24 mois; d'autres disent ne pas oser quitter la résidence après les 24 mois. Une travailleuse, résidente depuis plus de 5 ans, se dit contrainte de rester chez son employeur devenu le « parrain » de sa sœur à des fins d'immigration.

Vingt et une (21) des vingt-huit (28) travailleuses résidentes louent, par ailleurs, un appartement qu'elles partagent avec de nombreuses colocataires (en moyenne 180 \$/mois) et qu'elles utilisent les fins de semaine et les congés.

Toutes préfèrent vivre chez elles, en dépit des coûts financiers, évoquant de nombreuses raisons : le travail a un début et une fin, elles peuvent avoir une vie privée, recevoir des ami-e-s, participer à des activités.

4.2 Les conditions d'hébergement chez l'employeur

Les travailleuses ont généralement une chambre « à elles » en ce sens qu'elles n'ont pas à la partager. Cependant, il arrive que certaines femmes doivent partager, à certains moments, leur chambre avec les enfants ou les invités de l'employeur, ou que leur chambre se trouve à proximité de celle des enfants.

Bien que les chambres soient généralement en bon état (fenêtres, chauffage adéquat, meublées, etc.), certaines sont mal chauffées et/ou mal ventilées. Elles sont souvent petites et situées dans le sous-sol. Une femme rapporte que sa chambre est en même temps une pièce de rangement pour l'employeur, une autre que sa chambre est le passage obligé pour se rendre à l'un réfrigérateur du sous-sol, ce qui nuit bien évidemment à son intimité. On relèvera également qu'elles n'ont pas toujours accès aux commodités qu'elles aimeraient. Plusieurs femmes (8) n'ont accès ni à un téléphone ni à l'Internet.

La grande majorité des femmes considère que les espaces de rangement pour mettre leurs effets personnels sont suffisants. Certaines gardent cependant leurs affaires personnelles dans le logement qu'elles louent les fins de semaines, notamment pour être sûres de pouvoir partir à

n'importe quel moment. Une travailleuse rapporte ainsi que son employeur a retenu ses affaires quand elle lui a annoncé qu'elle souhaitait quitter son travail. Il a fallu l'intervention d'ami-e-s pour que l'employeur se décide finalement à restituer les affaires.

Les autres espaces de vie des femmes en résidence chez l'employeur sont également souvent partagés. Plusieurs femmes (9) doivent partager la salle de bain, soit la toilette, le lavabo et/ou la douche, à un moment ou à un autre, avec les visiteurs ou les habitants de la maison.

4.2.1 La chambre de la travailleuse et les propriétaires

En plus des espaces partagés, les femmes vivent souvent des dérangements dans leur propre chambre et ressentent un fort sentiment de contrôle de la part des employeurs. L'intrusion des employeurs dans les chambres constitue une pratique récurrente. Une femme raconte avoir un jour retrouvé sa chambre sens dessus dessous. Elle apprend plus tard que la conjointe de son employeur avait organisé une soirée au cours de laquelle les invités s'étaient déguisés avec ses vêtements. Une autre femme sait aussi que son employeur entre régulièrement dans sa chambre quand elle n'est pas là. L'immense majorité est d'ailleurs convaincue que les employeurs entrent dans leur chambre en leur absence.

Une travailleuse rapporte que son employeur l'empêche d'utiliser son ventilateur électrique plus d'une heure par nuit durant la période estivale, ce qui l'a amené à renoncer complètement à son utilisation. Une autre s'interdit d'écouter de la musique dans sa chambre.

Parmi les travailleuses domestiques interrogées, treize (13) ont répondu pouvoir fermer la porte de leur chambre à clef (ce qui est une obligation du PAFR); treize (13) ont répondu qu'il n'y avait pas de serrure.

Si la plupart des employeurs frappent avant d'entrer dans la chambre, la grande majorité des travailleuses se disent de plus régulièrement dérangées, sollicitées pour une ou des dernières tâches, un oubli, une urgence en fin de journée, etc. Par exemple, l'employeur vient cogner à la porte de la chambre d'une travailleuse pour lui demander de faire des tâches additionnelles, même si elle a terminé ses heures habituelles de travail et qu'elle est en train de dormir. Une autre femme raconte que son employeur autorisait ses enfants à rester avec elle dans sa chambre en soirée. Dans un cas, l'employeur exige que la travailleuse laisse la porte ouverte en tout temps – même la nuit – pour qu'elle puisse garder un œil sur la personne âgée dont elle a la charge.

On relèvera enfin que l'obligation de résidence implique également, pour certaines travailleuses, de devoir payer, d'une manière ou d'une autre (explicitement, sous forme de loyer, ou en heures supplémentaires), un loyer bien que cela soit interdit par la loi. Une travailleuse a mentionné devoir payer un loyer pour sa chambre sous prétexte que l'employeur lui donnait le revenu brut et non net. Une autre affirme que, sans l'obligation de résidence, elle aurait pu demander un plus gros salaire – preuve que l'employeur applique une déduction pour le logement et la nourriture.

4.2.2 L'impossibilité de recevoir des visites

Dans la quasi-totalité des cas, les travailleuses sont dans l'impossibilité de recevoir des visites. Cette restriction affecte le sentiment de liberté des femmes et encourage leur isolement.

De nombreuses femmes (11) ont explicitement affirmé qu'elles ne peuvent pas recevoir des visiteurs, par manque de place (1), parce que l'employeur ne veut tout simplement pas (4), ou parce qu'elles ont le sentiment que l'employeur ne voudrait pas même s'il ne lui en a pas parlé (6).

Huit (8) femmes ont déclaré qu'elles avaient théoriquement la possibilité d'inviter des visiteurs à la résidence de leur employeur. Dans la presque totalité des cas, elles ressentent cependant de fortes réticences de la part de leurs employeurs à cette idée. Certaines hésitent à demander l'autorisation de peur de déranger leurs employeurs. D'autres déclarent ne pas souhaiter inviter des amis afin de protéger leur vie privée et la garder à l'écart de celle de leurs employeurs.

Finalement, seulement trois (3) travailleuses ont déclaré avoir reçu des visiteurs chez leurs employeurs. L'une d'elles raconte avoir reçu un invité avec l'autorisation de ses employeurs, mais qu'elle n'a jamais osé réitérer l'expérience car elle avait eu l'impression que ceux-ci n'avaient pas apprécié. Une autre femme rapporte qu'une travailleuse domestique employée chez des amis de son employeur peut occasionnellement lui rendre visite.

4.2.3 Les limites au droit à la liberté d'aller et venir

La grande majorité des travailleuses interrogées (23/33) déclarent ne pas être libres et se sentir contrôlées d'une manière ou d'une autre par leurs employeurs dans leurs allées et venues. Certaines doivent par exemple demander la permission avant de quitter la résidence (parfois une semaine en avance), tandis que d'autres n'ont pas accès aux clés de la résidence ou ne peuvent sortir qu'après s'être assurées que l'employeur n'avait absolument plus besoin d'elle. Ainsi, parmi les travailleuses domestiques interrogées, huit (8) ont répondu qu'elles avaient les clés de la maison et quatre (4) ont répondu ne pas les avoir. La question n'a pas été posée aux autres femmes.

Pendant leurs heures de repos, les travailleuses n'osent généralement pas sortir de la maison des employeurs. Il ressort en effet des entretiens qu'elles doivent, la plupart du temps, obtenir l'autorisation des employeurs pour sortir, ce qui peut leur être refusé si ces derniers estiment qu'il reste encore des tâches à faire. Une femme rapporte ainsi avoir honte de demander à l'employeur d'aller prendre un café à l'extérieur. D'autres ne sortent pas car elles préfèrent ne pas avoir de comptes à rendre à l'employeur. Par exemple, une femme raconte qu'elle préfère rester enfermée dans sa chambre à la fin de ses journées de travail plutôt que de se faire demander son heure de retour à la maison. Une travailleuse rapporte qu'elle ne peut sortir que pour promener le chien. La grande majorité des femmes déclarent que, pendant leur semaine de travail au domicile de leurs employeurs, elles ne se sentent pas libres puisqu'elles doivent être toujours disponibles.

La privation de liberté se prolonge également pendant les périodes de repos, après la semaine de travail. De nombreuses travailleuses déclarent devoir être joignables et disponibles les fins de semaines ou pendant leurs journées de congés. Certaines travailleuses justifient elles-mêmes cette mise à disposition et cette privation de liberté en expliquant qu'elles s'étaient engagées, lors de la signature du contrat, à être flexibles même durant les journées de congé – un engagement que n'hésitent pas à leur rappeler leurs employeurs.

4.3 Les effets de l'obligation de résidence

Les principaux impacts de l'obligation de résidence sont l'absence de liberté, de vie privée et de réelles périodes de repos. Plusieurs femmes s'accordent en effet pour dire que l'obligation de résidence implique une perte de liberté : « *you have no freedom* » est l'une des expressions les plus souvent entendues. Une travailleuse dit se sentir « *stuck in the house, tied to one place* ». Dépendantes de leur employeur et particulièrement vulnérables, plusieurs femmes n'osent pas réclamer du temps pour elles. Une femme explique en ce sens que l'obligation de résidence « *require you to stay always, non-stop* ». Une autre travailleuse a expliqué les impacts de l'obligation de résidence de la manière suivante :

« But the negative end part of it is that, because, for those years, my world was in that four-corner, you know. And when the kids are like, want to go out, for example summer, they want to go out and go to the park and that's the only time that: "Oh, this is summer!". That house became my world for many years. I didn't even try to be out and work. Like, how the business was going on outside, I don't know. »

Ce contrôle de l'employeur et l'obligation de disponibilité des travailleuses sur les lieux du travail ont des conséquences sur leur santé mentale. Plusieurs se sentent malheureuses, déprimées, humiliées, perdues, dégradées et désillusionnées. Une femme dit se sentir « comme un insecte », alors qu'une autre raconte avoir une estime très faible d'elle-même. Une travailleuse explique que la résidence de son employeur est pour elle sa « *golden cage* », puisque c'est une grande et belle maison de banlieue isolée de tout. Elle dit se sentir aussi comme étant la propriété de ses employeurs.

Une fois libérées de l'obligation de résidence, plusieurs femmes racontent se sentir plus heureuses, comme si elles avaient désormais une vie. Toutefois, quelques femmes ont mentionné se retrouver totalement déstabilisées une fois « libérées », ne sachant plus comment se comporter en ville, seules, sans repère, après tant d'années passées au service de leurs employeurs.

En résumé, toutes les travailleuses sont particulièrement critiques face à l'obligation de résidence et plaident pour le libre choix des femmes de résider ou non chez l'employeur. Une très grande majorité opterait pour l'abolition de cette obligation (24/31 – deux travailleuses n'ont pas répondu à la question). De ces vingt-quatre (24) femmes, sept souhaitent que l'obligation soit complètement abolie, alors que dix-sept (17) pensent qu'il faudrait laisser le choix aux travailleuses de résider ou non chez l'employeur. Ces dernières justifient leur réponse en déclarant que pour certaines femmes, résider chez l'employeur peut être avantageux financièrement et permet de sauver certains coûts (loyer et nourriture). Six (6) travailleuses estiment toutefois que l'obligation de résidence devrait être maintenue puisque cela permet aux travailleuses de sauver de l'argent, parce que « *that's why the program exists* » ou parce que « *it's in the law* ».

Section V

Les conditions de travail : l'accaparement de la « machine-à-force-de-travail »

5.1 Le travail des aides familiales résidentes : une liste infinie de tâches

5.1.1 Nombre des personnes prises en charge par les travailleuses

D'un point de vue juridique, l'immense majorité des employeurs auxquels les travailleuses interviewées sont ou ont été attachées par le PAFR sont dans l'illégalité du point de vue de la charge de travail.

Selon le règlement sur l'immigration, l'« aide familial résident » (AFR) est une personne qui « fournit sans supervision des soins à domicile à *un* enfant, à *une* personne âgée ou à *une* personne handicapée » (nos italiques)³. Le contrat de travail du Québec⁴ oblige pour sa part l'employeur à mentionner la ou les personnes, ayant besoin des soins (section 6). Or, l'immense majorité des travailleuses (23/27) sont employées pour s'occuper de plus d'un enfant ou de plus d'une personne.

Personnes prises en charge :

Enfants (et leurs parents)	Personne âgée	Personne handicapée
27 travailleuses	4 travailleuses	1 travailleuse

Nombre d'enfants pris en charge par les travailleuses s'occupant d'enfants :

Nombre d'enfants	1	2	3	4	5 et +
Nombre de travailleuses	4	11	8	3	1

Quatre (4) des trente-trois (33) travailleuses ont été employées pour s'occuper d'une personne âgée en perte d'autonomie. Ces personnes âgées requièrent au demeurant des soins particuliers, l'une étant atteinte de la maladie d'Alzheimer, une autre de démence, et deux de

³ Article 2 : « *aide familial* » Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (DORS/2002-227). <http://lois-laws.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2002-227/page-2.html#docCont>

⁴ Contrat de travail, <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/form/contrat-travail-dynamique.pdf>

handicaps physiques qui les empêchent de se déplacer. Une (1) travailleuse a spécifiquement été employée pour fournir des soins à une personne handicapée.

Toutes déclarent par ailleurs prendre en charge non seulement l'entretien des enfants, des personnes âgées ou handicapées, mais aussi celui du reste de la famille, à commencer par le couple employeur ou le parent seul. Quatre (4) employées travaillent de surcroît pour d'autres membres de la famille : la mère ou la fille de l'employeur identifié au contrat. L'une d'entre elles est au service de trois familles différentes qui partagent le même immeuble.

Le travail des AFR est également affecté par l'évolution des trajectoires familiales et matrimoniales des employeurs. Ainsi, une travailleuse qui avait été initialement embauchée pour s'occuper d'un enfant de 4 ans s'occupe aujourd'hui d'une fratrie de trois enfants, avec deux nouveau-nés. On peut aussi mentionner le cas d'une aide familiale qui doit travailler pour le nouveau compagnon de son employeur, un adolescent âgé de 17 ans qui passe l'essentiel de son temps dans la résidence avec cinq de ses meilleurs amis.

Enfin, près de la moitié des travailleuses (14/33) disent s'occuper des animaux domestiques; des chiens (du Rottweiler au caniche), des chats, des cochons d'Inde. Une travailleuse s'occupe ainsi de huit (8) chats et huit (8) cochons d'Inde.

5.1.2 Les tâches ou le contenu du travail

Les employeurs sont tenus de décrire dans le contrat de travail (section 8) « les responsabilités et les tâches liées aux soins » de l'aide familial résident. Sur ce point, les services d'immigration précisent : « les travaux domestiques, le ménage et les autres tâches ménagères semblables, comme la préparation des repas, sont permis dans une faible proportion de l'ensemble des tâches, et lorsqu'elles sont clairement liées aux tâches de soins à la ou aux personnes, elles ne peuvent toutefois pas être la tâche principale »⁵.

Cette distinction, entre *travail domestique* et *travail de soin*, n'est pas opératoire en pratique.

La liste des tâches explicitement répertoriées par les travailleuses au moment de décrire leur travail en témoigne. Parmi celles-ci, on retrouve les tâches généralement associées au travail domestique (ménage, cuisine, gardiennage et soin). Les travailleuses sont souvent plus précises : lever, faire la toilette, habiller, préparer le déjeuner, surveiller, amener les enfants à l'école, au hockey, au foot ou au parc, laver le linge, le repasser, le ranger, préparer les bagages, planifier les repas, les courses, faire l'épicerie, nettoyer la cuisine, remplir le lave-vaisselle, le vider, débarrasser, récurer la ou les salles de bain, passer la balayeuse, faire les vitres, nettoyer le garage, laver la voiture, s'occuper de la piscine, promener les animaux, les faire manger, jardiner, aller chercher les enfants, jouer avec eux, préparer la collation, le souper et le café, coucher les enfants...

⁵ Citoyenneté et immigration Canada (2011), IP 04, *Traitement des aides familiaux résidents au Canada*, Immigration Canada, 19 janvier 2011, en ligne : <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/guides/ip/ip04-fra.pdf>, p.9.

En plus du travail de *care* et des tâches ménagères qui leur paraissent inévitables, les travailleuses domestiques se disent parfois indûment sollicitées pour des tâches atypiques et farfelues exigées par leurs employeurs : servir un café au milieu de la nuit, promener le chien durant des froids extrêmes, nettoyer les trois salles de bains tous les jours, repasser l'aspirateur une deuxième fois, accompagner l'employeur chez le coiffeur, rester éveillée pour faire le ménage une fois la fête terminée et les invités partis, laver la vaisselle à la main plutôt que d'utiliser le lave-vaisselle, faire le ménage chez la fille de l'employeur.

En somme, et comme le résume une travailleuse, elles sont « bonnes à tout faire ».

Certes, toutes les travailleuses ne sont pas affectées à l'ensemble des tâches énumérées ci-dessus. Deux (2) travailleuses ont, par exemple, déclaré ne pas avoir à cuisiner puisque leurs employeurs disposent d'un chef-cuisinier. Une troisième mentionne que c'est son employeur qui cuisine la plupart du temps. Toutes les autres sont en charge des repas, du petit-déjeuner au souper, en plus du ménage et du linge.

Les réponses fournies à la question de savoir quelle est la tâche la plus pénible attestent de l'étendue du contenu du travail réel des AFR : le repassage, nettoyer les voitures, déneiger, laver les lumières du jardin à l'aide d'une échelle qui pèse très lourd, nettoyer le garage ou la piscine, faire les courses – parce qu'il faut penser à tout ce qui manque –, faire le ménage le soir une fois les invités partis, préparer les festivités de Noël. Pour une travailleuse, la tâche la plus difficile est celle qui est assignée à la dernière minute et sans préavis. Une autre déteste surtout travailler le soir quand elle est supposée pouvoir se reposer. Enfin, une travailleuse qui s'occupe d'une personne âgée insiste sur la pénibilité et la difficulté de la toilette.

On peut toutefois dégager certaines tendances. Pour de nombreuses travailleuses, la tâche la plus détestée est le ménage, notamment celui de la salle de bain ou de la cuisine, avec l'emploi de produits chimiques. La travailleuse qui doit notamment laver tous les jours les trois salles de bain de la maison rapporte que la première fois elle a beaucoup pleuré parce que : « *I'm cleaning the dirt of other people* ».

Pour beaucoup d'autres, c'est la multiplicité des tâches qui est épuisante; devoir tout décider (pour les repas par exemple) et organiser en même temps. Certaines mentionnent aussi que donner le bain tout en préparant le repas, en s'entendant dire par l'enfant : « *You are not my mother!* », et en craignant à chaque instant qu'il arrive un accident pour lequel on sera tenu responsable, constitue l'un des moments les plus appréhendés de la journée.

« Superwomen. You can put Superwoman. I can be mom, daddy, whatever. Cleaning, cooking, meal-planning, pet care, do the groceries, spend time with the children. I decide myself. Nobody tells me what to do. »

Enfin, parmi les tâches les plus détestées, les travailleuses pointent aussi les tâches liées aux animaux domestiques (celles-ci ne sont pas prévues dans le contrat de travail et concernent pourtant quatorze (14) des trente-trois (33) travailleuses rencontrées). Par exemple, une travailleuse a dit être allergique aux chats et s'occuper de la litière, laquelle est installée à côté de sa chambre. Une autre déplore devoir rester au domicile pour s'occuper des animaux pendant les vacances de ses employeurs. Une troisième doit systématiquement prolonger sa journée de travail

pour la promenade du chien sans être payée pour cela. Seule une travailleuse apprécie la promenade du chien qui est aussi la seule sortie qu'elle peut effectuer durant sa journée de travail.

Une travailleuse conclut :

« I think employers, people, should care humans more than an animal. I'm not against the animals but, in my experience, my employer asks the dog if he eats when he comes home: « Did you eat? ». He never asks me. I told them: « I'm so sorry. I love dogs but I would rather people to chose care more about their nanny than the dogs. »

Finalement, à la question de savoir si les travailleuses disposent de suffisamment de temps pour réaliser l'ensemble des tâches qui leur sont imposées, seules huit travailleuses sur trente et une (8/31) répondent par l'affirmative. Toutes les autres font part de leur incapacité à réaliser l'ensemble de ces tâches dans les délais prescrits par l'employeur.

5.2 Le temps de travail

La Loi sur les normes du travail prévoit que la semaine normale de travail est de 40 heures. Toutes les heures travaillées au-delà de 40 heures constituent des heures supplémentaires devant être rémunérées au taux augmenté de 50 % (taux et demi) du salaire horaire habituel de la salariée. De plus, une salariée peut refuser de travailler au-delà de 50 heures de travail par semaine.

5.2.1 Heures travaillées par semaine

Vingt-deux (22) répondantes disent travailler plus de 50 heures par semaine. Parmi elles, huit (8) travaillent plus de 71 heures par semaine en moyenne.

À noter que ce temps travaillé est sous-estimé (voir plus bas), d'autant que les heures de disponibilité ne sont pas comptabilisées comme des heures travaillées en elles-mêmes.

	40 à 50 heures	51 à 60 heures	61 à 70 heures	71 heures et plus
Nombre de travailleuses domestiques	9	8	6	8

5.2.2 Jours travaillés par semaine

Neuf (9) des participantes ont dit travailler 6 ou 7 jours par semaine. La *Loi sur les normes du travail* prévoit pourtant que les salariés ont droit à un repos d'au moins 32 heures consécutives chaque semaine.

	5 jours par semaine	6 jours par semaine	7 jours par semaine
Nombre de travailleuses domestiques	24	6	3

5.2.3 Heures travaillées par jour

La *Loi sur les normes du travail* prévoit que les salariés ont le droit de refuser de travailler au-delà de 14 heures par période de 24 heures. En moyenne, les répondantes travaillent 12,5 heures/jour. La très grande majorité (26/33) travaille plus de 9 heures par jour (45 heures/semaine de 5 jours) et sept (7) d'entre elles plus de 14 heures par jour. Plusieurs mentionnent par ailleurs qu'elles doivent rester flexibles en dehors de ces heures de travail.

	Nombre de travailleuses domestiques
8 et 9 heures	7
10 et 11 heures	4
12 et 13 heures	13
14 heures	2
Plus de 14 heures	7

5.2.4 Les pauses

La *Loi sur les normes du travail* prévoit que les salariés ont droit à trente minutes de pause (sans salaire) après 5 heures de travail consécutives. Si l'employeur oblige la salariée à rester sur les lieux du travail, la pause doit être rémunérée.

La grande majorité des travailleuses interviewées disent prendre leur repas sur place, et qu'il ne s'agit pas réellement d'un temps de pause puisqu'elles s'occupent simultanément des enfants. Certaines n'ont pas le temps de s'asseoir pour dîner, disent-elles. D'autres dînent avec leurs employeurs, alors qu'elles préféreraient disposer d'un moment d'intimité. Bref, le repas est rarement l'occasion d'une pause.

Selon la *Loi sur les normes du travail*, « une salariée est réputée au travail lorsqu'elle est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'elle est obligée d'attendre qu'on lui donne du travail » (article 57).

Or, l'emploi d'aide familiale résidente tel qu'il est réglementé par le PAFR, confine de facto les travailleuses sur le lieu de travail de manière illimitée dans le temps pour la période de résidence (5 à 7 jours par semaine). Au sens de la loi telle qu'elle s'applique pour le travail salarié, les aides familiales résidentes sont à la disposition de l'employeur et tenues d'attendre que des tâches leurs soient assignées. En vertu de quoi, elles devraient recevoir un salaire pour l'ensemble des heures résidées.

5.3 Le salaire et le paiement des heures supplémentaires

5.3.1 Le salaire

Les répondantes sont payées entre 330 \$ et 400 \$ par semaine. Au regard de la moyenne du temps travaillé déclaré lors de nos échanges, le salaire horaire moyen des travailleuses est de 6 \$ de l'heure, soit de 4,15 \$ en deçà du salaire minimum prévu par la loi.

Si l'employeur ne peut légalement déduire les coûts d'hébergement et de repas sur le salaire des travailleuses domestiques résidentes, une des travailleuses dit payer un loyer pour sa chambre, et une autre confie que sans l'obligation de résidence, elle aurait peut-être exigé une augmentation salariale.

À noter également que quelques-unes des travailleuses rencontrées sont rémunérées par l'entreprise des employeurs.

5.3.2 Paiement des heures supplémentaires

La *Loi sur les normes du travail* prévoit que toutes les heures travaillées au-delà de 40 heures constituent des heures supplémentaires devant être rémunérées au taux augmenté de 50 % (taux et demi) du salaire horaire habituel de la salariée. Toutefois, la grande majorité des femmes interviewées disent ne pas être rémunérées pour ces heures; quelques-unes ont dû se battre pour se faire payer une partie des heures supplémentaires effectuées. En somme, la rémunération des travailleuses domestiques semble forfaitaire et non déterminée selon le nombre d'heures travaillées.

Sept (7) déclarent être payées sous forme de temps de repos. Toutefois, aucune n'a librement fait ce choix...

Plus précisément, une travailleuse a déclaré être payée pour ses heures supplémentaires (« *Yes, she's paid and paid more than usually* »). Une autre déclare être payée depuis un an seulement pour les heures supplémentaires (« *Before they would always forget* »).

Quatre (4) travailleuses ont déclaré pouvoir « récupérer » les heures effectuées et, parfois, être payées. « *It's a give and take* », relève la première. La deuxième précise qu'une fois, alors qu'elle avait vraiment besoin d'argent, elle a demandé à ses employeurs à ce que ses heures supplémentaires soient payées et non récupérées. Les employeurs ont accepté. La troisième, qui a demandé à être payée pour les heures effectuées, rapporte qu'elle doit systématiquement le demander à ses employeurs qui oublie tout aussi systématiquement (« *This is what I hate* »). Elle précise, par ailleurs, que quand elle accompagne ses employeurs en vacances, elle n'est pas payée pour les heures supplémentaires effectuées. Une autre relève qu'elle n'a jamais été payée

pour toutes les heures supplémentaires effectuées la première année. Toutefois, après avoir demandé, elle a obtenu à être payée 10 \$ de l'heure pour les heures supplémentaires, notamment pour les heures de ménages effectuées dans les maisons des parents des employeurs. Une travailleuse mentionne qu'elle est payée 20 \$ de plus, peu importe le nombre d'heures supplémentaires effectuées, tandis qu'une autre est parfois payée pour faire du babysitting le soir.

Toutes les autres travailleuses (24/28) ne sont pas payées pour les heures supplémentaires.

À la question de savoir pourquoi elles ne réclament pas leurs heures supplémentaires, elles évoquent la peur des représailles, de perdre son emploi et l'opportunité d'obtenir des papiers : « *Because I was after my papers* »; « *All I wanted is to finish my papers, to finish my term* »; « *Because it could have broken the relationship - if you ask them, there's gonna be a gap, it's hard to work afterward in this kind of relationship* ».

Deux travailleuses mentionnent avoir osé réclamer leurs heures supplémentaires. À la première, l'employeur n'a même pas répondu, la seconde a été mise à la rue sans ses affaires personnelles.

5.3.3 L'obligation de faire du temps supplémentaire

La *Loi sur les normes du travail* prévoit un droit de refus de travailler, qui peut intervenir après 14 heures de travail par jour ou 50 heures par semaine. Le droit de refus ne s'applique donc pas après 40 heures par semaine.

Toutes les femmes interrogées ont dit avoir fait du temps supplémentaire. Plusieurs employeurs demandent aux travailleuses de rentrer la fin de semaine. Certains avisent la travailleuse au dernier moment. Bien qu'elles soient toujours longues, les périodes de travail peuvent varier d'une semaine à l'autre pour de multiples raisons (babysitting, tâches ménagères ponctuelles, etc.).

Le droit de refus qui s'applique au-delà de 50 heures n'est en fait pas exercé pour plusieurs raisons : le sentiment d'impuissance face à l'employeur, le fait de vivre chez les employeurs, la conviction que travailler plus est obligatoire, l'engagement oral pris au début du contrat de travailler un certain nombre d'heures et de demeurer flexible, la peur de se faire congédier et de ne pas pouvoir effectuer les 24 mois de travail résidant nécessaires dans les délais prévus pour être éligible à la résidence permanente.

5.4 Les droits sociaux et les travailleuses domestiques

5.4.1 Le droit à la santé

5.4.1.1 Le droit à l'assurance maladie du Québec

À moins de bénéficier d'une exception, ce qui n'est pas le cas des aides familiales résidentes, toutes les personnes qui arrivent au Québec pour y résider, y séjourner ou y revenir après un long moment d'absence, doivent subir un délai de carence, soit une période de deux (2) à trois (3) mois durant laquelle elles ne sont pas couvertes par le régime québécois d'assurance maladie (le délai de carence variant selon la date de référence utilisée). Depuis avril 2010,

l'employeur a cependant l'obligation de fournir gratuitement à l'aide familiale une couverture équivalente à celle de la Régie d'assurance maladie du Québec (RAMQ) pour cette période de carence, mais aucun mécanisme de contrôle ne vient sanctionner cette obligation.

La couverture de l'assurance maladie est par ailleurs liée à la validité du permis de travail de l'aide familiale résidente; elle est perdue, en cas de cessation d'emploi.

Dix (10) femmes ont été interrogées sur le fait d'être bel et bien couvertes par la RAMQ. Huit (8) d'entre elles ont déclaré n'avoir eu aucun problème par rapport à cela et être donc couvertes par l'assurance maladie du Québec.

Deux (2) travailleuses sur les dix (10) ont cependant des problèmes avec leur couverture d'assurance maladie. Une de ces deux travailleuses, même après avoir travaillé un an pour le même employeur (au noir), n'a jamais pu obtenir, pour diverses raisons (entre autres, négligence probable de l'employeur), un permis de travail valide. N'ayant pas de permis de travail valide, elle est en situation irrégulière au Canada et n'est donc pas couverte par la RAMQ même si elle est au Québec depuis plus de deux (2) ans. Jusqu'à maintenant, elle n'a pas été malade et n'a donc pas dû payer pour des soins normalement couverts par l'assurance maladie. La deuxième travailleuse n'est pas couverte non plus par la RAMQ pour des raisons qui semblent liées à son déménagement au Québec. Arrivée en Colombie-Britannique en mai 2008, elle a travaillé trois (3) ans pour le même employeur et obtenu un congé de maternité lorsqu'elle est tombée enceinte. Elle a alors déménagé au Québec en mars 2011 où elle avait de la famille. Elle a cependant réalisé, à son arrivée à Montréal, qu'elle n'était pas couverte par la RAMQ (car en attente de son Certificat de sélection du Québec – CSQ). Elle est donc retournée en Colombie-britannique pour y accoucher. Elle est revenue à Montréal en juin 2011. De plus, il y a quelques mois, cette travailleuse a fait une fausse couche et a donc dû aller à l'hôpital, ce qui lui a coûté 1300 \$. Cette travailleuse n'est toujours pas couverte parce qu'elle est en attente de son CSQ.

5.4.1.2 L'absence de journées de congé pour maladie ou raisons familiales ou parentales

La *Loi sur les normes du travail* prévoit un congé payé ou non payé pour des raisons familiales, parentales et de santé. Une salariée peut ainsi s'absenter, sans salaire, pendant 26 semaines au plus sur une période de 12 mois, pour des raisons de santé.

Onze (11) répondantes disent travailler lorsqu'elles sont malades. Parmi elles, une faible minorité affirment qu'elles travaillent par « choix » (elle voulait travailler de toute façon, ou parce qu'elle devait s'occuper des enfants en raison de l'absence des parents, ou parce que cela contrarie l'employeur quand elle ne travaille pas et elle se sent alors coupable). Une grande majorité ont travaillé malades parce qu'elles étaient forcées par l'employeur (l'employeur mentionne qu'elle n'a pas de journée de maladie; l'employeur dit que ça arrive à tout le monde d'être malade et de devoir travailler quand même; l'employeur lui dit de travailler et de porter un masque pour éviter la contagion; l'employeur la force à travailler puisqu'elle se trouve déjà sur les lieux du travail, etc.).

5.4.2 Le droit à la CSST

Malgré plus de huit ans de luttes menées par la Coalition *La CSST pour les travailleuses et travailleurs domestiques*, les aides familiales résidentes restent exclues de la protection de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP). Cette exclusion constitue une triple discrimination selon la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) (2008). De plus, si la nouvelle version (avril 2010) du contrat de travail type d'une aide familiale résidente fourni par le Ministère de l'immigration du Québec oblige l'employeur à cotiser pour que l'aide familiale résidente soit couverte par la LATMP, cela ne semble pas appliqué dans les faits.

Cette exclusion de la protection de la LATMP et d'un recours à la CSST constitue un enjeu problématique pour les travailleuses, d'autant que les entrevues ont mis en lumière le fait que les travailleuses sont confrontées à d'importants problèmes de santé mentale et physiques. Ainsi, la quasi-totalité des travailleuses (26/32) a déclaré être soit exténuée soit épuisée à la fin de la journée de travail. Certaines vont directement dans leur chambre se coucher à l'issue du travail, ont envie de pleurer tous les soirs ou se couchent en se demandant pourquoi elles font ce travail.

« I felt emotionnaly drained, physically tired thinking Oh my God tomorrow again, same thing again. »

« Exhausted. Tired. Depressed. Alone. Homesick. After leaving, when I arrived here, my first month, I did not unpack my things. No. I did not unpack my things and I was crying. »

« Homesick. [And the depression]. Only here that I experienced a depression, you know. Only here that I understand, what is depression. »

De nombreuses travailleuses souffrent également de douleurs au dos, au cou ou aux muscles (19/33) à cause du nettoyage ou du poids des enfants à porter. Une travailleuse a été opérée du genou : on l'obligeait à nettoyer le sol à genoux.

Section VI

Les rapports aux employeurs

6.1 La relation avec l'employeur

Quatorze (14) des travailleuses rencontrées disent entretenir de « bonnes ou très bonnes » relations avec leurs employeurs, six (6) des relations variables selon les moments, treize (13) de « mauvaises ou très mauvaises » relations. Le tableau qui suit rend compte des différentes manières de qualifier et de préciser ces relations – qui s'avèrent ambivalentes, faites à la fois de distance et de proximité.

Relations avec l'employeur :

« Bonnes ou très bonnes » (14)	« Plus ou moins bonnes » (6)	« Mauvaises ou très mauvaises » (13)
<p>Les travailleuses de ce groupe insistent sur l'honnêteté de leurs employeurs, sur leurs coups de main financiers et/ou administratifs, le cas échéant. Un employeur a, par exemple, accepté de financer une partie des frais de scolarité de son employée, un autre d'entamer des démarches de parrainage pour la cousine de son employée.</p> <p>Ces travailleuses insistent aussi sur la bonne entente familiale et la bienveillance de leurs employeurs :</p> <p>« <i>I want a family like that. The children are so respectful. They are my idols.</i> »</p> <p>« <i>When my employer notices that I am sad, she asks what's the matter, she tries to comfort me and give me advice.</i> »</p> <p>« <i>We are like brothers and sisters</i> »</p> <p>« <i>I feel like I am a member of the family.</i> »</p>	<p>« <i>They don't care about me, it's just a work relationship.</i> »</p> <p>« <i>Not that bad.</i> »</p> <p>« <i>I got along with my employer because I felt I couldn't express myself.</i> »</p>	<p>« <i>I became a dog with a leash to my employer. She was always checking on me, she's a very demanding person. She would always say that I was a bad nanny and that I did not do a great job.</i> »</p> <p>« <i>My worries are like : how am I gonna survive to this hell? Personally, I don't feel it's work anymore because, even from the start, it's difficult for me to survive this kind of job. I have to treat this house and this family like my own. They are very nice but I know that's it's in their own good. They just try to be nice for me not to quit.</i> »</p>

La répartition des femmes qui se sentent respectées ou non par leurs employeurs suit celle de la question précédente : elle correspond à la répartition des opinions sur la qualité de la relation que les travailleuses entretiennent avec leurs employeurs.

Sentiment d’être respectée par l’employeur :

	Oui	Oui et non	Pas du tout
Nombre de travailleuses	14	6	12
	<p>Leurs employeurs se montrent régulièrement satisfaits de leur travail elles sont indispensables et leurs employeurs seraient bien incapables de faire ce qu’elles font : <i>« You are the best, our savior, you’re wonderful. »</i> Les employeurs n’hésitent pas à les présenter à leurs amis; s’adressent à elles par leur prénom et les autorise à les tutoyer : <i>« I would address them by their names, just like brothers and sisters. »</i> <i>« Its a two-way process : I give them respect, they respect me. »</i></p>	<p>Ces travailleuses se disent respectées en tant que personnes mais non en tant que travailleuses. Si les relations de travail sont cordiales, elles sont aussi objectivement inacceptables (non paiement des heures supplémentaires, appel en plein milieu de la nuit, abus et surcharge de travail).</p>	<p>Les conditions de travail en témoignent : elles ne sont pas respectées, leur travail n’est pas apprécié, les heures supplémentaires ne sont jamais payées. Leurs employeurs profitent d’elles, ils et elles savent qu’en arrivant au Canada, les travailleuses ne connaissent presque pas leurs droits. Ils sont condescendants, pleins de préjugés sur les femmes d’origine asiatique en général. Il faut attendre qu’ils aient fini de manger et se contenter de leurs restes. Une travailleuse se dit considérée comme un « insecte » par ses employeurs; une autre comme du « cheap labor ». <i>« My impression that time is that they are just after my labor, my cheap labor, you know. »</i> Si ses employeurs sont satisfaits de l’avoir engagée, c’est parce qu’elle s’occupe de quatre familles à la fois, elle est donc plus que rentable pour eux.</p>

6.2 Les employeur-e-s et les parcours de vie et situations familiales des travailleuses

La plupart des travailleuses disent se livrer le moins possible à leurs employeurs quand il est question de leurs vies, de leur famille restée aux Philippines, de leurs enfants et conjoints : « *The more they know, the more they can bring things up* », dit l'une d'elles. Globalement, elles n'ont pas confiance et préfèrent rester discrètes sur leur vie privée, mais aussi sur leur engagement militant :

« The man is always telling me that if I have problems I can talk to him. Ok, fine. But for me, I cannot trust you. I can't. I have this wall. Even if he tells me that I am part of the family, I feel I'm still a nanny. I keep everything to myself. I am very quiet in the house. They don't know that outside work I'm very friendly, that I am involved with Pinay. I know that, when they are nice with me, for example if they tell me that I can have a break, I know it's only because they want to ask me something, to babysit for example. »

Douze (12) travailleuses ont mentionné avoir caché des informations à leurs employeurs : être amie avec l'employée domestique des voisins; être impliquées dans Pinay (3); les procédures juridiques intentées par le passé contre d'autres employeurs (3); ou encore le fait qu'elles envisageaient de contester leurs conditions de travail devant la CNT. Deux (2) autres travailleuses ont expliqué qu'elles ne partageaient rien de personnel avec leurs employeurs de peur que cela n'affecte leur démarche d'immigration. Finalement, une femme a expliqué qu'elle ne pouvait confier à ses employeurs ce qu'elle aimerait faire après ses 24 mois obligatoires.

Trois (3) travailleuses ont cependant affirmé se confier et que leurs employeurs connaissaient tout de leur vie privée : « *Pretty much, they know everything, about my husband, my problems with immigration.* »

6.3 Les abus

« *The emotional abuse is very important, but it is not the only kind of abuse. I am experiencing a lot of types of abuse at the same time.* »

Type d'abus :

	Travailleuses concernées	Exemples
Retenue de documents d'immigration et pressions face au statut migratoire des travailleuses	6	<p>Sans être en mesure de le prouver, une travailleuse soupçonne ses employeurs d'être responsables des délais concernant l'avis relatif au marché du travail (AMT), avis qu'elle attend toujours pour pouvoir commencer à travailler légalement au Canada.</p> <p>Une travailleuse a raconté que la conjointe de son employeur avait appelé « l'immigration » pour faire une enquête sur elle.</p> <p>L'employeur d'une travailleuse la menaçait régulièrement de la « déporter » aux Philippines si la travailleuse ne faisait pas ce qu'elle lui demandait.</p>
Violences physiques	5	<p>L'employeur d'une travailleuse lui a jeté des objets à la figure à plusieurs reprises et secoué un jour le tapis sur la tête pour lui montrer qu'il restait de la poussière. La travailleuse n'a jamais osé porter plainte : on ne l'aurait pas crue, ses employeurs étant des gens très riches.</p> <p>Une travailleuse a été jetée à la rue sans ses affaires. Elle dit avoir plusieurs fois pensé qu'elle pourrait mourir, elle a, par ailleurs, perdu beaucoup de poids.</p>
Accusations	18	<p>Les travailleuses sont régulièrement soupçonnées et accusées d'avoir volé des objets perdus dans la maison : une boîte de sauce tomate par exemple.</p> <p>Devant la CNT, une travailleuse a été accusée de violence par la conjointe de son employeur : elle l'aurait poussée.</p> <p>Les employeurs d'une travailleuse l'ont accusée d'avoir utilisé leur bain privé.</p>

Insultes	15	<p>« <i>Just leave, go home!</i> » « <i>You're stupid! You're crazy! You're a moron!</i> » « <i>Tu es imbécile.</i> » « <i>Why you did not clean the back of the bed? When you have a bath, do you clean your ass?</i> » « <i>Tu ne sais pas cuisiner.</i> »; « <i>Tu es bonne à rien.</i> »</p> <p>Une travailleuse s'est fait dire que les Philippins, y compris s'ils étaient éduqués, ne pourraient jamais être bons à rien d'autre que travailleurs domestiques ou chauffeurs de taxis. Une travailleuse explique que, pour éviter les insultes, elle doit se montrer docile, sans laisser voir qu'elle est affectée : « <i>I'm not allowed to show my feelings, only happy feelings are allowed.</i> »</p>
Harcèlement psychologique, moral et sexuel	13	<p>Une travailleuse s'est vu répéter pendant deux années qu'elle n'était bonne à rien. Elle pleurait tous les jours dans sa chambre et dit avoir totalement perdu confiance en elle.</p> <p>Une autre a subi du harcèlement moral, psychologique et sexuel de la part de la conjointe de son employeur qui la soupçonnait d'entretenir des relations sexuelles avec lui. En plus de la menacer de coups et de la tuer, elle a plusieurs fois tenté de la déshabiller pour l'examiner.</p> <p>Un couple d'employeurs a tenté de forcer l'entrée de l'appartement que la travailleuse partageait les fins de semaines avec d'autres travailleuses; le concierge a dû intervenir.</p>
Menaces	15	<p>Les employeurs d'une travailleuse, qui réclamait le paiement de ses heures supplémentaires, l'ont menacée d'appeler les autorités migratoires pour la faire déporter.</p>

Finalement, six (6) travailleuses ont dit ne pas s'être toujours sentie en sécurité dans la résidence en raison des mauvaises relations qu'elles entretiennent ou entretenaient avec leurs employeurs.

Les « cadeaux » des employeurs :

Seules cinq (5) travailleuses sur trente-trois (33) disent n'avoir jamais reçu de cadeaux de la part de leurs employeurs. Ceux qui font des cadeaux offrent du chocolat, des vêtements usagés, du parfum, une montre, un Ipad, un gâteau d'anniversaire, un bonus pour un voyage aux Philippines par exemple. Le plus souvent, il s'agit de marquer les fêtes de Noël ou un anniversaire. Une travailleuse s'est vu offrir une veste qui aurait coûté 1000 \$ selon son employeur, puis être surchargée de travail par la suite. Une autre raconte recevoir des cadeaux

chaque fois que son employeur culpabilise d'avoir abusé d'elle. Enfin, une travailleuse a reçu une robe pour assister à une cérémonie de mariage au cours de laquelle elle devait s'occuper de huit (8) enfants.

6.4 Avoir peur d'être renvoyée et se savoir indispensable

Seize (16) des répondantes craignent constamment d'être mises à pied; la majorité d'entre elles disent ne jamais refuser une tâche par peur d'être renvoyées. Cette peur augmente chaque fois que leur travail est critiqué, que les employeurs montrent de l'insatisfaction, ou encore lorsqu'ils comparent les travailleuses à celles qui les précédaient ou à d'autres aides familiales résidentes qui sont employées dans le réseau des amis de la famille.

« *Who wouldn't be afraid? The job depends on pleasing the employer. We are a slave of the documents* », explique l'une des répondantes.

Les autres travailleuses n'ont pas peur d'être renvoyées. Elles l'expliquent par le fait qu'elles bénéficient d'une bonne relation avec leurs employeurs. Elles peuvent donc se sentir à l'aise pour repousser une tâche au lendemain et pour signifier qu'elles ne sont pas « des robots ». Plus généralement, elles savent que leurs employeurs dépendent d'elles au quotidien, que les enfants leurs sont attachés et qu'avoir à engager et former une autre employée demanderait trop de temps et d'énergie à leurs employeurs.

6.5 Revendiquer des droits et permis de séjour

La grande majorité des travailleuses affirment qu'elles auraient osé revendiquer leurs droits si elles avaient disposé d'un permis de travail ouvert depuis leur arrivée au Canada. Elles n'auraient pas vécu dans la peur d'être mises à pied, d'être renvoyées aux Philippines et elles n'auraient pas hésité à changer d'employeur en cas d'abus, disent-elles. Une travailleuse estime qu'elle aurait été plus heureuse si elle s'était sentie plus libre de changer d'employeur. Plusieurs disent qu'elles n'auraient même pas travaillé comme aide familiale. Elles auraient repris leurs études pour tenter de se qualifier dans leurs domaines de formation, comme infirmière par exemple. Elles auraient appris le français.

Depuis qu'elle a son permis ouvert, une travailleuse se dit enfin plus confiante : « *When you are under the LCP, everything seems limited, you're vulnerable with everything* ». Avec le permis ouvert, « *If something happens, I can just find another job. It gives a feeling of security.* » Une autre ose désormais lutter pour ses droits. Depuis qu'elle a obtenu son permis ouvert, elle continue de travailler pour son employeur, mais elle travaille de 9 h à 17 h et refuse les heures supplémentaires non-payées.

Section VII

Stratégies de lutte et rapport au militantisme

7.1 Pinay

« If I knew about Pinay before, I would not have stayed 23 months with my employer. When you don't know your rights, you are isolated. »

Étant donné qu'une grande partie des répondantes nous ont été référées par des militantes de Pinay, les femmes interrogées connaissaient en grande majorité l'organisation et seize (16) d'entre elles y étaient très activement engagées au moment des entrevues. Seules deux (2) répondantes n'avaient pas encore pris connaissance de l'existence de l'organisation. L'une d'entre elles connaissait néanmoins le Centre des travailleurs et travailleuses migrantes qui accueille les militantes de Pinay.

C'est pour l'essentiel via les réseaux familiaux, les amies elles-mêmes venues des Philippines et les rencontres lors des cours de français, que les travailleuses sont entrées en contact avec des militantes de Pinay. Une travailleuse a été référée par sa coiffeuse qui travaille dans l'édifice où se tiennent les rencontres de Pinay (au Centre des travailleurs et travailleuses immigrants), une autre femme par l'organisme La Maison bleue⁶.

Une seule des travailleuses rencontrées nous a en revanche expliqué qu'elle préférerait ne pas s'engager dans Pinay; elle pense que l'organisation la pousserait sans doute à revendiquer ses droits, le paiement de ses heures supplémentaires par exemple, et c'est pourquoi elle souhaite garder ses distances.

Parmi les seize (16) travailleuses qui se disent activement engagées dans l'organisation, huit (8) participent effectivement aux activités et aux différents comités, dont le comité d'administration. Ce sont elles qui organisent les manifestations (elles sont membres du comité 8 mars par exemple), les fêtes bi-annuelles, les cliniques juridiques, comme les activités de financement. L'une d'elles agit parfois à titre de témoin, par exemple dans des conférences universitaires. Une autre travaille à la mise en place d'une maison de transition pour les travailleuses domestiques résidentes. Elles se rencontrent sur une base hebdomadaire, le plus souvent le dimanche pour une réunion de deux heures.

Huit (8) autres militantes se décrivent comme seulement des participantes. Elles n'organisent pas les activités et ne sont pas impliquées dans les comités. En revanche, elles participent aux manifestations, ateliers de formation, cliniques juridiques et spectacles de danse.

⁶ <http://www.maisonbleue.info/> La Maison Bleue : Milieu de vie préventif à l'enfance, est un organisme sans but lucratif et de bienfaisance qui offre des services de périnatalité sociale aux femmes enceintes et à leur famille vivant en contexte de vulnérabilité.

Celles qui ne participent pas aux activités de Pinay l'expliquent tout simplement par le manque de temps, étant tiraillées entre leur travail et leurs enfants.

Les employeurs ne sont que rarement au courant de l'activisme politique des employées. Et lorsqu'ils le sont, ils « *n'ont pas vraiment compris ce que faisait l'organisation* », selon la formulation de l'une des travailleuses.

Seules deux (2) d'entre elles disent régulièrement discuter de Pinay avec leurs employeurs, qu'elles n'hésitent pas à solliciter au moment des campagnes de financement. D'autres travailleuses cachent au contraire leur implication dans Pinay par méfiance :

«It was better to keep it silent, maybe it would have been better if they knew because they would know I knew my rights... but can be bad too »

ou encore parce qu'il n'y a tout simplement pas lieu d'échanger avec les employeurs sur leurs vies : *«I don't care letting them know.»*

Enfin, une travailleuse, très activement engagée à Pinay, s'efforce de passer pour la parfaite travailleuse étrangère : elle joue à se donner l'air d'une jeune femme très timide, discrète et déférente, sans attache et sans aucun réseau amical auprès de ses employeurs. Si ceux-ci savaient ce qu'elle faisait à Pinay, s'ils la voyaient militer, manifester, animer les soirées et danser, ils seraient tout bonnement éberlués, nous dit-elle.

7.2 Luites juridiques liées à leur expérience de travail sous le PAFR

Douze (12) des travailleuses rencontrées avaient déjà intenté des procédures judiciaires devant les tribunaux contre leurs employeurs au moment de l'enquête.

Le recours le plus souvent utilisé par les répondantes est le dépôt de plainte devant la Commission des normes du travail (CNT) – neuf (9) cas sur douze (12). Huit (8) de ces plaintes concernent les heures supplémentaires ou les périodes de congés non-payées. Quatre (4) répondantes étaient toujours en attente d'une date d'audience au moment de l'entrevue. Trois (3) autres avaient vu leurs plaintes rejetées, faute de preuve suffisante ou de témoin.

Trois (3) autres travailleuses avaient, par ailleurs, déposé une plainte, toujours devant la CNT, pour harcèlement psychologique. Un dossier a été fermé, encore une fois faute de témoin. La travailleuse et son employeur sont néanmoins parvenus à une entente en vertu de laquelle l'employeur s'engageait à fournir une lettre de référence et la travailleuse à ne jamais diffuser son nom dans quelque média que ce soit.

Au moment de l'enquête, seule une travailleuse avait obtenu des dommages moraux pour harcèlement psychologique. C'est après avoir été forcée de travailler pour des amis de son employeur, puis s'être évanouie au travail, qu'elle s'était décidée à déposer une plainte devant la CNT. Il lui a cependant fallu attendre une année pour obtenir l'audience et la réparation :

« I was afraid they would pay someone to kill me, they knew where is my house. I wanted to move out ».

Elle se dit satisfaite du jugement : en tant que « *simple caregiver, I could have power on them, so the future caregivers would not live what I lived* ».

Une travailleuse a expliqué pourquoi elle avait décidé de ne pas aller devant la CNT pour réclamer ses heures supplémentaires non-payées, bien que Pinay l'ait encouragée à le faire :

« I prefer to stay silent. I think it's not that much. My employers also sponsored two of my cousins who now work for them ».

De plus, cette travailleuse avait auparavant effectué le même travail à Hong Kong où, selon elle, les conditions de travail avaient été, en comparaison de celles qu'elle a connues au Canada; beaucoup plus dures.

Trois (3) travailleuses ont déposé des plaintes devant la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). La première a déposé plainte contre l'agence de placement « Supernanny » pour « traite des personnes » fic humain. Plus précisément, elle accuse l'agence de lui avoir fourni un « faux » contrat et un « faux » employeur à son arrivée au Canada. Elle s'est trouvée sans employeur pendant 7 mois, tandis que le délai des 24 mois de résidence obligatoires sur 4 ans continuait de courir. Dès son arrivée au Canada, l'agence l'a par ailleurs obligée à signer un bail au loyer très élevé pour un logement qu'elle devait partager avec de nombreuses travailleuses, et menacé de la poursuivre en cas de départ. Entamée en 2011, la procédure était toujours en cours au moment de l'entrevue. Pour des raisons de confidentialité, le contenu des deux autres plaintes déposées devant la CDPDJ ne peut être explicité ici.

Une répondante était poursuivie par son ancienne employeuse, une avocate, devant les tribunaux au moment de l'entrevue. Les parties étaient alors en attente d'une date d'audience. Dans cette affaire compliquée, X, une travailleuse domestique s'était portée garante d'une de ses amies, Y, également travailleuse domestique résidante. L'employeuse avait en effet exigée, avant d'embaucher Y, que X s'engage contractuellement à lui verser 3000 \$ si Y venait à quitter son travail avant d'avoir complété les 24 mois obligatoires. Pendant plus de deux ans, Y a subi abus et violences sans jamais oser se plaindre, craignant que l'avocate réclame les 3000 \$ à son amie X. Elle a finalement eu le courage de quitter son emploi après avoir obtenu un permis ouvert et que les membres de Pinay et des avocats lui aient expliqué que le contrat était illégal. L'avocate réclame actuellement plusieurs dizaines de milliers de dollars à Y pour rupture abusive du contrat de travail. Il est vrai que l'employeuse utilisait également la travailleuse domestique comme secrétaire de son cabinet d'avocat.

Enfin, une autre travailleuse devait rencontrer, dans les jours suivant l'entrevue, un avocat qui collabore avec Pinay pour tenter de voir s'il existait un recours possible face à sa situation migratoire au Canada. Depuis son arrivée au Canada en janvier 2013, elle n'a jamais pu travailler légalement. Son premier employeur n'avait plus besoin de ses services à son arrivée au Canada. Elle a effectué une semaine d'essai chez un deuxième employeur, mais a dû le quitter en raison de conditions de travail inacceptables. Elle a ensuite fait trois mois d'essai chez un troisième employeur, toujours au noir, mais a dû le quitter compte tenu de conditions de travail également intolérables. Elle travaille actuellement chez un quatrième employeur mais elle n'a toujours pas pu obtenir un permis de travail valide, malgré d'épuisantes démarches et alors qu'elle travaille toute la semaine chez son employeur, 24 h/24 h. Elle explique que ses nouveaux employeurs ont

pris du retard dans la demande de l'avis relatif au marché du travail (AMT). Elle leur a demandé plusieurs fois où en était la procédure, pour s'entendre dire que Service Canada avait perdu la demande. Elle a finalement pu obtenir l'AMT en novembre 2013. Sa demande de permis de travail, qu'elle a envoyée en décembre 2013, a par la suite été refusée au motif qu'elle avait travaillé illégalement au Canada pour une longue période. La travailleuse soupçonne ses employeurs de lui avoir menti par rapport à la procédure de demande de l'AMT, pour qu'ils puissent la faire travailler au noir le plus longtemps possible. Concernant son travail au noir, elle explique : « *I didn't have a choice. What do I do? I have to live in the streets? Prostitute myself?* » Au moment de l'entrevue, la travailleuse avait l'obligation de quitter le Canada en mai 2014. Elle n'était pas certaine de ce qu'elle désirait faire. Elle pensait que s'il y avait une possibilité de rester au Canada, de faire une demande de révision de la décision, elle allait l'intenter.

7.3 Principales revendications relatives au PAFR

Trente-deux (32) des trente-trois (33) femmes ont été interrogées sur les principaux enjeux problématiques liés au PAFR. L'enjeu problématique le plus souvent identifié par les travailleuses est la non-rémunération des heures supplémentaires (29/32). L'obligation de résidence est le deuxième enjeu le plus souvent cité par les femmes interrogées (20/32). L'abus verbal et psychologique des travailleuses arrive au troisième rang, ayant été cité par dix-neuf (19) des trente-deux (32) femmes. Un quatrième enjeu important est le fait que le permis de travail soit lié à un employeur spécifique (16/32). Cinq (5) femmes mentionnent également que les 24 mois de travail demandés sous le PAFR sont excessifs, que seuls 12 mois, par exemple, devraient être exigés.

D'autres enjeux moins courants sont mentionnés par les travailleuses interrogées, tels que : les longs délais pour pouvoir changer d'employeur et obtenir un nouveau permis de travail, le salaire peu élevé, les abus physiques et le harcèlement sexuel, le fait que les employeurs ne connaissent pas la loi ni les droits des travailleuses, le fait que les travailleuses ne peuvent étudier pendant qu'elles travaillent sous le PAFR, l'exclusion des travailleuses de la CSST, le besoin d'un encadrement gouvernemental plus strict des employeurs.

Enjeux problématiques liés au PAFR :

	Non-rémunération des heures supplémentaires	Obligation de résider chez l'employeur	Abus verbal et psychologique	Permis de travail lié à un employeur spécifique	Obligation de 24 mois considérée comme excessive	Autres enjeux
Nombre de femmes	29	20	19	16	5	12

Conclusion

La recherche toujours en cours, qui est à l'origine de ce rapport, consistait à identifier les enjeux de l'obligation de résidence en examinant ses effets sur les conditions de vie, de travail et de lutte des travailleuses domestiques résidentes. Au commencement de ce travail de recherche, nous voulions plus spécifiquement contribuer à mettre au jour l'exploitation particulière que cette obligation autorise et organise *de facto*. Si nous avons choisi de centrer l'analyse sur cette disposition du PAFR, c'est d'abord que sa suppression constituait une revendication prioritaire pour les travailleuses et militantes de Pinay, sans doute parce qu'il s'agit d'une condition préalable à toute reprise minimale de contrôle sur leur activité, que ce soit en termes de temps travaillé, d'horaires, de cadence ou de relations de travail.

Comme l'affirme l'une des travailleuses que nous avons rencontrées :

« *Quand tu vis dehors, c'est très bien, tu as du temps, tu commences et tu finis ton travail. Mais quand tu vis dedans, tu travailles aussi longtemps qu'ils et elles le veulent.* ».

Cependant, bien au-delà de l'obligation de résidence dont la suppression ne garantit pas celle de la résidence chez l'employeur-e-, force est de constater que les travailleuses domestiques immigrantes au Canada constituent une fraction de classe (de classe, de sexe et de race) singulièrement exploitée.

Nos résultats de recherche nous semblent en effet conforter l'hypothèse, développée ailleurs⁷, selon laquelle le PAFR – avec son obligation de résidence – participe d'un dispositif juridique qui non seulement exprime, mais (ré)organise une « forme transitionnelle d'exploitation » qui, passant par une mainmise sur les corps, se situe entre esclavage, servage, « sexage » et salariat (Colette Guillaumin : 1978) et contribue à produire des figures de travailleurs non libres.

Nos résultats révèlent plus précisément une violation systématique du droit du travail, et de différents droits fondamentaux : le droit au respect de la vie privée et familiale, le droit à la liberté d'aller et venir, le droit à la liberté de sa personne, le droit d'association. Sur le plan du droit du travail, on soulignera l'obligation de faire des heures supplémentaires, la démesure liée à l'absence de mesure du volume d'heures de travail, le non-paiement des heures supplémentaires, l'absence de congés payés et de congés tout court, de même que l'assignation des travailleuses à une série de tâches infinies, autre forme de démesure du travail. En ce qui concerne maintenant la violation du droit à la vie privée et familiale, on peut rapporter les témoignages des travailleuses concernant les intrusions des employeurs dans leurs chambres ou l'impossibilité de recevoir des amis, et plus largement l'absence de temps à soi... Par ailleurs, compte-tenu des récits de vie que nous avons entendus au fil de cette recherche, nous ne pouvons qu'insister sur les relations affectives, familiales et communautaires, qui sont *de facto* sacrifiées au profit du bien-être des familles canadiennes. Enfin, la violation du droit à la liberté apparaît très clairement remise en cause par l'impossibilité des travailleuses de pouvoir quitter le logement faute d'en posséder les

⁷ Elsa Galerand et Martin Gallié, « L'obligation de résidence : un dispositif juridique au service d'une forme de travail non libre », *Revue Interventions économiques* [En ligne], 50 | 2014, 22 pages, mis en ligne le 01 novembre 2014.

clefs pour ne prendre que cet exemple. Sur ce point, nous ajoutons qu'en vertu du Programme des aides familiaux, les travailleuses ne sont pas libres de changer d'employeur et/ou de secteur d'emploi. La question de savoir si cette dérogation au droit du travail commun peut être interprétée comme une contravention au droit à la liberté nous semble d'ailleurs constituer un véritable enjeu juridique aujourd'hui.

Quoiqu'il en soit, la violation des droits fondamentaux, considérée comme de la discrimination systémique (CDPDJ, 2011), par la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* s'appuie sur deux dispositions qui sont au cœur des revendications de PINAY et que l'organisme conteste depuis sa création : l'absence de résidence permanente et l'obligation de résidence. La contestation de ces deux dispositions s'inscrit toutefois dans une pratique combative plus large, comme en témoignent les revendications de PINAY :

- Attribuer la résidence permanente dès l'arrivée des travailleuses sur le sol canadien;
- Laisser le choix aux travailleuses de résider, ou non, chez l'employeur, conformément à Convention 189 de l'OIT;
- Mettre en place des mécanismes d'inspection du travail continus des employeurs;
- Obliger les employeurs à respecter les huit heures de travail par jour;
- Fournir aux travailleuses domestiques des cours de français et s'assurer que les employeurs leur permettent de suivre ces cours pendant leurs heures de repos pendant la journée – et pas seulement pendant leurs jours de repos (assurer un droit de mobilité pendant les heures passées chez l'employeur);
- Garantir et promouvoir le droit d'association des travailleuses domestiques.

Bibliographie consultée

Arat-Koc, Sedef (1989). In the Privacy of our own Home : Foreign Domestic Workers as Solution to the Crisis in the Domestic Sphere in Canada, *Studies in Political Economy*, vol. 28, pp. 33-58.

Arat-Koc, Sedef (2001). Caregivers Break the Silence : A Participatory Action Research on the Abuse and Violence, including the Impact of Family Separation, Experienced by Women in the Live-in Caregiver Program, Toronto, ON : Intercede, 108 pages.

Bals, Myriam (1992). Un programme de main-d'œuvre pathogène : le programme pour les domestiques étrangères, *Santé mentale au Québec*, vol. 17, n° 2, pp. 157-170.

Bakan, Abigail et Daiva Stasiulis, (1995). Making the Match : Domestic Placement Agencies and the Racialization of Women's Household Work, *Signs*, vol. 20, n° 2, pp. 303-335.

Bakan, Abigail et Daiva Stasiulis (1997). Not One of the Family : Foreign Domestic Workers in Canada, Toronto, ON : University of Toronto Press, 181 pages.

Bakan, Abigail et Daiva Stasiulis (Eds.) (2005), *Negotiating Citizenship : Migrant Women in Canada and the Global System*, Toronto, ON : University of Toronto Press, 233 pages.

Bakan Abigail et Daiva Stasiulis (2012). The political Economy of Migrant Labor Caregivers : A Case of Unfree Labor, dans Patti Tamara Lenard and Christine Straehle (ed.), *Legislated Inequality. Temporary*

Labour Migration in Canada, Montreal & Kingston, McGill-Queen'University Press, pp. 201-226.

Bayefsky, Anne, (1979-1980). The Jamaican Women Case and the Canadian Human Rights Act : Is Government Subject to the Principle of Equal Opportunity, *U. W. Ontario L. Rev.*, vol. 18, pp. 461-492.

Bernstein Stéphanie, Katherine Lippel et Lucie Lamarche (2001). Les femmes et le travail à domicile : le cadre législatif canadien, Université du Québec à Montréal/*Conditions féminines Canada*, 216 pages.

Bernstein, Stéphanie (2006). 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, pp. 223-239.

BIT, Rapport IV(1) : Travail décent pour les travailleurs domestiques, CIT99 Report IV(1).

Blackett, Adelle (2012). Decent Work for Domestic Workers Convention and Recommendation, *American Journal of International Law*, vol. 106, n° 4, pp. 778-794.

Blackett, Adelle (2011). Introduction : Réguler le travail décent des travailleuses domestiques, *Revue femmes et droit*, vol.23, pp.47-96.

Chambre des communes (2008). Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration – Témoignages – Mme Lualhati Alcuitas (Grassroots Women), lundi 31 mars 2008, 39e législature, 2e Session, para.1634.

Citoyenneté et immigration Canada (2013). Travailler temporairement au Canada : Le Programme des aides familiaux résidants, en ligne : <http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/aides/index.asp>.

Citoyenneté et immigration Canada (2011a), IP 04. Traitement des aides familiaux résidants au Canada, Immigration Canada, 19 janvier 2011, 41 pages, en ligne : <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/guides/ip/ip04-fra.pdf>.

Citoyenneté et immigration Canada (2011b). Bulletin opérationnel 275-C. Programme des travailleurs étrangers temporaires – Directives opérationnelles concernant l'entrée en vigueur des modifications au Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés, du 1er avril 2011, en ligne : <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/guides/bulletins/2011/bo275C.asp#pafr>

Citoyenneté et immigration Canada (2010a), OP14. Relatif au traitement des demandes aux termes du programme des aides familiaux résidant, Citoyenneté et Immigration Canada, 27 pages, en ligne : <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/guides/op/op14-fra.pdf>.

Citoyenneté et immigration Canada (2010b). Faits et chiffres 2010 – Aperçu de l'immigration : Résidents permanents et temporaires, en ligne : <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2010/temporaires/06.asp>

Comité paritaire de l'industrie de la chemise c. Potash (1994) 2 SCR 406, p. 407.

Commission des droits de la personne et de la jeunesse (2011). La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants, Avis (Me Marie Carpentier), Cat. 2.120-7.29.

Delphy Christine (1998 – 1ère éd. 1970). L'ennemi principal, dans L'ennemi principal. 1. Économie politique du patriarcat, Paris, Syllepse, 293P, pp. 31-56.

Devi, Uma, Lise Isaksen et Arlie R. Hochschild (2010). La crise mondiale du Care : point de vue de la mère et de l'enfant, dans Jules Falquet et al., Le sexe de la mondialisation. Genre, classe, race et nouvelle division du travail, Paris, Presses de la FNSP, 278 P., pp. 121-136.

Falquet, Jules (2007). De gré ou de force. Les femmes dans la mondialisation, Paris, La dispute, 212 pages.

Falquet, Jules (2009). La règle du jeu. Repenser la co-formation des rapports sociaux de sexe, de classe et de « race » dans la mondialisation néolibérale, dans Elsa Dorlin (dir.), Sexe, race, classe. Pour une épistémologie de la domination, Paris, PUF, coll. Actuel Marx confrontation, 2009, pp. 71-90.

Federici, Silvia (2002). Reproduction et lutte féministe dans la nouvelle division internationale du travail, Cahiers genre et développement, vol. 3, pp. 45-69.

Glenn, Evelyn Nakano (2009a). Le travail forcé : citoyenneté, obligation statutaire et assignation des femmes au care, dans Pascale Molinier et al., Qu'est-ce que le care?, Paris, éditions Payot & Rivages, pp. 113-131.

- Glenn, Evelyn Nakano (2009b). De la servitude au travail de service : les continuités historiques de la division raciale du travail reproductif payé, dans Elsa Dorlin (dir.), *Sexe, race, classe. Pour une épistémologie de la domination*, Paris, PUF, coll. Actuel Marx confrontation, pp. 21-63.
- Glenn, Evelyn Nakano (2010). *Forced to Care : Coercion and Caregiving in America*, Cambridge, Massachusetts : Harvard University Press, 272 pages.
- Grandeau Mona et Joanna Kerr. (1998). *Frustrated and Displaced : Filipina Domestic Workers in Canada*, *Gender and Development*, n° 1, pp. 7-12.
- Groot, Raphaëlle de et Elizabeth Ouellet (2001). Plus que parfaites. Les aides familiales à Montréal 1850-2000, Montréal, Les éditions du remue-ménage, 177 pages.
- Guillaumin, Colette (1978). Pratique du pouvoir et idée de Nature (1) L'appropriation des femmes, *Questions Féministes*, n° 2, pp. 5-30.
- Hanley, Jill, Eric Shrage, Andre Rivard and Jahhon Koo (2012). « Good Enough to Work ? Good Enough to Stay ! » Organising among temporary Foreign Workers, dans Patti Tamara Lenard and Christine Straehle (ed.), *Legislated Inequality. Temporary Labour Migration in Canada*, Montreal & Kingston, McGill-Queen's University Press, 407 pages, pp. 245-271.
- Hochschild, Arlie Russell (2004). Le nouvel or du monde, *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 23, n° 3, pp. 59-74.
- Ibos, Caroline (2008). Les « nounous » africaines et leurs employeurs : une grammaire du mépris social, *Nouvelles questions féministes*, vol. 27, n° 2, pp. 25-38.
- Juteau, Danielle et Nicole Laurin-frenette (1988), L'évolution des formes de l'appropriation des femmes : des religieuses aux « mères porteuses », *Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie*, vol. 25, n° 2, 1988, pp. 183-207.
- Kergoat, Danièle (2009). Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux, dans Elsa Dorlin (dir.), *Sexe, race, classe, pour une épistémologie de la domination*, Paris, PUF, 2009, pp. 111-125.
- Crenshaw, Kimberle (1991). Mapping the Margins : Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color, *Stanford Law Review*, vol.43, pp.1241-1300.
- Lenard Patti Tamara et Christine Straehle (2012). *Legislated Inequality : Temporary Labour Migration in Canada*, Montreal-Kingston, McGill-Queens University Press, 407 pages.
- Langevin Louise et Marie-Claire Belleau (2000). Le trafic des femmes au Canada : une analyse critique du cadre juridique de l'embauche d'aides familiales immigrantes résidentes et de la pratique des promesses par correspondance, *Faculté de droit Université Laval Québec*, 233 pages.
- Macklin, Audrey (1992). Foreign Domestic Worker : Surrogate Housewife or Mail Order Servant?, *McGill L.J.*, vol. 37, pp. 681-760.
- Marincola, David (2009). Domestic Service Work in Canada : The Living and Working Conditions 1940s to Present, dans HIST 3531 – The Working Class in Canadian Society, Faculty of Liberal Arts and Professional Studies, York University, 2009, en ligne : [York Space <pi.library.yorku.ca/dspace/handle/10315/9866>](http://pi.library.yorku.ca/dspace/handle/10315/9866).

Marte c. Canada (Citoyenneté et Immigration), 2009 CF 155 (CanLII) — 2009-02-11 Cour fédérale du Canada — Canada (fédéral)

Molinier, Pascale, Laugier, Sandra et Patricia Paperman (2009), Qu'est-ce que le care? Souci des autres, sensibilité, responsabilité, Paris, Petit blibliothèque Payot.

Okun-Nachoff Deanna (2009), Top ten legal issues facing workers in the live-in caregiver program, p. 1-6, en ligne : http://www.cba.org/CBA/newsletters-sections/pdf/03_09-imm-4.pdf

Oso Casas, Laura (2002). Stratégies de mobilité sociale des domestiques immigrées en Espagne, *Revue du Tiers-Monde*, vol. 170, avril-juin, pp. 287-305.

Oso Casas, Laura (2008). Migration, genre et foyers transnationaux : un état de la bibliographie, *Les cahiers du CEDREF*, en ligne : <http://cedref.revues.org/580>

Oxman-Martinez, Jacqueline et Jill Hanley (2001). Trafficking Women : Gendered Impacts of Canadian Immigration Policies, *Journal of International Migration and Integration*, vol. 2, pp. 297-313.

Parlement du Canada (2009). Réponse du gouvernement : septième rapport du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration, Présenté à la Chambre le 19 août 2009, en ligne : <http://www.parl.gc.ca/HousePublications/Publication.aspx?DocId=4017803&Language=F&Mode=1&Parl=40&Ses=2>

Parrenas, Rhacel Salazar (2000). Migrant Filipina Domestic Workers and the International Division of Reproductive Labor, *Gender and Society*, vol. 14, n° 4 (Aug., 2000), pp. 560-580.

PINAY, 2008, *Warning! Domestic work can be dangerous to your immigration status, health, safety and wallet; Report on the finding of a community based survey of work condition of Montreal domestic workers*, Montreal, en ligne : https://docs.google.com/file/d/1PINzXgoxDvSX3ZP9Ua44M6Zoy_bIrwfgzd-UFH0cwLjJxsmGsUo2wEQBRwj6/edit?hl=en

Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés, DORS 2002/227.

Sager, Eric W. (2007). The Transformation of the Canadian Domestic Servant, 1871-1931, *Social Science History*, vol. 31, n° 4, pp. 509-537.

Sassen, Saskia (2010). Mondialisation et géographie globale du travail, dans Jules Falquet et al., *Le sexe de la mondialisation. Genre, classe, race et nouvelle division du travail*, Paris, Presses de la FNSP, 278 pages, pp. 27-42.

Schecter, Tanya (1998). *Race, Class, Women and the State, the Case of Domestic Labour*, Montréal, Black Rose Books, 185 pages.

Stasiulis, Daiva et Abigail B. Bakan (1997). Negotiating Citizenship - The Case of Foreign Domestic Workers in Canada, *Feminist Review*, n° 57, pp. 112-139.

Torres, Sara, Denise L. Spitzer, Karen D. Hughes, Jacqueline Oxman-Martinez, and Jill Hanley. (2012). From Temporary Worker to Resident : The LCP and Its Impact through an intersectional Lens, dans Patti Tamara Lenard and Christine Straehle (ed.), *Legislated Inequality. Temporary Labour Migration in Canada*, Montreal & Kingston, McGill-Queen'University Press, 407 pages, pp. 227-244.

Vérificateur général du Canada (2009), Rapport de la vérificatrice générale du Canada à la Chambre des communes, ch 2, Ottawa, BVG, 66 pages.

Wenona Giles et Sedef Arat-Koc (eds.) (1994). Maid in the Market : Women's Paid Domestic Labour, Halifax, NS : Fernwood Publishing, 1994, 138 pages.