

Le travail des aides familiales : Beaucoup de labeur, peu de valeur

Ruth Rose

Volume 13, Number 1, 2000

La marche mondiale des femmes

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/058071ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/058071ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Revue Recherches féministes

ISSN

0838-4479 (print)

1705-9240 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

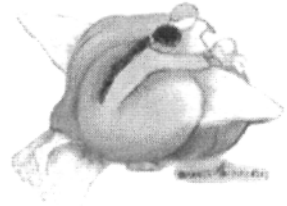
Rose, R. (2000). Le travail des aides familiales : Beaucoup de labeur, peu de valeur. *Recherches féministes*, 13(1), 69–92. <https://doi.org/10.7202/058071ar>

Article abstract

Home caregivers, almost exclusively women, are hired to take care of children or sick, handicapped or elderly adults and to do housework in the employer's residence, in the context of a long-term campaign by the *Association des aides familiales du Québec* (Quebec Association of Home Caregivers) to gain recognition for this occupation and the skills it requires, the purpose of this study is to measure the content of the work done by a diversified sample of 22 caregivers, most of whom are recent immigrants from poor countries. Data on the education, training and previous work experience of the caregivers and on their hours of work are confronted with information on wages and working conditions in order to confirm the hypothesis that the occupation of caregiver is undervalued.

Le travail des aides familiales¹ Beaucoup de labeur, peu de valeur

RUTH ROSE



Les aides familiales, presque exclusivement des femmes², sont embauchées pour s'occuper d'enfants ou d'adultes malades, handicapés ou en perte d'autonomie et effectuer du travail ménager dans la résidence privée d'un employeur³. Certaines résident chez leur employeur, d'autres, non. Quoique le métier de servante soit un des plus anciens, le travail des aides familiales aujourd'hui est intimement lié à l'intégration des femmes au marché du travail et aux différentes formes de commercialisation du travail ménager. Parce que c'est un emploi féminin qui remplace directement les tâches non rémunérées attribuées aux femmes, il est caractérisé par de très longues heures et de faibles salaires et il est effectué principalement par des immigrantes qui acceptent cet emploi afin de pouvoir venir au Canada ou parce qu'elles sont exclues d'autres emplois plus prestigieux et mieux rémunérés.

Dans le contexte de la Marche mondiale des femmes et de la lutte de longue haleine de l'Association des aides familiales du Québec (AAFQ) pour faire reconnaître ce travail et la qualification professionnelle exigée, notre recherche a pour objet de mesurer le contenu de la tâche des aides familiales. Des données sur leur formation et leur expérience ainsi que sur la durée du temps de travail sont confrontées à de l'information sur les salaires et à d'autres éléments des conditions de travail pour confirmer notre hypothèse selon laquelle le travail d'aide familiale est sous-évalué.

1. Cette recherche, faite à la demande de l'Association des aides familiales du Québec (AAFQ), et en collaboration avec celle-ci, a bénéficié d'une subvention stratégique du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada. Elizabeth Ouellet, sociologue et chercheuse indépendante, et Daniela Avril, étudiante de deuxième cycle en sciences économiques, ont participé à la recherche.

2. Puisqu'environ 95 % des aides familiales sont des femmes, nous emploierons le féminin pour les désigner. Notre recherche porte sur les personnes travaillant à temps plein pour un seul employeur. Sont exclues les personnes qui gardent dans leur propre maison les enfants des autres, celles dont l'employeur est une agence publique ou privée qui offre le soutien à domicile et celles qui ont plusieurs clients et clientes.

3. Le sexe des personnes qui engagent les aides familiales pose un problème d'ordre conceptuel et linguistique. Lorsque nous parlons de l'employeur au sens légal et général, et parfois lorsque nous parlons d'un couple, nous nous en tenons au masculin générique qui apparaît dans les lois concernant le travail. Lorsque nous parlons de la relation entre l'aide familiale et la personne qui l'a engagée ou qui supervise son travail, nous employons le féminin ou le masculin selon le cas.

Des travailleuses dans l'ombre

Le travail domestique est au cœur d'un nœud complexe de relations de classe, de genre et de race ou d'ethnie. La position inférieure dans la hiérarchie des classes sociales est inhérente au métier et le caractérise depuis toujours. Par contre, en Europe, ce n'est qu'au XIX^e siècle que les hommes ont quitté le travail domestique et aujourd'hui la féminité du métier est intimement liée au fait que, à l'intérieur des ménages, le travail des soins aux personnes et d'entretien du domicile effectué principalement par les femmes ne s'est pas commercialisé aussi rapidement que les tâches typiquement masculines (Rollins 1985 : ch. 2). Alors que, dans la plupart des sociétés préindustrielles, les travailleuses domestiques viennent principalement de la main-d'œuvre excédentaire des régions rurales, dans certains pays, elles sont, ou ont été, des esclaves capturées chez des peuples distincts considérés comme intellectuellement et moralement inférieurs. Au Canada, terre d'immigration, il y a toujours eu une représentation importante de groupes ethniques défavorisés parmi les travailleuses domestiques, situation qui est maintenant caractéristique de la plupart des pays industrialisés, comme l'indique le texte de Giovanna Campani (2000) aussi publié dans le présent numéro de *Recherches féministes*. Explorons un peu plus chacune de ces dimensions.

Au XX^e siècle, la création et le développement d'emplois de rechange pour les femmes et l'invention d'appareils ménagers et de substituts marchands pour une partie du travail ménager (mets préparés, vêtements prêts-à-porter, etc.) ont eu pour effet de réduire à la fois l'offre et la demande pour le travail domestique (Rollins 1985 : ch. 2). C'est l'entrée progressive des femmes de la classe moyenne sur le marché du travail en Europe et en Amérique du Nord qui a fait renaître la problématique du travail domestique rémunéré revêtu de caractéristiques nouvelles. Bien qu'un grand nombre de femmes professionnelles et de la classe moyenne supérieure engagent des femmes de ménage une fois par semaine, le travail des « aides familiales » à temps plein est axé autant sur la garde et l'éducation d'enfants que sur le travail ménager. Environ 10 % s'occupent de personnes âgées ou handicapées et le vieillissement de la population présage un accroissement de la demande pour ce genre de soins à domicile.

Aujourd'hui, il existe une variété de services destinés à répondre aux besoins en matière de soins de personnes et de travaux ménagers, allant de mécanismes institutionnels (garderies et centres hospitaliers de soins de longue durée) à des auxiliaires en milieu familial supervisés par des agences publiques ou privées, en passant par les femmes de ménage, des compagnies de services ménagers et la garde en milieu familial (hors de son propre foyer). Dans tous les cas, la main-d'œuvre est presque entièrement féminine et, sauf dans le secteur public (hôpitaux, agences publiques de soutien à domicile), les salaires sont très faibles, souvent inférieurs aux normes minimales. Ce n'est que très récemment que les éducatrices et les éducateurs travaillant en garderie ont commencé à faire reconnaître leur qualification et à obtenir des salaires proportionnels (Rose 1995).

Alors qu'aux États-Unis le service domestique a été pendant longtemps dominé par des Afro-Américaines, et plus tard par des Hispaniques, avec tout ce que cela entraîne de clivages raciaux et de classe, le Canada a plutôt recruté à l'étranger. Les nouvelles migrantes sont des femmes relativement bien éduquées, à la recherche d'une meilleure vie pour elles-mêmes et leurs enfants (Campani 2000). Une fois arrivées ici, elles se trouvent souvent isolées, méprisées et mal traitées (Bals 1999). Le racisme et la discrimination vécus par les aides familiales sont des thèmes récurrents dans les écrits : Turriffin (1981), Epstein (1983), Silvera (1983), Cohen (1991), Arat-Koç (1989 et 1997), Macklin (1994), England et Stiel (1997), pour ne donner que quelques références.

Plusieurs auteures ont exploré les relations d'inégalité et de mépris qui existent entre les travailleuses domestiques et leurs employeuses, qu'il s'agisse dans le cas des premières de femmes de ménage qui se rendent dans plusieurs maisons (Rollins 1985 ; Ouellet 1994 ; Ehrenreich 2000), ou des aides familiales travaillant à temps plein pour un seul employeur (Silvera 1983 ; Bals 1999). Selon Bals (1999 : 69), les femmes tolèrent beaucoup avant de donner leur démission : des paiements inférieurs à ceux qui sont spécifiés dans le contrat, un alourdissement continu des tâches à effectuer, l'obligation de coucher dans la chambre de l'enfant, le non-respect de leur vie privée et la suppression de leurs journées de congé. Souvent, c'est le manque de respect de la part de la maîtresse ou du maître de la maison ou même des enfants aussi jeunes que 3 ans qui constitue la goutte qui fait déborder le vase.

Et où sont les hommes dans cette relation qui se tisse principalement entre femmes ? N'oublions pas que le travail effectué est d'abord reconnu comme le travail des femmes. Le travail effectué par des hommes dans les ménages préindustriels, s'il n'est pas carrément disparu (soins des chevaux, par exemple), a été soit pris en charge par le maître de la maison (entretien régulier), soit converti en emplois bien rémunérés et jouissant d'un statut social convenable (menuisier, électricien, plombier, etc.). Par contre, même lorsque le travail des femmes a été commercialisé, il est demeuré largement sous-rémunéré et dévalorisé. Comme le souligne Chicha (1997 : 14), on a tendance à

[...] considérer les compétences requises par les emplois féminins comme des aptitudes innées. L'aptitude aux relations interpersonnelles, la patience, l'attention aux personnes souffrantes ou dépendantes, ne seraient pas acquises au terme d'un effort d'apprentissage ou d'une expérience mais correspondraient tout naturellement à des qualités féminines innées. Leur acquisition n'étant pas le fruit d'un effort ou d'une formation, elles ne mériteraient pas d'être spécifiquement rémunérées sur le marché du travail.

N'oublions pas, non plus, que c'est aussi le refus des hommes d'accepter leur part des travaux domestiques, c'est-à-dire les travaux quotidiens nécessaires pour assurer leur besoins essentiels et la qualité de leur vie, qui pose le problème de la commercialisation de ce travail (Brown 1982 ; Ehrenreich 2000). Même en 1996, les hommes canadiens ayant une conjointe, des enfants et un emploi ne font, en moyenne, que 26 heures de travail ménager et de soins aux enfants comparativement aux 49 heures qu'effectuent les femmes dans la même situation (Statistique Canada 1996).

Quoique ce soit le plus souvent les femmes qui dirigent le travail quotidien des travailleuses domestiques, les maîtres de la maison leur intiment des ordres aussi, et ce sont souvent eux qui les engagent et qui dictent les modalités de leur contrat. Plusieurs auteures font état de situations d'abus sexuels (Silvera 1983 ; Rollins 1985 ; Bals 1999).

Les lois concernant l'immigration et le travail qui touchent les aides familiales

Depuis le ^{xix}^e siècle, les conditions d'immigration pour les travailleuses domestiques ont été plus restrictives que pour les autres personnes voulant venir au pays. De 1973 à 1981, une aide familiale qui perdait son emploi risquait la déportation immédiate. Cette règle était appliquée principalement aux femmes des Caraïbes, alors que les Européennes avaient peu de difficultés à obtenir le statut d'immigrante reçue et éventuellement leur citoyenneté canadienne (Bakan et Stasiulis 1997 : 32-34 ; Arat-Koç 1997 : 61-69).

Le programme intitulé « Le mouvement des employés de maison étrangers (MEME) », créé en 1981, permettait aux femmes de demander un statut de résidente permanente mais seulement après deux ans de travail en résidence chez un employeur. De plus, ces femmes, dont la plupart travaillaient 60 heures par semaine, devaient suivre des cours afin d'améliorer leur qualification, accumuler des épargnes à partir de leur maigre salaire et faire du bénévolat afin de démontrer leur intégration à la société canadienne (Macklin 1994).

À partir de 1992, le Programme concernant les aides familiaux résidents adopte une nouvelle approche en exigeant comme condition de participation l'équivalent des études secondaires canadiennes plus un cours spécialisé de six mois ou d'une expérience de 12 mois dans un travail pertinent. On demande aussi « [l]a capacité de parler, de lire et de comprendre l'anglais ou le français » (Citoyenneté et Immigration Canada 1999b : 2-3). Les objectifs déclarés sont d'améliorer la qualité du service de garde des enfants et de s'assurer que les aides familiales sont suffisamment qualifiées pour trouver un autre emploi une fois leurs deux années de résidence terminées (Bakan et Stasiulis 1997 : 35). Le résultat a été de réduire le nombre de personnes acceptées de plus de 10 000 en 1990 (Grandeau 1996 : 20) à 4 700 en 1994 et à 2 400 en 1998 (Citoyenneté et Immigration Canada 1999a et 2000).

L'obligation de résider chez l'employeur mène quelquefois l'aide familiale à une forme de séquestration où elle doit travailler sept jours sur sept, sans parler du stress vécu et de l'obligation d'accepter de mauvaises conditions de travail et de salaire jusqu'à l'obtention de son statut d'immigrante permanente (De Jesus 1990 ; Elvir 1997 ; Bals 1999).

Les travailleuses domestiques sont un des groupes qui font le plus souvent l'objet d'exceptions et de conditions particulières dans les normes du travail des provinces et territoires canadiens. Le Nouveau-Brunswick les exclut complètement de toute forme de protection. Plusieurs juridictions, dont l'Île-du-Prince-Édouard, la Saskatchewan, la Colombie-Britannique, le Yukon et le Québec, distinguent les personnes qui s'occupent

des enfants ou des personnes âgées (*sitters* ou *caregivers*) en les excluant complètement de la protection de la loi ou en leur accordant des conditions particulières (Rose et Ouellet 2000 : 2-3).

Cependant, la définition d'un « gardienne ou gardien de personne » du Québec est la plus restrictive parce qu'elle exclut également de la protection des normes du travail les personnes qui effectuent les travaux ménagers « directement reliés aux besoins immédiats » de la personne gardée (Gouvernement du Québec 2000 : article 3, paragraphe 2). Par exemple, comme c'est le cas de cinq de nos répondantes, les femmes qui s'occupent à temps plein d'enfants ou d'une personne handicapée, préparent tous leurs repas, lavent leur linge, font leurs courses et gardent la maison en ordre, sans la nettoyer, ne sont pas protégées par les normes du travail au Québec, alors qu'elles le sont dans les autres provinces.

Certaines provinces fixent des normes particulières pour les travailleuses domestiques qui résident chez leur employeur, notamment le Québec, la Saskatchewan et l'Alberta. Au Québec, la semaine normale est de 49 heures et le salaire hebdomadaire est de 271 \$ comparativement à une semaine de 41 heures (40 heures à partir d'octobre 2000) et à un salaire de 6,90 \$ l'heure pour les autres travailleuses et travailleurs. En Alberta, le salaire mensuel des travailleuses et travailleurs domestiques est de 1 125 \$ par mois (comparativement à un salaire minimum général de 5,90 \$ l'heure) et l'on ne limite nullement les heures, à part d'exiger un repos hebdomadaire de 24 heures. En Saskatchewan, les domestiques et gardiennes de personnes résidentes ont droit au salaire minimum pour les huit premières heures de travail par jour, mais doivent négocier le paiement des heures additionnelles. Elles ont droit à deux jours de congé par semaine (Rose et Ouellet 2000 : tableau 1.1).

D'autres provinces, notamment l'Ontario, le Manitoba, et la Nouvelle-Écosse, excluent les travailleuses et travailleurs domestiques qui font 24 heures ou moins de travail par semaine ou leur offrent une protection partielle. Seuls Terre-Neuve et les Territoires du Nord-Ouest protègent entièrement les aides familiales sans distinction. Celles qui travaillent à temps plein (plus de 24 heures par semaine) sont protégées en Ontario, au Manitoba et en Nouvelle-Écosse et les personnes qui font des travaux ménagers le sont au Québec, en Colombie-Britannique, en Saskatchewan et à l'Île-du-Prince-Édouard, quel que soit le nombre d'heures travaillées (Rose et Ouellet 2000).

Partout, l'employeur a l'obligation de déclarer l'aide familiale pour usage fiscal et d'effectuer les prélèvements pour l'assurance-emploi, l'assurance-santé et le Régime de pensions du Canada ou le Régime des rentes du Québec. Dans certaines provinces, les aides familiales sont admissibles à l'assurance pour les accidents du travail et les maladies professionnelles ; dans d'autres, elles en sont exclues, tandis que dans d'autres encore la protection est facultative (Citoyenneté et Immigration Canada 1999b). Au Québec, si une aide familiale veut bénéficier de cette protection, elle doit s'inscrire elle-même et payer la cotisation (Gouvernement du Québec 1999 : art. 2, 7 et 18).

Ce que l'on connaît des travailleuses domestiques

Les aides familiales représentent une population difficile à comptabiliser : disséminées individuellement dans la maison de chaque employeur, un grand nombre ne sont pas déclarées ni dans les statistiques sur la population active ni même dans les recensements. Statistique Canada fait état de 20 620 personnes qui gardent des enfants au Québec en 1995 et de 5 960 aides familiales, mais ces chiffres doivent être interprétés avec précaution⁴. En 1998, Matthias Rioux, alors ministre du Travail, avançait le nombre de 19 000 aides familiales au Québec (Gouvernement du Québec 1998).

Selon une évaluation de sa clientèle, l'AAFAQ estime que 95 % des personnes qui accomplissent ce travail sont des femmes, qu'une sur dix réside chez celui ou celle qui l'emploie et que près de 20 % sont des Québécoises d'origine. La plupart des aides familiales s'occupent d'enfants. Certaines ne font que des travaux ménagers et environ 10 % s'occupent de personnes handicapées ou en perte d'autonomie, un service de plus en plus demandé.

À notre connaissance, il n'existe pas d'étude détaillée sur le contenu de l'emploi d'aide familiale en Amérique du Nord. De Jesus (1990), dans une étude réalisée auprès d'aides familiales philippines à Montréal, a trouvé que : 94 % effectuaient du travail domestique, 88 % faisaient la lessive, 83 % s'occupaient d'enfants et 71 % faisaient de la cuisine ; 6 % d'entre elles prodiguaient des soins à des personnes handicapées et 11 %, à des personnes âgées.

Presque toutes les études signalent de longues heures de travail, allant de 60 à 80 heures par semaine, surtout pour les résidentes parce qu'elles sont sur place même en dehors de leur horaire normal de travail (Arat-Koç 1989, 1990 ; De Jesus 1990 ; Bals 1991). Cohen (1991) et Bals (1999) soulignent que les parents leur demandent souvent de garder les enfants pendant leurs journées de congé ou le soir. L'AAFAQ rapporte que certaines aides familiales, surtout celles qui s'occupent de personnes handicapées ou âgées, travaillent jusqu'à seize heures par jour, sept jours par semaine et demeurent disponibles sur appel pendant les huit autres heures.

Les salaires sont extrêmement faibles au Canada (Silvera 1983 ; Fudge 1997). Les avantages sociaux sont presque inexistants et les heures supplémentaires, rarement rémunérées. Seulement 23 % des aides familiales philippines de l'étude faite par De Jesus (1990) ont reçu des augmentations de salaire ou ont été payées pour les heures supplémentaires. Selon l'AAFAQ, la façon courante d'augmenter son salaire est de changer d'employeur.

4. Les données proviennent du céderom du recensement de 1996 (Statistique Canada 1998). La catégorie « G811 – Aides familiaux/aides familiales, aides de soutien à domicile et personnel assimilé » comprend les personnes qui fournissent des « services de soutien à domicile à court et à long terme aux personnes âgées, aux malades, aux personnes handicapées et autres personnes qui ont besoin de ces services, [qui exécutent] des travaux ménagers, ou [qui tiennent] compagnie aux personnes âgées et aux convalescent(e)s. Les parents de famille d'accueil sont inclus dans ce groupe de base. » La catégorie « G814 – Gardiens/gardiennes d'enfants, gouvernants/gouvernantes et aides aux parents » exclut les éducateurs et éducatrices qui travaillent dans une garderie, mais elle inclut les personnes employées par une agence de garde d'enfants ou de soins à domicile.

Notre recherche

Nous employons dans notre étude la méthode utilisée par Statistique Canada et d'autres études⁵ pour assigner une valeur au travail domestique effectué par des adultes dans leur propre foyer. Le temps de travail des aides familiales a été recueilli en demandant à vingt et une femmes et à un homme de tenir un journal de bord, par intervalles de 15 minutes, pendant une journée de travail jugée typique. En inscrivant la tâche, chaque personne devait aussi indiquer si elle avait à surveiller en même temps l'enfant ou l'adulte dont elle avait la responsabilité. Les personnes interrogées nous ont également fourni de l'information sur des tâches saisonnières ou occasionnelles, la taille de la maison, le nombre de personnes qui y résident, la présence d'animaux domestiques, etc. Les noms de la plupart des personnes interrogées nous ont été transmis par l'AAFQ, mais un certain nombre l'ont été par des connaissances et une personne a répondu à notre annonce dans le journal *Voir*.

Nous avons d'abord rencontré ces personnes, individuellement ou en groupe, afin de leur expliquer l'étude et la façon de remplir le journal de bord. À ce moment-là, nous leur avons demandé de signer une formule d'autorisation et de répondre à un bref questionnaire concernant certaines caractéristiques personnelles et leurs conditions de travail. Nous avons également demandé à chaque personne de revenir pour une entrevue d'environ une heure et demie afin de vérifier le contenu du journal de bord et de saisir certaines dimensions qualitatives de ses relations avec les enfants (ou la personne handicapée ou en perte d'autonomie) ainsi qu'entre elle et sa patronne ou son patron.

Le portrait de l'échantillon

Puisqu'on en connaît si peu sur le nombre d'aides familiales et leurs caractéristiques, il était impossible d'obtenir un échantillon représentatif. Nous avons, cependant, fixé des critères pour le recrutement de façon à représenter une gamme de situations.

Treize aides familiales résident chez leur employeur et neuf sont logées à l'extérieur de l'endroit où elles travaillent. Deux femmes font seulement du travail de ménage (catégorie 1), dix font du ménage et s'occupent des enfants (catégorie 2), six ont été engagées principalement pour s'occuper des enfants (catégorie 3) et quatre donnent des soins à des adultes handicapés ou en perte d'autonomie (catégorie 4). Nos principaux résultats sont présentés en fonction de ces deux critères : la résidence et le type de travail.

Les personnes interrogées viennent de onze pays et de cinq continents différents ; deux sont nées au Québec et plusieurs autres sont devenues citoyennes ou résidentes permanentes. Sept des femmes sont inscrites au Programme fédéral

5. Voir Statistique Canada (1995), ainsi que Juster et Stafford (1991), pour une discussion de ces méthodes.

concernant les aides familiaux et sept autres l'ont déjà été. Une femme avait un statut d'étudiante avec un permis de travail temporaire. Signalons qu'au moins quatre femmes ont eu des problèmes avec des employeurs : ceux-ci leur ont dit qu'elles étaient inscrites au programme fédéral, alors qu'elles ne l'étaient pas, ou les ont mises à la porte sans papier. Ces femmes ont dû recommencer la période de deux ans de résidence avant de pouvoir demander le statut d'immigrante reçue.

Six des femmes interrogées sont âgées de 25 à 29 ans, dix ont de 30 à 39 ans, cinq, de 40 à 49 ans et une a plus de 50 ans. La moyenne d'âge est de 36 ans. Seulement deux femmes vivent avec un conjoint au Canada ; l'une a un jeune enfant et l'autre est enceinte. Les autres sont célibataires, divorcées ou séparées. Trois ont des enfants de moins de 18 ans à l'étranger et attendent impatiemment leur statut de résidente permanente afin de pouvoir les faire venir.

En moyenne, les aides familiales de notre échantillon ont un niveau de scolarité élevé. Huit ont un diplôme universitaire ou collégial ; dix autres ont fait des études universitaires ou collégiales ou sont titulaires d'un diplôme professionnel, principalement en secrétariat mais une a obtenu le sien en *home nursing* ; seulement trois n'avaient pas de diplôme d'études secondaires. Cinq des six femmes engagées précisément pour s'occuper de jeunes enfants ont une formation en éducation préscolaire et deux autres ont un baccalauréat en enseignement. Une des femmes s'occupant d'une personne handicapée a une formation de plus de trois ans en nursing et une autre a suivi un cours spécial de quinze jours. Parmi les autres, on compte des études à temps partiel en intervention auprès des jeunes, des cours de cuisine ou de couture et une formation en gestion du travail ménager en milieu hôtelier.

Quatorze des femmes interrogées avaient déjà travaillé comme aide familiale avant de venir au Canada, soit neuf dans leur pays d'origine, et les autres dans des pays comme le Singapour, la Malaisie, la Grèce, la Suisse et la France. Trois avaient travaillé pour leur employeuse ou leur employeur à l'étranger et ont immigré à sa demande. Onze aides familiales avaient exercé un autre métier : secrétariat, manufacture, couture, réception, vente, restauration. Deux ont enseigné au secondaire et quatre ont été éducatrice ou éducateur dans une garderie. Plusieurs, en particulier les Philippines et les Africaines, ont indiqué qu'elles sont venues au Canada à cause du manque d'emplois pour les femmes dans leur pays d'origine.

Le temps consacré au travail

Nous avons d'abord calculé le temps « normal » hebdomadaire et quotidien, soit le temps inscrit par l'aide familiale dans le premier questionnaire. De ce chiffre, nous avons soustrait le temps non travaillé⁶. En général, le temps normal est celui qui

6. Tout temps où l'aide familiale était responsable d'enfants ou d'un adulte handicapé ou en perte d'autonomie et ne pouvait pas sortir était considéré comme du temps de travail devant être rémunéré. Les 30 premières minutes de pause dans une journée étaient considérées comme une pause rémunérée, ce qui est prévu dans la Loi sur les normes du travail. D'autres périodes de repos, ainsi que des repas pris seule, sans responsabilité à l'égard des enfants ou d'autrui, étaient considérées

figure sur le contrat de travail, mais plusieurs femmes ont indiqué qu'elles travaillent « régulièrement » plus d'heures que ce qui était convenu. Le concept de temps normal servira pour mesurer la composition de la « tâche normale » d'une aide familiale.

Rappelons que, en vertu de la Loi sur les normes du travail du Québec, la semaine normale est de 41 heures pour les non-résidentes et de 49 heures pour les résidentes. Seulement trois femmes (2 non-résidentes) travaillent régulièrement 41 heures ou moins par semaine (voir la dernière ligne des tableaux 2 et 3). La semaine moyenne des non-résidentes est de 47,6 heures et celles des résidentes, de 54 heures. Parmi les résidentes, seulement deux travaillent régulièrement moins de 49 heures par semaine.

Précisons également que les normes de travail ne s'appliquent pas aux personnes engagées principalement pour garder des personnes handicapées et, donc, en principe, il n'y a pas de semaine maximale pour cinq des six personnes du troisième groupe et elles font toutes de 50 à 55 heures par semaine. Une aide familiale du quatrième groupe n'est pas protégée par la Loi sur les normes du travail non plus : son horaire prévu est de 80 heures, alors qu'elle fait des heures supplémentaires presque toutes les semaines.

Le tableau 1 présente, pour les résidentes et les non-résidentes séparément, trois mesures du temps de travail pour la journée enregistrée : le temps normal déclaré, le temps total de travail, ce qui inclut les heures supplémentaires, et ensuite le temps total de présence, soit le temps écoulé entre le début et la fin de la journée. Celui-ci peut être substantiellement supérieur au temps travaillé s'il y a de longues pauses pendant la journée⁷.

Tableau 1
Trois mesures du temps moyen d'une journée de travail
des aides familiales (résidentes et non-résidentes)

Aides familiales			
Mesure du temps quotidien	Non-résidentes	Résidentes	Ensemble de l'échantillon
Temps normal déclaré	9 h 19 m	10 h 54 m	10 h 15 m
Temps total travaillé	9 h 53 m	11 h 55 m	11 h 6 m
Temps total de présence	10 h 32 m	12 h 57 m	11 h 58 m

comme du temps non travaillé. Lorsque l'aide familiale prenait le souper avec la famille, nous avons alloué la moitié du temps (minimum de 20 minutes et maximum de 30 minutes) pour faire le service. Le reste du temps était considéré comme non travaillé.

7. Dans la plupart des cas, le temps de repos était facile à reconnaître, quoiqu'il ait souvent été trop court pour que l'aide familiale puisse sortir. Cependant, deux aides familiales prenant soin d'une personne handicapée ont signalé qu'elles se faisaient régulièrement déranger pendant leurs pauses qui duraient plusieurs heures en fin d'après-midi ou en début de soirée.

Quelle que soit la mesure, ce qui frappe c'est la longueur des journées, particulièrement dans le cas des résidentes. Alors que la journée habituelle des non-résidentes est de 9 heures 19 minutes en moyenne, elles ont travaillé 9 heures 53 minutes et elles ont été présentes sur le lieu de travail 10 heures 30 minutes. Pour leur part, les résidentes ont une journée habituelle de presque 11 heures, elles ont travaillé réellement environ 12 heures et leur journée, du début à la fin, était de près de 13 heures. Une femme résidente, de la catégorie 2, a travaillé presque 16 heures et une autre prenant soin d'une personne handicapée a accompli 17 heures 30 minutes de travail. Dans l'ensemble, seulement 5 ont travaillé moins de 10 heures pendant la journée enregistrée.

Notons, à titre de comparaison, que les femmes ayant un conjoint et des enfants et n'exerçant pas un emploi rémunéré déclarent faire, en moyenne, 52,3 heures par semaine de travail ménager non rémunéré dans leur propre foyer (Statistique Canada 1995 : 73).

Entre les enfants et le travail ménager : la composition de la tâche

Afin de calculer la composition de la tâche effectuée, nous avons emprunté la catégorisation utilisée dans l'Enquête sociale générale de 1992 (Statistique Canada 1995 : 40) pour mesurer le temps de travail non rémunéré des adultes dans leur propre foyer.

Le tableau 2 présente la composition de la tâche pour les dix-huit aides familiales des trois premières catégories, ainsi que le pourcentage du temps total passé à s'occuper directement des enfants et le temps pendant lequel elles surveillent les enfants tout en effectuant d'autres tâches. En examinant ce tableau, rappelons-nous que la longueur des journées de travail varie. Par exemple, une femme qui travaille 11 heures dans une journée et qui consacre 17 % de son temps à la cuisine effectue 115 minutes de surveillance, alors qu'une femme qui ne travaille que 8 heures par jour, dont 22 % pour la cuisine, ne fait que 106 minutes de surveillance. La dernière ligne du tableau indique les heures normales hebdomadaires.

Comme nous le prévoyions, les trois premières catégories d'aide familiale correspondent à une composition de tâches différentes, quoique les lignes de démarcation ne soient pas toujours très nettes.

Les deux femmes de la catégorie 1 ne font que du travail de ménage. Comparativement aux autres, elles consacrent une plus grande partie de leur temps à la cuisine et au nettoyage après les repas (48 % et 41 % respectivement) et au nettoyage de la maison (35 % et 39 % respectivement). Une travaille dans une maison de 28 pièces où résident le couple qui l'emploie et ses deux enfants adultes. Dans l'autre cas, la maison est de 10 pièces, mais il y a un adolescent et l'employeur y tient son bureau. L'aide familiale a donc à répondre à la porte, prendre des appels et servir le café aux clientes et clients, outre qu'elle doit nettoyer le bureau comme le reste de la maison.

Dans la catégorie 2, l'aide familiale numéro 8, travaillant dans une maison de 14 pièces, consacre 88 % de son temps à divers travaux ménagers et sa tâche ressemble

Tableau 2
Composition de la tâche effectuée par les aides familiales engagées pour faire du travail ménager ou pour s'occuper d'enfants
(en pourcentage du temps normal de la journée de travail enregistrée)

Type de tâche	Ménage		Enfants et travaux ménagers										Enfants principalement					
	1R*	2	3R	4R	5R	6R	7	8R	9	10R	11	12R	13	14R	15	16	17	18
A – Soins directs aux enfants																		
Soins physiques	—	—	4	18	26	13	15	7	19	—	32	32	42	16	41	32	32	12
Éducation	—	—	16	10	11	11	3	—	3	21	30	18	22	59	14	26	11	47
Soins médicaux	—	—	—	—	—	—	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	16	—
TOTAL A			20	28	37	24	21	7	22	21	62	50	64	75	55	58	59	59
B – Surveillance	—	—	14	72	12	71	24	14	23	24	38	50	36	25	22	42	17	41
TOTAL enfants A + B	—	—	34	100	49	95	45	21	45	45	100	100	100	100	77	100	76	100
C – Tâches ménagères, gestion du ménage, courses et déplacements																		
Préparation des repas	39	22	17	23	17	9	4	20	4	20	—	11	6	11	5	8	10	12
Nettoyage après les repas	9	19	10	13	8	9	7	10	9	12	2	4	3	5	2	5	11	8
Nettoyage	35	39	32	15	11	30	15	41	16	11	21	19	1	—	2	—	8	3
Lessive et repassage	7	8	5	9	16	14	24	15	40	18	12	12	—	—	—	—	5	18
Vêtements-chaussures	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Jardinage, entretien du terrain	—	2	—	—	—	2	5	—	—	—	—	2	—	—	—	—	—	—
Animaux domestiques	—	2	—	1	2	—	—	—	—	2	—	—	—	—	—	—	—	—
Autres travaux domestiques	5	8	3	2	1	6	15	2	—	8	—	—	3	—	3	5	1	—
Gestion-administration	—	—	—	2	—	—	4	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—
Courses	—	—	8	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	14	—	—	—
Déplacements	—	—	—	—	—	—	2	—	3	—	—	—	3	4	7	12	—	—
TOTAL C	95	100	75	65	55	70	76	88	72	72	35	48	16	20	33	30	35	41
Pauses rémunérées D	5	0	5	7	8	5	3	5	6	7	3	2	20	5	12	12	6	0
TOTAL A + C + D	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
HEURES NORMALES	53	40	48	57	55	55	46	55	43	38	40	55	50	53	55	55	50	50

* Le « R » placé à côté du numéro de cas indique que l'aide familiale est résidente.

à celles de la catégorie 1. Elle ne passe que 7 % de son temps à s'occuper directement d'un enfant et les enfants sont présents dans la maison seulement 21 % du temps travaillé.

Les autres aides familiales de la catégorie 2 consacrent de 20 à 62 % de leur temps directement aux enfants, tandis que ceux-ci et celles-ci sont sous leur responsabilité au moins 45 % du temps (sauf dans le cas numéro 3, où c'est 34 % du temps). Le nombre d'enfants varie de un à quatre, mais seulement quatre des dix aides familiales s'occupent d'un très jeune enfant qui n'est pas à l'école une partie de la journée. La moitié des maisons ont de 12 à 14 pièces ; trois sont plus grandes et deux plus petites.

Notons que les tâches des cas numéros 11 et 12, ainsi que celle du cas numéro 18, représentent des cas frontalières entre les catégories 2 et 3, puisque ces aides familiales s'occupent directement des enfants pendant plus de la moitié de leur temps de travail et qu'elles ont les enfants à charge en tout temps. Cependant, elles font également une quantité importante de nettoyage et de lessive, ce qui n'est pas le cas des autres aides familiales de la catégorie 3. Notons également que la tâche des aides familiales de la catégorie 2 ressemble à celle des femmes au foyer (épouses ayant des enfants et sans emploi) qui disent consacrer 55 % de leur temps aux travaux domestiques, 29 % aux soins aux personnes, 9 % à la gestion et aux courses et 7 % aux déplacements (Statistique Canada 1995 : 84)⁸.

Dans la catégorie 3, les cinq femmes et un homme consacrent de 55 à 75 % de leur temps directement aux enfants et les ont à charge pendant au moins les trois quarts de leur temps de travail. Quatre des aides familiales sont responsables de deux enfants et deux d'entre elles en ont quatre. Une seule n'a pas d'enfants d'âge préscolaire, mais elle s'occupe d'un enfant profondément handicapé, incapable de se nourrir et même de parler, ce qui explique la partie importante du temps de travail consacré aux soins médicaux. Cet enfant est néanmoins intégré dans une classe ordinaire pendant la journée. La taille des maisons varie de 7 à 28 pièces et la plupart des couples engagent également une femme de ménage et, dans certains cas, d'autres employées ou employés de maison.

En ce qui concerne le temps passé directement avec l'enfant, nous avons distingué les soins physiques (nourrir, habiller, donner un bain, etc.) des activités éducatives et des soins médicaux apportés. En pratique, cette distinction n'est pas toujours facile à établir. Par exemple, les cinq aides familiales ayant une formation précise en éducation de la petite enfance expliquent que, pendant les repas, on discute de la nourriture ou l'on demande à l'enfant de raconter sa journée. Alors que les autres aides familiales ramassent derrière les enfants, dans ces cas, on demande aux enfants d'apporter leurs assiettes à l'évier et de ranger leurs jouets et leurs propres vêtements. Elles accompagnent les enfants en dehors de la maison beaucoup plus souvent que les autres aides familiales, soit au parc, soit à des activités structurées (ballet,

8. Ces chiffres ne sont pas strictement comparables parce que, dans l'enquête de Statistique Canada, on n'a pas demandé aux femmes pendant combien de temps elles surveillent des enfants tout en s'occupant d'autres tâches. Selon les définitions de Statistique Canada, le temps de loisir passé avec les enfants n'est pas considéré comme du travail de soins aux enfants.

jardin d'enfants, etc.). En contraste, les autres aides familiales articulent moins clairement leur rôle éducatif, quoique certaines mentionnent qu'elles lisent des livres, chantent des chansons ou jouent activement avec les enfants. Les cas numéros 11, 12 et 18 représentent des cas frontières entre les catégories 2 et 3 en ce qui a trait à cet aspect éducatif aussi.

Dans le cas des poupons, l'aspect éducatif est particulièrement difficile à déterminer. Par exemple, parler à l'enfant et le stimuler physiquement pendant qu'on change sa couche peuvent être interprétés comme des activités éducatives. Les aides familiales, comme les mères et les pères, jouent un rôle éducatif plus ou moins poussé selon l'intensité et le type d'interaction avec l'enfant.

Les soins aux adultes handicapés ou en perte d'autonomie

Le tableau 3 présente la composition de la tâche des aides familiales de la catégorie 4. Les cas numéros 19 et 20 prennent soin de femmes profondément handicapées. Elles passent 50 % et 37 % de leur temps à donner des soins personnels (donner un bain, habiller, nourrir, etc.) et 15 % à des actes médicaux ou à des actes nécessitant une formation particulière (administrer des médicaments, poser un cathéter, vider les selles, appliquer des crèmes sur des plaies, transférer du lit à une chaise à l'aide d'un porte-charge, etc.). Elles sont aussi à la disposition de leur employeuse pendant qu'elles font d'autres tâches et interrompent régulièrement leur travail pour changer la chaîne de télévision, apporter à boire, etc. Dans le cas numéro 20, pendant 2 % du temps où elle n'était pas avec son employeuse, elle promenait le chien.

La première aide familiale vit avec la personne dont elle prend soin dans un appartement modeste et une femme de ménage vient toutes les deux semaines. Elle prépare les repas, s'occupe du linge et fait les courses, bref tout le travail ménager, sauf le nettoyage du logement. Dans l'autre cas, l'aide familiale effectue tout le travail de ménage dans un grand appartement, non seulement pour la personne handicapée, mais aussi pour son conjoint et sa fille adulte. Dans les deux cas, une infirmière ou d'autres spécialistes viennent régulièrement à la maison.

Les deux autres aides familiales s'occupent, en se partageant la semaine, de la même femme âgée et handicapée, atteinte aussi d'autres maladies. Elles effectuent en outre le ménage dans une maison de taille moyenne et donnent de plus en plus de services au mari vieillissant. Elles administrent des médicaments, font des tests de sang et accompagnent la femme handicapée chez le médecin régulièrement. Celle-ci ayant regagné une certaine mobilité physique, leur tâche comporte moins de soins médicaux et de soins personnels que dans les cas numéros 19 et 20. Cependant, elles doivent tenir compagnie à la dame et s'assurer qu'elle ne devient pas agitée ni dépressive. La principale différence dans la composition des tâches des deux provient du fait que, pendant la journée enregistrée de l'aide familiale numéro 22, la patiente est sortie et l'aide familiale a plutôt dactylographié des lettres pour le conjoint. Sa journée n'était donc pas une journée typique.

Tableau 3
Composition de la tâche effectuée par les aides familiales engagées
pour s'occuper d'adultes handicapés ou en perte d'autonomie
(en pourcentage du temps normal de la journée de travail enregistrée)

Type de tâche	Aides prenant soin d'adultes			
	19 R*	20R	21R	22R
A – Soins directs aux adultes				
Soins personnels	50	37	33	16
Soins médicaux	15	15	7	4
TOTAL A	65	52	40	20
B – Surveillance	35	46	53	43
TOTAL adultes A + B	100	98	93	63
C – Tâches ménagères, gestion du ménage, courses et déplacements				
Préparation des repas	10	15	24	20
Nettoyage après les repas	4	7	19	12
Nettoyage	2	11	6	5
Lessive et repassage	1	4	—	—
Vêtements-chaussures	—	—	—	—
Jardinage, entretien du terrain	—	2	—	—
Animaux domestiques	—	5	—	—
Autres travaux domestiques	2	2	3	5
Gestion-administration	2	—	3	23
Courses	3	—	—	—
Déplacements	7	—	—	—
TOTAL C	31	46	55	65
D – Pauses rémunérées	4	2	5	15
TOTAL A + C + D	100	100	100	100
HEURES NORMALES	80	53	36/50**	36/49**

* Le « R » placé à côté du numéro de cas indique que l'aide familiale est résidente.

** Le premier nombre indique le temps activement travaillé. Le second tient compte de la disponibilité pendant les heures de pause (voir la note 7).

Les tâches ménagères

Quant à la composition des travaux ménagers, il est difficile de généraliser. Certaines font beaucoup de cuisine, d'autres, plus de nettoyage ou de lessive et de repassage. Évidemment, si nous avons enregistré le temps de travail pendant toute une semaine, les différents portraits se ressembleraient probablement davantage, surtout en ce qui concerne le nettoyage et la lessive. Par contre, faire la cuisine ne

semble pas faire partie de la tâche de certaines aides familiales, alors que d'autres y consacrent beaucoup de temps.

On peut également noter qu'aucune aide familiale n'a signalé de travaux de reprisage de vêtements ou d'entretien de chaussures pendant la journée enregistrée, quoique la plupart ont indiqué qu'elles en font quelques heures par année. Elles effectuent peu de travail à l'extérieur et les animaux domestiques ne sont pas un enjeu, sauf pour une aide familiale.

La plupart des femmes consacrent un peu de temps à « d'autres travaux domestiques », soit principalement répondre au téléphone et à la porte. Dans un cas, l'aide familiale a rapporté dix-neuf appels téléphoniques pendant la journée et dix personnes à la porte. Sept de ces interruptions ont occasionné une tâche supplémentaire, comme montrer le compteur électrique à un préposé d'Hydro-Québec, recevoir des visiteurs imprévus, aller chercher un enfant malade à l'école. Les femmes qui travaillent dans de très grandes maisons rapportent qu'elles passent une grande partie de la journée à monter et à descendre des escaliers.

Nous avons enregistré peu de temps consacré à « la gestion et l'administration du ménage ». Dans l'enquête de Statistique Canada (1995) sur le travail effectué dans son propre ménage, cette tâche comprend le paiement des factures, la planification des achats et des menus, la rédaction d'une réclamation à l'assurance, etc. Dans le cas des aides familiales prenant soin des adultes, nous avons inscrit le temps pendant lequel elles aidaient l'employeuse ou l'employeur à écrire des lettres ou des chèques. Dans les autres cas, elles se sont occupées d'ouvriers venus faire des rénovations ou ont planifié le menu.

Nous avons trouvé complexe le fait d'enregistrer si peu de temps à la gestion puisque toutes les aides familiales ont signalé en entrevue qu'elles organisent elles-mêmes l'ensemble de leur travail. Elles prévoient les tâches à effectuer et l'ordre dans lequel celles-ci doivent être faites. Plusieurs planifient l'ensemble des menus de la famille et font même des repas congelés à consommer plus tard. Peu de maîtresses de maison s'occupent de l'organisation du travail autrement que pour demander, à l'occasion, qu'une tâche précise soit faite. Ce travail de gestion, qui demande des connaissances et de l'expérience, est plutôt implicite. L'exercice mental qu'il requiert se fait en même temps que d'autres tâches physiques, et il est donc difficile à enregistrer dans un journal de bord. À cet égard, le travail des aides familiales ressemble à celui des femmes au foyer : le niveau d'expérience et la qualification requis pour ce travail sont également sous-estimés.

Quant aux courses et déplacements, ce sont surtout des aides familiales des catégories 3 et 4 qui en font. Dans huit des dix cas, l'aide familiale utilise une automobile fournie par la personne qui l'emploie pour conduire les enfants ou l'adulte dont elle prend soin à des activités ou encore chez le médecin ou le dentiste. La plupart s'occupent également de l'épicerie ou font d'autres courses pour la famille. Dans la catégorie 2, l'aide familiale numéro 3 a consacré 8 % de sa journée à faire l'épicerie mais à pied.

Les salaires⁹

Les deux tiers des aides familiales de notre échantillon gagnent 300 \$ ou moins par semaine : deux reçoivent 250 \$ ou moins, cinq ont exactement les 271 \$ spécifiés comme salaire minimum pour les résidentes et sept obtiennent de 272 \$ à 300 \$. Six autres gagnent entre 301 et 325 \$, une, autour de 350 \$ et — est-ce étonnant ? — le seul homme, plus de 400 \$.

Il est difficile de généraliser selon la catégorie, puisque les salaires les plus faibles et les plus élevés se trouvent dans la catégorie 3, soit les *nannies*. Dans la catégorie 4, notons que, dans les cas de trois aides familiales, la personne qui les a engagées reçoit une prestation d'un régime public d'invalidité, ce qui se traduit par des salaires autour de 300 \$, à peine plus que le minimum de 271 \$. Le salaire moyen des résidentes est de 307 \$, celui des non-résidentes, de 285 \$ et celui de l'ensemble de l'échantillon, de 298 \$. Le salaire moyen des résidentes est plus élevé que celui des non-résidentes, parce que les quatre personnes prenant soin de personnes handicapées, toutes résidentes, gagnent chacune autour de 300 \$ et, d'autre part, parce que les deux salaires les plus élevés appartiennent à des personnes résidentes.

Les salaires hebdomadaires ne tiennent pas compte des très longues heures travaillées par les aides familiales. Le tableau 4 résume les salaires horaires pour le temps normal selon qu'on compte chaque heure de façon égale et selon qu'on pondère par un facteur de 1,5 les heures en sus des 41 heures ou des 49 heures prévues dans la Loi sur les normes du travail pour les non-résidentes et les résidentes respectivement.

Tableau 4
Salaire horaire brut moyen pour le temps normal de travail
selon différentes hypothèses concernant la semaine normale

Catégorie d'aide familiale	Taux simple	Taux et demi après 41 heures de travail	Taux et demi après 49 heures de travail (résidentes seulement)
Résidentes	5,81 \$	5,26 \$	5,59 \$
Non-résidentes	6,04 \$	5,71 \$	s.o.*
Ensemble	5,91 \$	5,44 \$	5,59 \$

* Pour les non-résidentes, la semaine normale est de 41 heures.

9. Nous avons demandé aux aides familiales de nous indiquer leur salaire brut. Cependant, certaines nous ont fourni plutôt le salaire net ou n'étaient pas sûres si les déductions avaient été faites puisqu'elles ne reçoivent pas de fiches de paie. Nous avons donc converti les salaires nets en salaires bruts en utilisant les tableaux de déductions à la source fournis par Revenu Canada et le ministère du Revenu du Québec pour 1999.

En comptant toutes les heures de façon égale, on constate que six aides familiales (dont quatre résidentes et deux non-résidentes) gagnent moins de 5,51 \$ l'heure, alors que le salaire horaire minimum prévu pour les résidentes est de 5,53 \$. Seulement quatre aides familiales (deux résidentes et deux non-résidentes) gagnent plus du salaire minimum de 6,90 \$ l'heure.

Si l'on calcule au taux et demi les heures qui débordent la limite de la semaine normale de 41 heures prévue par la loi¹⁰ (deuxième colonne du tableau 4), on obtient un salaire horaire moyen de seulement 5,44 \$ (5,26 \$ pour les résidentes et 5,71 \$ pour les non-résidentes). Selon ce calcul, treize aides familiales gagnent moins que le salaire minimum des résidentes de 5,53 \$ l'heure, quoique il y en ait toujours quatre qui reçoivent au moins le salaire horaire minimum général de 6,90 \$. Rappelons que ces calculs tiennent compte uniquement des heures que l'aide familiale déclare comme ses heures normales et non des heures supplémentaires, sujet traité plus loin.

Lorsqu'on calcule au taux et demi seulement les heures qui dépassent la semaine normale des domestiques résidents, soit 49 heures, le salaire moyen des treize résidentes est de 5,59 \$ l'heure (dernière colonne du tableau 4). Quatre gagnent moins de 5,53 \$, tandis que deux obtiennent tout juste ce montant.

Les heures supplémentaires

Quatre des femmes de notre échantillon rapportent recevoir 150 % de leur salaire lorsqu'elles font des heures supplémentaires. Cependant, dans deux de ces cas, le calcul de ces heures commence au-delà des 53 heures (ou plus) considérées comme du temps normal. Une femme nous a dit qu'elle ne fait pas d'heures supplémentaires parce que l'employeuse ne veut pas payer la prime. D'autres reçoivent des salaires variant de 6,50 à 8,00 \$ l'heure, soit leur salaire habituel, et deux autres échangent ces heures pour du temps libre. Deux femmes demandent un forfait qui, d'après nos calculs, représente environ 4,60 \$ l'heure et une autre se fait payer 5,00 \$ l'heure. Trois femmes disent ne pas effectuer d'heures supplémentaires ou en faire rarement. Quatre en font mais ne sont pas rémunérées et une dit qu'elle se fait payer selon le bon vouloir de l'employeuse mais « pas beaucoup ».

En général, celles qui sont payées au moins le salaire minimum au départ sont celles qui reçoivent un taux horaire et demi ou au moins leur salaire habituel pour les heures supplémentaires. Celles qui font de très longues heures et gagnent de piètres salaires horaires sont rarement rémunérées pour les heures supplémentaires ou reçoivent 5 \$ l'heure ou moins.

Dans huit cas, dont les quatre femmes prenant soin d'adultes, l'employeuse ou son conjoint leur a demandé de l'accompagner en voyage pour des périodes aussi longues que cinq semaines. L'aide familiale ne reçoit alors que le salaire ordinaire,

10. Légalement, cette règle s'applique seulement aux non-résidentes et, parmi celles-ci, seulement à celles des catégories 1 et 2 (sauf exception). Cependant, nous trouvons pertinent de calculer le salaire horaire dans le cas où la règle s'appliquerait à toutes les aides familiales.

même quand les heures de travail se prolongent, sous prétexte qu'elle « devrait se compter chanceuse » d'être dans un lieu de vacances. Dans au moins six cas, l'aide familiale passe la nuit ou même plusieurs semaines toute seule avec les enfants. Elles rapportent se faire payer 30 \$ ou 35 \$ pour une nuit ou un salaire double pour une semaine au complet. Notons que plusieurs de ces couples, qui même en vacances ont besoin de l'aide pour leurs enfants, trouvent tout à fait normal que l'aide familiale soit disponible jour et nuit pour s'occuper des enfants pendant des semaines complètes sans soutien. C'était même le cas de l'aide familiale prenant soin d'un enfant handicapé et de trois autres enfants.

Les jours fériés, les vacances et d'autres conditions de travail

Treize des aides familiales interrogées disent se faire payer deux semaines de vacances, cinq indiquent se faire payer trois semaines et deux, quatre semaines. Une précise qu'elle n'a pas de vacances, une autre affirme qu'elle ne travaille pas pendant dix semaines, mais elle ne spécifie pas si certaines de ces semaines sont rémunérées ou non. Une autre souligne qu'elle est payée pendant deux semaines, mais que le couple qui l'emploie part pendant six semaines et qu'elle n'a aucun revenu pendant quatre semaines.

Dix-sept femmes disent qu'elles ont droit aux jours fériés si ceux-ci ont lieu pendant leur semaine normale de travail. Une de celles-là précise qu'elle est payée à un taux double si elle travaille pendant un jour férié ou on lui redonne le temps multiplié par deux. Une autre dit qu'elle échange ses jours fériés contre des vacances plus longues.

Notons, cependant, qu'aucune des quatre femmes qui prennent soin d'adultes handicapés n'a droit aux jours fériés. Dans trois cas, elle font des journées complètes de travail sans rémunération additionnelle. Dans le quatrième cas, on s'attend qu'elle travaille deux heures le matin pour lever sa patiente et une ou deux heures le soir pour la mettre au lit, et cela, sans rémunération additionnelle.

Une seule aide familiale a mentionné que l'employeur lui paie une assurance-santé. Quatre aides, toutes de la catégorie 3, ont l'usage de l'automobile de l'employeur à des fins personnelles, certaines, en tout temps et d'autres, sur demande. Parmi les treize résidentes, seulement deux peuvent fermer à clé la porte de leur chambre personnelle et une couche dans le sous-sol dans une chambre qui n'a pas de porte. Plusieurs ont indiqué que la maîtresse ou le maître de la maison ou leurs enfants ne respectent pas leur droit à l'intimité et entrent sans permission dans leur chambre.

Conclusion

Les aides familiales représentent, sans conteste, un des groupes de travailleuses les plus mal rémunérées et les plus sujettes aux abus. Leurs salaires et leurs conditions de travail reflètent le mépris et la dévalorisation qui caractérisent les attitudes sociales à l'égard du travail de ménage et des soins aux enfants. Seulement une minorité des aides familiales sont payées selon les normes du travail, et cela, généralement après d'âpres négociations. Aucune n'est payée en fonction de la qualification exigée, de la quantité ou de la nature du travail effectué. Les résultats de notre recherche soulèvent trois ordres de questions.

1) Pourquoi les aides familiales n'ont-elles pas droit à la pleine protection de la Loi sur les normes du travail et des autres lois à cet égard ?

Premièrement, nos données indiquent que l'exclusion de certaines personnes de la Loi sur les normes du travail du Québec, parce que leur travail est axé autour de la garde d'enfants ou d'adultes nécessitant des soins, n'a aucun fondement. Les dix aides familiales des catégories 3 et 4 travaillent autant d'heures, sinon plus, que celles des autres catégories. Toutes s'occupent de la cuisine, souvent pour l'ensemble de la famille, et la plupart font d'autres tâches ménagères (lessive, nettoyage, emplettes). Trois personnes ont été engagées pour faire le ménage (et sont donc protégées par la Loi), mais dans au moins deux cas ces tâches se sont ajoutées graduellement, ce qui peut rendre difficile une contestation en vertu de la Loi sur les normes du travail. Dans les trois autres cas, les aides familiales ne font pas le nettoyage systématique de la maison, mais à partir de quelle logique paie-t-on moins la préparation des repas, la lessive, les courses et le ramassage lorsque c'est fait pour les enfants ou une personne handicapée que lorsque ces tâches sont accomplies pour les adultes valides d'un ménage ?

Deuxièmement, nos résultats remettent en question la distinction entre les normes pour les résidentes et les non-résidentes. Les deux travaillent aussi intensivement pendant la journée et l'on ne peut pas distinguer de différences dans le contenu de leur travail. Il est vrai que des résidentes ont de longues pauses pendant la journée, mais c'est aussi le cas pour certaines aides non-résidentes. Notons également que d'autres travailleurs, les chauffeurs et chauffeuses d'autobus par exemple, se font payer des primes lorsque leurs heures de travail sont discontinues. Pourquoi pas les aides familiales puisque les personnes qui les engagent veulent bénéficier des services tôt le matin et tard en soirée ?

Troisièmement, nos résultats soulèvent le problème de la définition du temps de travail (voir les notes 6 et 7), surtout lorsque la personne est en disponibilité pendant ses pauses ou pendant la nuit. En France, dans le cadre des contrats utilisant le chèque emploi-service, les heures de présence où la personne est en disponibilité doivent être rémunérées aux deux tiers d'une heure de travail effectif (Croff 1996).

Quatrièmement, est-ce normal que certaines aides familiales travaillent jour et nuit, sept jours par semaine, qu'elles sacrifient leur vie entière auprès d'une personne

dont elles prennent soin ? La Loi sur les normes du travail devrait interdire une telle situation sur une base régulière. Elle devrait mieux encadrer les cas où cela se produit sur une base temporaire, par exemple la garde d'enfants pendant une semaine ou deux. Dans tous les cas, les heures supplémentaires devraient être rémunérées à leur juste valeur.

Cinquièmement, pourquoi exclure les aides familiales de la protection de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ? Une maison privée n'est pas sans danger et les aides familiales ont autant besoin de cette protection que les autres travailleuses et travailleurs.

Sixièmement, enfin, on se doit de poser des questions sur l'application des normes. L'AAFO demande depuis longtemps la constitution d'un registre des employeurs afin de permettre la vérification du respect des lois et de mieux informer les aides familiales sur leurs droits. La Colombie-Britannique prévoit, dans sa loi sur les normes du travail, un tel registre pour les travailleuses et travailleurs domestiques résidants (Rose et Ouellet 2000).

2) Pourquoi les aides familiales étrangères, recrutées dans une profession où il y a pénurie, n'ont-elles pas les mêmes droits que les autres immigrantes et immigrants ?

Les lois du marché dictent que, lorsqu'il y a pénurie, il faut augmenter les salaires et offrir de bonnes conditions de travail pour attirer la main-d'œuvre. Le Canada a plutôt choisi, comme bien d'autres pays européens, du Moyen-Orient ou de l'Asie, de profiter de la pauvreté et de l'exclusion du marché des femmes dans de nombreux pays du tiers-monde pour leur imposer le travail en résidence comme condition d'immigration. Au mépris du travail lui-même s'ajoutent des préjugés contre certains groupes ethniques et les gens de couleur, ce qui mène fréquemment à des abus. Deux femmes de notre échantillon ont rapporté avoir été séquestrées par un employeur antérieur : on ne leur permettait jamais de sortir et on leur a volé leur passeport et plusieurs effets personnels.

Les personnes qui recrutent une aide familiale au moyen du programme fédéral appartiennent à la classe sociale la mieux nantie. Elles cherchent une employée étrangère, souvent très qualifiée, pour des salaires bien inférieurs à ce qu'exigent les Canadiennes (Bals 1999 : 41-42). Si l'emploi d'aide familiale était traité comme n'importe quel autre emploi en pénurie, les salaires ne refléteraient-ils pas la vraie valeur du travail ?

3) Pourquoi l'emploi d'aide familiale n'est-il pas rémunéré en fonction de la qualification exigée ?

Rappelons que toutes, sauf trois des aides familiales de notre échantillon, ont un diplôme secondaire et que la plupart ont fait des études collégiales ou universitaires. Celles de la catégorie 3, engagées principalement pour s'occuper d'enfants, ont, le plus souvent, une formation liée directement au travail et semblent bénéficier d'un certain respect professionnel. Les parents les consultent régulièrement concernant leurs

enfants, leur laissent prendre beaucoup de décisions quant aux activités des enfants et les soutiennent dans les démarches de discipline. Par contre, ces *nannies* font des heures aussi longues que les autres aides familiales et reçoivent souvent des salaires aussi faibles. Comment expliquer autrement que par les rapports sociaux de genre le fait que le seul homme de notre échantillon reçoive le salaire de loin le plus élevé ?

Ce sont les aides familiales qui prennent soin de personnes profondément handicapées qui subissent les conditions de travail les plus exigeantes. Elles travaillent sept jours par semaine et, dans un cas, 17 heures par jour. On les traite comme des servantes en exigeant toujours de plus en plus de tâches, alors qu'elles doivent aussi effectuer des tâches paramédicales et être méticuleuses en ce qui concerne les soins personnels octroyés. Même la femme qui prend soin d'un enfant handicapé, qui est non-résidente et qui aime bien son travail, signale qu'elle est toujours épuisée.

Dans le milieu politique, on invoque souvent l'incapacité de payer des employeurs pour justifier l'exclusion des gardiennes de la Loi sur les normes et la protection partielle des aides familiales résidentes. Si l'on devait payer le salaire minimum et un taux et demi après 41 heures, qui pourrait se le payer, demande-t-on. Cependant, la vaste majorité des employeurs sont des couples où les deux conjoints exercent un emploi et disposent d'un revenu familial de plus de 100 000 \$ par année (Bals 1999 : 195). Dans notre étude, la maison moyenne comportait plus de douze pièces. En outre, les divers gouvernements du Canada offrent des services de garde subventionnés aux familles qui ne peuvent pas payer des gardiennes à la maison, ainsi que des avantages fiscaux importants à celles qui engagent une aide familiale.

Par contre, pour un grand nombre de personnes handicapées, malades ou âgées, le service à domicile à temps plein est nécessaire pour éviter l'institutionnalisation et maintenir une certaine autonomie et une qualité de vie, alors que peu d'entre elles ont la capacité de payer ces services. C'est cependant aux gouvernements de trouver les moyens d'offrir ces services et non pas aux aides familiales d'y sacrifier leurs propres intérêts.

* * *

Quels que soient les autres arguments, la vraie question est une question de justice fondamentale. Au nom du droit des uns à un service de luxe, une servante à temps plein dans leur demeure, on prive les autres de leurs droits élémentaires : un salaire proportionnel à leur qualification et à la tâche accomplie, la pleine protection des lois concernant le travail et le droit à une vie privée et la liberté de mouvement. Et il n'est pas anodin que les personnes qui subissent cette injustice soient des femmes immigrantes, le plus souvent de race asiatique ou africaine.

 RÉFÉRENCES

ARAT-KOÇ, Sedef

- 1997 « From « Mothers of the Nation » to Migrant Workers », in Abigail Bakan et Daiva Stasiulis (dir.), *Not One of the Family, Foreign Domestic Workers*. Toronto, University of Toronto Press : 53-80.
- 1990 « Importing Housewives : Non-Citizen Domestic Workers and the Crisis of the Domestic Sphere in Canada », in M. Luxton, H. Rosenberg et S. Arat-Koç (dir.), *Through the Kitchen Window*. Toronto, Network Basic Series : 81-103.
- 1989 « In the Privacy of Our Own Home. Foreign Domestic Workers as a Solution to the Crisis in the Domestic Sphere in Canada », *Studies in Political Economy*, 28, printemps : 33-58.

BAKAN, Abigail, et Daiva STASIULIS (dir.)

- 1997 *Not One of the Family, Foreign Domestic Workers*. Toronto, University of Toronto Press.

BAKAN, Abigail, et Daiva STASIULIS

- 1997a « Introduction », in Abigail Bakan et Daiva Stasiulis (dir.), *Not One of the Family, Foreign Domestic Workers*. Toronto, University of Toronto Press : 3-27.
- 1997b « Foreign Domestic Worker Policy in Canada and The Social Boundaries of Modern Citizenship », in Abigail Bakan et Daiva Stasiulis (dir.), *Not One of the Family, Foreign Domestic Workers*. Toronto, University of Toronto Press : 29-52.

BALS, Myriam

- 1999 *Les domestiques étrangères au Canada, Esclaves de l'espoir*. Montréal, Harmattan.
- 1991 « Les travailleuses domestiques immigrées : entre la loi, l'amour et les soins », *Revue internationale d'action communautaire*, 28, 68, automne : 171-176.

BROWN, Claire (Vickery)

- 1982 « Home Production for Use in a Market Economy », in Barrie Thorne et Marilyn Yalom (dir.), *Rethinking the Family : Some Feminist Questions*. New York, Longman : 151-167.

CAMPANI, Giovanna

- 2000 « Les femmes immigrantes et le marché du travail : intégration et exclusion. Le contexte italien », *Recherches féministes*, 13, 1 : 47-67.

CHICHA, Marie-Thérèse

- 1997 *L'équité salariale, Mise en œuvre et enjeux*. Cowansville, Éditions Yvon Blais.

CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA

- 2000 *Faits et chiffres 1997, Aperçu de l'immigration*. [En ligne] www.clicnet.ci.qc.ca/english/pub/facts97e/7a.html (5 janvier 2000).
- 1999a *Faits et chiffres 1998*. Ottawa, Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.
- 1999b *Le programme concernant les aides familiaux résidents*, brochure de renseignements. Ottawa, Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux.

COHEN, Rina

- 1991 « Women of Color in White Households : Coping Strategies of Live-in Domestic Workers », *Qualitative Sociology*, 14, 2 : 197-215.

CROFF, Brigitte

- 1996 « Les emplois familiaux : le travail domestique réhabilité ? », *Les Cahiers du mage*, 4 : 77-87.

DE JESUS, Thelma Castro

- 1990 *The Filipina Women Domestic Workers in Montreal : An Exploratory Study of their Life and Work*, rapport de recherche. Montréal, McGill University.

EHRENREICH, Barbara

- 2000 « Maid to Order, The Politics of Other Women's Work », *Harper's Magazine*, avril : 59-70.

ELVIR, Miriam

- 1997 « The Work at Home is Not Recognized : Organizing Domestic Workers in Montreal », in Abigail Bakan et Daiva Stasiulis (dir.), *Not One of the Family, Foreign Domestic Workers*. Toronto, University of Toronto Press : 147-156.

ENGLAND, K., et B. STIEL

- 1997 « They Think You're as Stupid as Your English Is : Constructing Foreign Domestic Workers in Toronto », *Environment and Planning*, 29, 2, février : 195-215.

EPSTEIN, Rachel

- 1983 « Domestic Workers : The Experience in B.C. », in Linda Briskin et Lynda Yanz (dir.), *Union Sisters*. Toronto, The Women's Educational Press : 222-237.

FUDGE, Judy

- 1997 « Little Victories and Big Defeats : The Rise and Fall of Collective Bargaining Rights for Domestic Workers in Ontario », in Abigail Bakan et Daiva Stasiulis (dir.), *Not One of the Family, Foreign Domestic Workers*. Toronto, University of Toronto Press : 119-146.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

- 2000 *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1, Québec, Éditeur officiel du Québec, dernière modification : 20 mars 2000.
- 1999 *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q., c. A-3.001, Québec, Éditeur officiel du Québec.
- 1998 « Les aides familiales méritent qu'on reconnaisse leur apport à la société québécoise et leur dévouement auprès des familles! », communiqué du Cabinet du ministre du Travail, Matthias Rioux, 29 mars.

GRANDEA, Nona

- 1996 *Uneven Gains, Filipina Domestic Workers in Canada*. Ottawa, The North-South Institute and Philippines-Canada Human Resource Development Program.

JUSTER, F. Thomas, et Frank P. STAFFORD

- 1991 « The Allocation of Time : Empirical Findings, Behavioral Models and Problems of Measurement », *Journal of Economic Literature*, XXIX, 2 : 471-522.

MACKLIN, Audrey

- 1994 « On the Inside Looking In : Foreign Domestic Workers in Canada », in Wenona Giles et Sedef Arat-Koç (dir.), *Maid in the Market: Women's Paid Domestic Labour*. Halifax, Fernwood Publishing : 13-39.

OUELLET, Elizabeth

- 1994 *La servitude ordinaire*. Québec, Université Laval, Les Cahiers de recherche du GREMF, cahier 64.

ROLLINS, Judith

- 1985 *Between Women, Domesticity and Their Employers*. Philadelphie, Temple University Press.

ROSE, Ruth

- 1995 « Le financement des services de garde. Les travailleuses-mères versus les travailleuses-remplaçantes-des-mères », in Francine Descarries et Christine Corbeil (dir.), *Ré/conciliation famille-travail : les enjeux de la recherche*. Montréal, Université du Québec, Cahiers réseau de recherches féministes : 131-160.

ROSE, Ruth, et Elizabeth OUELLET

- 2000 *Une évaluation de l'emploi d'aide familiale*. Montréal, Association des aides familiales du Québec, Services aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal et Relais-femmes.

SILVERA, Makeda

- 1983 *Silenced: Talks with Working Class Caribbean Women about their Lives and Struggles as Domestic Workers in Canada*. 2^e éd. Toronto, Sister Vision.

STATISTIQUE CANADA

- 1998 *Les professions et les salaires : recensement de 1996*, cédérom.
- 1996 *Population de 15 ans et plus dans les ménages privés selon la situation des particuliers dans la famille de recensement, la présence d'enfants, l'activité et le sexe, par heures consacrées aux travaux ménagers sans rémunérations, Canada, provinces et territoires, recensement de 1996*, catalogue n° 93F0027XDB96014, série « Le pays » ; et *Population de 15 ans et plus dans les ménages privés selon la situation des particuliers dans la famille de recensement, la présence d'enfants, l'activité et le sexe, par heures consacrées aux soins des enfants sans rémunération, Canada, provinces et territoires, recensement de 1996*, catalogue n° 93F0027XDB96015, série « Le pays ». Tableaux 93F0027XDB96014 et 96015, disponible sur le site W3 : www.statcan.ca/français/census96.
- 1995 *Travail non rémunéré des ménages : mesure et évaluation*. Ottawa, Ministère de l'Industrie, catalogue n° 13-603F.

TURRITTIN, Jane

- 1981 « « Doing domestic » – Work Relationships in a Particularistic Setting », in Katherina Lundy de Barbara Warme (dir.), *Work in the Canadian Context. Continuity Despite Change*. Toronto, Butterworths : 93-108.