

L'ÉGALITÉ DES PLACES POUR DIMINUER LA DÉQUALIFICATION PROFESSIONNELLE CHEZ LES AIDES FAMILIALES RÉSIDANTES AU CANADA

Émilie Giroux-Gareau and France Houle

Volume 26, Number 2, 2013

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1068082ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1068082ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Société québécoise de droit international

ISSN

0828-9999 (print)

2561-6994 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Giroux-Gareau, É. & Houle, F. (2013). L'ÉGALITÉ DES PLACES POUR DIMINUER LA DÉQUALIFICATION PROFESSIONNELLE CHEZ LES AIDES FAMILIALES RÉSIDANTES AU CANADA. *Revue québécoise de droit international / Quebec Journal of International Law / Revista quebequense de derecho internacional*, 26(2), 201–218. <https://doi.org/10.7202/1068082ar>

Article abstract

The live-in caregivers entering Canada are, for the most part, highly educated. However, they are facing significant professional downgrading and the country does not benefit from these women's full potential. This downgrading is partly linked to the federal government's live-in caregivers program, a program that violates the rights and freedoms of these women, including the right to equality. This right can be considered in two ways: equality of places and equality of opportunities. While equality of opportunities is the model that currently prevails in Canada, favouring equality of places would increase the caregivers' working conditions. Furthermore, this model would reduce the professional downgrading which would be beneficial for the Canadian society as a whole.

L'ÉGALITÉ DES PLACES POUR DIMINUER LA DÉQUALIFICATION PROFESSIONNELLE CHEZ LES AIDES FAMILIALES RÉSIDANTES AU CANADA

*Émilie Giroux-Gareau et France Houle**

Les aides familiales résidentes entrant au Canada sont, pour la plupart d'entre elles, hautement scolarisées. Toutefois, elles vivent une déqualification professionnelle importante et le pays ne bénéficie pas du plein potentiel de ces femmes. Cette déqualification est en partie liée aux exigences du programme fédéral d'accueil des aides familiales résidentes, un programme qui bafoue les droits et libertés de ces femmes, notamment le droit à l'égalité. Ce droit peut se concevoir de deux façons : il y a l'égalité des places et l'égalité des chances. Alors que l'égalité des chances est le modèle qui prévaut actuellement au Canada, privilégier plutôt l'égalité des places apporterait une amélioration des conditions de travail des aides familiales. Ce modèle permettrait en outre de diminuer la déqualification professionnelle de cette catégorie de travailleuses migrantes, ce qui serait un avantage pour l'ensemble de la société canadienne.

The live-in caregivers entering Canada are, for the most part, highly educated. However, they are facing significant professional downgrading and the country does not benefit from these women's full potential. This downgrading is partly linked to the federal government's live-in caregivers program, a program that violates the rights and freedoms of these women, including the right to equality. This right can be considered in two ways: equality of places and equality of opportunities. While equality of opportunities is the model that currently prevails in Canada, favouring equality of places would increase the caregivers' working conditions. Furthermore, this model would reduce the professional downgrading which would be beneficial for the Canadian society as a whole.

* Les auteures sont respectivement doctorante et professeure à la Faculté de droit de l'Université de Montréal.

Les aides familiales (ou travailleuses domestiques¹) ont été l'objet d'une attention particulière récemment alors que l'Organisation internationale du travail (OIT) a adopté deux nouveaux instruments visant à assurer le travail décent de cette catégorie de main-d'œuvre particulièrement vulnérable. En effet, en juin 2011 la *Convention (no° 189) concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques*² (*Convention no° 189 sur le travail domestique*) assortie de la *Recommandation (no° 201) concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques*³ (*Recommandation no° 201*) étaient adoptées en considération du fait que « le travail domestique continue d'être sous-évalué et invisible et qu'il est effectué principalement par des femmes et des jeunes filles, dont beaucoup sont des migrantes ou appartiennent aux communautés défavorisées et sont particulièrement exposées à la discrimination liée aux conditions d'emploi et de travail et aux autres violations des droits humains⁴ ». Dans le cadre des travaux de l'OIT, une attention particulière a été portée aux aides familiales migrantes⁵.

Plusieurs milliers⁶ de femmes⁷ arrivent annuellement au Canada par le Programme des aides familiaux résidents (PAFR)⁸. Ce programme a été créé afin de

¹ Nous utiliserons le terme « aide familiale » ou, en fonction du contexte, « travailleuse domestique », pour désigner une même réalité, soit une « personne qui fournit sans supervision des soins à domicile à un enfant, à une personne âgée ou à une personne handicapée, dans une résidence privée où résident à la fois la personne bénéficiant des soins et celle qui les prodigue ». Cette définition est celle du terme « aide familiale » telle qu'elle apparaît dans le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, DORS/2002-227, art 2, al 4 [RIPR].

² *Convention (no° 189) concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques*, 16 juin 2011, (entrée en vigueur : 5 septembre 2013) [*Convention no° 189 sur le travail domestique*].

³ *Recommandation (no° 201) concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques*, Doc Off OIT, 100^e sess, (2011).

⁴ *Convention no° 189 sur le travail domestique*, *supra* note 2, préambule.

⁵ Voir notamment, *ibid*, art 8(3) : « Les Membres doivent prendre des mesures pour coopérer entre eux afin d'assurer l'application effective des dispositions de la présente convention aux travailleurs domestiques migrants. »

⁶ Il est difficile d'obtenir des chiffres précis sur les aides familiales résidentes. Selon le recensement canadien de 2006, 69 785 personnes exerçaient les métiers de gardiennes d'enfants, gouvernantes ou aides aux parents. De plus, 90 765 personnes se disaient aides familiales, aides de maintien à domicile, incluant les parents de familles d'accueil. Cela inclut autant les migrantes entrées au Canada en vertu du PAFR que les autres. Le Québec quant à lui a accueilli, en 2009, un peu plus de 1000 aides familiales résidentes. Voir Statistique Canada, *Recensement de 2006*, en ligne : Gouvernement du Canada - Statistique Canada <<https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2006/dp-pd/tbt/Rp-FRA.cfm?TABID=1&LANG=F&A=R&APATH=3&DETAIL=1&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=01&GID=837928&GK=1&GRP=1&O=D&PID=92104&PRID=0&PTYPE=88971,97154&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2006&THEME=74&VID=0&VNAME=&VNAME>>; Québec, Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, en ligne : Gouvernement du Québec - Immigration, Diversité et Inclusion <<http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Immigration-Quebec-2006-2010.pdf>>.

⁷ La très grande majorité des migrants qui entrent au Canada en vertu du PAFR sont des femmes, c'est pourquoi, comme dans de nombreux textes sur le sujet, la forme féminine des termes sera utilisée dans ce texte. En 2005, Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) estimait qu'elles représentaient près de 95 % des aides familiaux résidents (voir CIC, *Live-in Caregiver Program Fact Sheet*, National Roundtable on the Review of the Live-in Caregiver Program, Ottawa, 2005).

⁸ Gouvernement du Canada, Aide aux familiaux résidents, 2013, en ligne : Gouvernement du Canada - Citoyenneté et Immigration Canada <<http://www.cic.gc.ca/Francais/travailler/aides/index.asp>>.

répondre au besoin des Canadiens d'obtenir de l'aide pour la garde et le soin à domicile des enfants, des personnes âgées ou de celles vivant avec un handicap. Il faut en effet recruter à l'étranger pour combler le besoin d'aides familiales résidentes, la main-d'œuvre locale étant très peu encline à s'établir au domicile de son employeur pour faire ce travail extrêmement exigeant⁹.

Ce n'est pas nouveau que le Canada recrute des étrangères pour cette tâche. Dès 1955, des femmes des Caraïbes venaient ici comme aides familiales, en vertu d'une entente entre le Canada, la Jamaïque et la Barbade¹⁰. Toutefois, avec le nombre grandissant de Canadiennes qui vont travailler à l'extérieur de la maison, la demande pour des aides familiales résidentes s'accroît¹¹. Pour répondre à la demande de services de soins à domicile, le Canada a créé un programme spécial pour l'accueil des aides familiales résidentes. Toutefois, ce programme fait l'objet de nombreuses critiques et ne répond pas aux normes internationales.

L'enjeu de l'immigration au pays fait les manchettes presque quotidiennement. Dans la dernière année, le ministre fédéral de la Citoyenneté et de l'Immigration a notamment annoncé un programme de micro-prêts en soutien aux professionnels formés à l'étranger, pour la mise à niveau de leurs compétences à leur arrivée au Canada afin que leurs diplômes soient reconnus¹². De nouvelles mesures pour protéger certaines travailleuses étrangères vulnérables contre les risques d'abus et d'exploitation ont aussi été adoptées¹³. Ces annonces ne visent toutefois pas les aides familiales résidentes qui sont pourtant à la fois diplômées et facilement exploitables. Comme nous le verrons ultérieurement, les aides familiales doivent détenir un diplôme postsecondaire pour entrer au Canada, mais ces derniers ne sont pas mis à profit; les travailleuses vivant plutôt une déqualification professionnelle. Cette déqualification est en partie liée aux exigences du PAFR, un programme qui

⁹ Condition féminine Canada, *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* par Louise Langevin et Marie-Claude Belleau, Ottawa, Condition féminine Canada, 2000 à la p 10 [Langevin et Belleau]. Voir aussi Sedef Arat-Koc, « The Politics of Family and Immigration in the Subordination of Domestic Workers in Canada » dans Bonnie Fox, dir. *Family Patterns, Gender Relations*, 3^e éd, Toronto, Oxford University Press, 2009, 428 aux pp 354, 361 [Arat-Koc] et Sabaa A Khan, « From Labour of Love to Decent Work : Protecting the Human Rights of Migrant Caregivers in Canada » (2009) 24:1 RCDS 23 à la p 34 [Khan].

¹⁰ Khan, *ibid.*

¹¹ CIC, *Rapport annuel au Parlement sur l'immigration*, Ottawa, 2010 à la p 12, en ligne : Gouvernement du Canada - Citoyenneté et Immigration Canada <<http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/publications/rapport-annuel2008/index.asp>>.

¹² Jason Kenney, ministre de la Citoyenneté, de l'Immigration et du Multiculturalisme, Allocution, Annonce sur le projet pilote concernant le versement de prêts pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers, Ottawa, 22 février 2012, en ligne : Gouvernement du Canada - Citoyenneté et Immigration Canada <<http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/media/discours/2012/2012-02-22.asp>>.

¹³ Dorénavant, l'accès au Programme des travailleurs étrangers temporaires sera refusé aux personnes cherchant un emploi dans l'industrie du sexe. Voir Jason Kenney, ministre de la Citoyenneté, de l'Immigration et du Multiculturalisme, Allocution, Conférence de presse afin d'annoncer de nouvelles mesures pour protéger les travailleurs étrangers vulnérables contre les risques d'abus et d'exploitation, Calgary, 4 juillet 2012, en ligne : Gouvernement du Canada - Citoyenneté et Immigration Canada <<http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/media/discours/2012/2012-07-04.asp>>.

bafoue les droits et libertés des aides familiales résidentes, notamment le droit à l'égalité.

Le présent article a pour objectif de présenter une analyse critique du PAFR sous l'angle de l'égalité des places¹⁴. Après avoir exposé les grandes lignes du programme canadien d'accueil des aides familiales, nous poserons les bases des concepts d'égalité des places et d'égalité des chances tels que pensés par le sociologue François Dubet. Notre regard portera ensuite vers la *Convention no^o 189 sur le travail domestique*, un instrument sensible à l'égalité des places. Nous terminerons en analysant les vulnérabilités soulevées par le PAFR et en voyant comment l'égalité des places pourrait venir les atténuer tout en permettant de diminuer la déqualification professionnelle des aides familiales.

I. Le PAFR : une réponse à la pénurie de main-d'œuvre locale

Le PAFR a été mis en place dans sa forme actuelle en 1992, mais il a auparavant été précédé d'autres programmes similaires, notamment le Programme pour les employés de maison étrangers (PEME) qui s'est imposé durant plus de 10 ans, de 1981 à 1992. Comme son prédécesseur, le PAFR vise à combler une pénurie d'aides familiales résidentes au Canada. Cependant, alors que le PEME ne visait que les soins aux enfants, le PAFR ajoute aussi les soins aux personnes âgées, handicapées ou malades. Les travailleuses qui ne feraient que des tâches ménagères en sont donc exclues¹⁵.

Le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration du Canada confirme qu'il y a pénurie de travailleuses domestiques résidentes¹⁶. Malgré cela, n'entre pas au Canada qui veut. En plus de devoir être en bonne santé et de ne pas avoir de casier judiciaire, comme tous ceux qui désirent migrer au Canada, pour entrer comme aide familiale via le PAFR, une personne doit répondre à plusieurs exigences¹⁷, notamment quant à sa formation.

A. Les formalités administratives

Avant d'entrer au Canada, une panoplie de démarches doit être faite auprès

¹⁴ Le sujet fera éventuellement l'objet d'une recherche plus approfondie, mais il importe de noter que notre réflexion en est actuellement à un stade exploratoire.

¹⁵ CIC, *Déterminer son admissibilité : Embauche d'un aide familial résident*, Ottawa, 2013, en ligne : Gouvernement du Canada - Citoyenneté et Immigration Canada <<http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/demande-qui-aides.asp>>.

¹⁶ CIC, *Traitement des aides familiaux résidents au Canada*, Ottawa, 2011, en ligne : Gouvernement du Canada - Citoyenneté et Immigration Canada <<http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/guides/ip/ip04-fra.pdf>>.

¹⁷ *RIPR*, *supra* note 1, art 112. Voir également CIC, *Aides familiaux résidents*, Ottawa, 2013, en ligne : Gouvernement du Canada - Citoyenneté et Immigration Canada <<http://www.cic.gc.ca/Francais/travailler/aides/index.asp>>.

de divers organismes. Pour l'administration du PAFR, il y a d'abord Emploi et Développement social Canada (EDSC) à qui l'employeur devra présenter sa demande d'avis relatif au marché du travail avant de pouvoir embaucher une aide familiale résidente étrangère¹⁸. Ensuite Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) voit à l'admissibilité des travailleuses, c'est-à-dire qu'il s'assure que les exigences de la loi et du règlement sur l'immigration sont respectées. Enfin, l'Agence des services frontaliers du Canada a le dernier mot sur l'entrée au Canada d'une travailleuse migrante en ce sens qu'il décide si la travailleuse pourra ou non franchir la frontière¹⁹. De plus, puisque le Québec a le pouvoir de choisir ses ressortissants, l'aide familiale qui désire venir travailler dans la province devra en outre avoir un certificat d'acceptation du Québec²⁰. Ensuite, avant son arrivée au Canada, l'aide familiale doit détenir un contrat de travail écrit signé par son futur employeur et elle-même²¹. Le contrat doit reprendre tous les éléments énumérés au contrat type²², notamment le lieu de travail, la description des tâches, la durée du contrat, le salaire, etc. Notons que la province de Québec a son propre contrat type qui est différent de celui proposé par le fédéral²³. En plus de passer le dédale bureaucratique, la migrante doit démontrer qu'elle répond aux normes requises de formation.

B. Les exigences de formation

En effet, pour se qualifier en vertu du PAFR, la migrante doit avoir terminé avec succès des études d'un niveau équivalent à celui des études secondaires au Canada et posséder au surplus six mois de formation ou un an d'expérience²⁴. Pour être en mesure de dire que l'expérience de travail est suffisante, l'aide familiale doit avoir travaillé pendant un an (avec au moins six mois de travail continu) pour le compte du même employeur. Cette expérience de travail doit être dans un domaine ou une catégorie d'emploi ayant un lien avec le travail à effectuer comme aide familiale résidente et doit avoir été acquise au cours des trois années précédant immédiatement la date à laquelle la demande de permis de travail est soumise au gouvernement canadien. De plus, il est aussi essentiel que la candidate ait une bonne connaissance de l'anglais ou du français.

Ainsi, les aides familiales résidentes sont des femmes scolarisées. Selon le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC),

[e]n ce qui a trait au niveau de scolarité le plus élevé atteint avant l'arrivée

¹⁸ *RIPR*, supra note 1, art 7(3) et *Loi sur l'immigration au Québec*, LRQ 1968, c I-0.2, art 3(2) [*LSIQ*].

¹⁹ Par exemple, s'il soupçonne que l'offre d'emploi est fautive comme c'est arrivé dans l'affaire *R c Estipona*, (2009), ONCJ 263 où une intermédiaire a été arrêtée suite à la tentative d'une aide familiale d'entrer au Canada.

²⁰ *LSIQ*, supra note 18.

²¹ *Ibid.*

²² EDSC, *Contrat employeur : employé aide familial résident*, Ottawa, 2014, en ligne : Gouvernement du Canada - Emploi et développement social Canada <[http://www.servicecanada.gc.ca/eforms/forms/esdc-emp5498\(2013-12-009\)f.pdf](http://www.servicecanada.gc.ca/eforms/forms/esdc-emp5498(2013-12-009)f.pdf)> [EDSC, *Contrat*].

²³ *Règlement sur la sélection des ressortissants étrangers*, LRQ 1981, c I-0.2, r 4.

²⁴ *RIPR*, supra note 1, art 112.

au Québec, on peut constater que les aides familiales sont fortement scolarisées. En effet, la grande majorité (90,4 %) des répondantes avaient suivi une formation de niveau postsecondaire et la moitié avaient obtenu un diplôme universitaire, principalement un baccalauréat (45,2 %). Les aides familiales résidentes possèdent en effet un niveau de scolarité plus élevé que l'ensemble des femmes du Québec considérant que 39,4 % de ces dernières ont obtenu un diplôme d'études postsecondaires²⁵.

Une grande proportion des aides familiales détient un diplôme en santé, notamment en soins infirmiers²⁶. Avec la pénurie d'infirmières que connaît le Canada²⁷, et particulièrement la province de Québec²⁸, leurs compétences pourraient être très utiles à la société. D'ailleurs, selon l'Ordre des infirmières et des infirmiers du Québec (OIIQ) :

Une majorité d'infirmières formées aux Philippines immigreront au Québec à titre d'aide familiale et ainsi délaisseront la profession d'infirmières pendant de nombreuses années. Venir au Québec à titre d'aide familiale place ces infirmières sur une voie parallèle et les détourne de leur profession pendant de nombreuses années. La population québécoise a grandement besoin que ces femmes puissent exercer rapidement à titre d'infirmière²⁹.

Pour ce faire, elles doivent d'abord faire reconnaître leur diplôme par l'OIIQ. Nous verrons que c'est un processus qui demande un grand investissement de temps, ce que n'ont pas les aides familiales résidentes.

Si ces dernières acceptent un emploi ne répondant pas à leurs titres de compétences et s'accommodent de conditions de migration et de travail souvent difficiles, c'est que le PAFR offre un avantage non négligeable par rapport à d'autres programmes de travail temporaire : l'accès à la résidence permanente.

C. L'accès à la résidence permanente

Les aides familiales sont admissibles à demander la résidence permanente si elles répondent à certaines conditions. L'an dernier, près de 14 000 aides familiales

²⁵ Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, *Insertion socio-professionnelle des aides familiales résidentes* par Marie-Hélène Castonguay, Québec, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, 2009 à la p 13 [Castonguay].

²⁶ *Ibid.* Selon l'enquête du MICC, près du tiers des formations postsecondaires des AFR étaient dans le domaine de la santé.

²⁷ Voir notamment, Comité consultatif sur les ressources humaines en santé, *Stratégie pour les soins infirmiers au Canada*, Ottawa, 2000, en ligne : Gouvernement du Canada – Santé Canada <<http://www.hc-sc.gc.ca/hcs-sss/pubs/nurs-infirm/2000-nurs-infirm-strateg/index-fra.php>>.

²⁸ Voir notamment Mathieu Laberge et Claude Montmarquette, « Portrait des conditions de pratique et de la pénurie des effectifs infirmiers au Québec », Rapport de projet, Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations, Montréal, 2009, en ligne : CIRANO <<http://www.cirano.qc.ca/pdf/publication/2009RP-01.pdf>>.

²⁹ OIIQ, *L'intégration professionnelle des infirmières immigrantes*, mémoire présenté dans le cadre de la consultation publique sur la planification de l'immigration au Québec en 2008-2010, Québec, 2007 à la p 6, en ligne : OIIQ <http://www.oiq.org/sites/default/files/uploads/pdf/admission_a_la_profession/infirmiere_formee_hors_quebec/memoire_integracion_immigrante.pdf>.

résidentes ont obtenu la résidence permanente au Canada³⁰. Pour ce faire, elles doivent avoir complété 24 mois de travail à temps complet ou bien 3900 heures en un minimum de 22 mois. Elles disposent de quatre ans pour satisfaire cette exigence³¹.

Pour demander la résidence permanente, une aide familiale devra remplir plusieurs formalités administratives et payer des frais pour le traitement du dossier et pour les droits de résidence permanente, si la demande est acceptée³². Une demande sera acceptée si la travailleuse a rempli les exigences de temps de travail et si elle n'a pas fait de fausse déclaration au sujet de ses études, de son statut familial ou de son expérience. De plus, ni elle, ni son conjoint, ni ses enfants à charge ne doivent posséder un casier judiciaire ou souffrir d'un problème de santé grave.

Contrairement à [ce qui se faisait auparavant avec le] PEME, on ne prend plus en considération la situation financière de [la travailleuse], son perfectionnement professionnel depuis son arrivée au Canada, son travail bénévole, son état matrimonial ou le nombre de personnes à sa charge³³.

La période d'attente pour l'obtention de la résidence permanente varie entre douze et dix-huit mois. Durant ce temps, la travailleuse, ne bénéficiant pas d'un permis de travail ouvert, doit continuer à travailler comme aide familiale. Si la demande de résidence permanente est rejetée, la travailleuse doit regagner son pays d'origine.

Malgré certaines améliorations récentes au PAFR³⁴, il reste deux irritants majeurs, soit le permis de travail nominatif et l'obligation de résider chez l'employeur, qui contribuent largement à la vulnérabilité des aides familiales et ne répondent pas aux exigences de la nouvelle convention internationale sur les travailleuses et travailleurs domestiques. Avant de voir plus en détail ces deux problèmes d'application du droit, posons les bases des concepts d'égalité des places et d'égalité des chances.

³⁰ CIC, *Rapport annuel au Parlement sur l'immigration*, Ottawa, 2011 à la p 19, en ligne : Gouvernement du Canada - Citoyenneté et Immigration Canada <<http://www.cic.gc.ca/francais/pdf/pub/rapport-annuel-2011.pdf>> [CIC, *Rapport annuel*].

³¹ *RIPR*, *supra* note 1, art 113(1)d). Voir également CIC, *Aide familial résident*, Ottawa, 2014, en ligne : Gouvernement du Canada - Citoyenneté et Immigration Canada <<http://www.cic.gc.ca/francais/information/demandes/aides-familial.asp>>.

³² CIC, *Guide 5290 : Aides familiaux résidents*, Ottawa, 2011, en ligne : Gouvernement du Canada - Citoyenneté et Immigration Canada <<http://www.cic.gc.ca/francais/information/demandes/guides/5290-txt.asp>>.

³³ Langevin et Belleau, *supra* note 9 à la p 28.

³⁴ *Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, DORS/2013-149, art 1. Auparavant, les aides familiales n'avaient que trois ans plutôt que quatre pour répondre aux conditions et pouvoir demander la résidence permanente. De plus, elles devaient alors passer un deuxième examen médical, ce qui n'est plus obligatoire. Le fait de fixer un nombre d'heures et non plus seulement de mois permet de tenir compte du fait que les aides familiales font des heures supplémentaires, ce qui n'était pas auparavant comptabilisé. Soulignons toutefois que dans le calcul des 3900 heures nécessaires à la demande de résidences permanente, un maximum de 390 heures supplémentaires peut être inclus. Et, évidemment, cela ne leur sera d'aucune aide si les employeurs ne payent pas les heures supplémentaires et qu'elles ne sont pas incluses dans les relevés de paie.

II. Égalité des places et égalité des chances

Selon Dubet, la justice sociale peut se concevoir de deux manières, soit par l'égalité des places ou soit par l'égalité des chances³⁵. Visant toutes deux à réduire les inégalités, elles y arrivent toutefois par des moyens différents. En effet, elles « ne mobilisent pas les mêmes acteurs [ni] ne mettent en jeu les mêmes intérêts³⁶ ». Alors que « l'égalité des places cherche [...] à resserrer la structure des positions sociales, sans faire de la mobilité des individus une priorité³⁷ », l'égalité des chances pour sa part « consiste à offrir à tous la possibilité d'occuper les meilleures places en fonction d'un principe méritocratique³⁸ ». Autrement dit, dans un cas, on réduit les iniquités entre les échelons de la société alors que dans l'autre, on permet aux individus de s'échapper d'une position sociale, sans remettre celle-ci en cause.

L'effectivité de l'égalité des chances se mesure dans les sphères les plus élevées de la société³⁹. On comptera par exemple le nombre de femmes dans les gouvernements et les conseils d'administration. Si ce constat peut démontrer des injustices, il passera toutefois sous silence une autre injustice encore plus criante, celle de la surreprésentation des femmes dans les emplois les plus précaires⁴⁰ : « S'il est bon que 50 % des députés soient des femmes, il n'est pas certain que cela console beaucoup celles qui sont vouées aux emplois les plus pénibles dans les services et la grande distribution⁴¹. » Ainsi, migrer dans un pays où l'égalité des chances permet d'accéder à toutes les sphères de la société console peu les aides familiales résidentes qui vivent souvent des conditions de travail pénibles.

C'est pourquoi nous croyons, à l'instar de Dubet, qu'il y a lieu de miser plutôt sur « l'égalité des places [qui] est plus favorable aux plus faibles⁴² ». Cet auteur démontre que les inégalités vécues par certains sont néfastes pour toute la société et que l'égalité des places « engendre une société moins cruelle⁴³ », plus respectueuse et plus juste⁴⁴. Selon lui, le modèle de l'égalité des places, en donnant des droits et des protections sociales aux plus pauvres, assure la redistribution et la sécurité : « [I]l s'inscrit dans une conception générale du contrat social [...] où le resserrement des inégalités est la conséquence d'une représentation intégrée de la société autour de l'État⁴⁵ ». Enfin, l'auteur ajoute qu'il est préférable de prioriser l'égalité des places puisque celle-ci facilite ensuite l'égalité des chances. En effet, lorsque les places sont

³⁵ François Dubet, *Les places et les chances : Repenser la justice sociale*, Paris, Seuil et La République des idées, 2010 à la p 9 [Dubet]. À noter que si la notion d'égalité des places est assise sur les écrits de ce seul auteur, c'est qu'à notre connaissance, aucun autre auteur n'a discuté de cette notion comme Dubet l'a fait. Cet ouvrage est donc la principale référence pour traiter de l'égalité des places.

³⁶ *Ibid* à la p 12.

³⁷ *Ibid* à la p 9.

³⁸ *Ibid* aux pp 10, 11.

³⁹ *Ibid* à la p 75.

⁴⁰ *Ibid*

⁴¹ *Ibid* à la p 76.

⁴² *Ibid* à la p 95.

⁴³ *Ibid* à la p 105.

⁴⁴ *Ibid* aux pp 96-99, 105-06.

⁴⁵ *Ibid* à la p 29.

plus près les unes des autres, c'est-à-dire lorsque les inégalités sont réduites, la mobilité entre les différents échelons de la société est facilitée⁴⁶.

Afin d'améliorer les conditions de travail des aides familiales, nous croyons qu'il faut privilégier l'égalité des places à l'égalité des chances; la société en entier en bénéficierait. D'ailleurs, l'OIT a porté une grande attention à l'égalité des places lors de l'adoption de la *Convention no° 189 sur le travail des domestiques*.

III. La *Convention no° 189 sur le travail des domestiques* pour favoriser l'égalité des places ?

Créée en 1919, l'OIT est la seule agence des Nations unies à avoir une structure tripartite permettant aux représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs de participer aux travaux d'élaboration des politiques et des programmes. Les préoccupations de l'OIT quant au travail domestique remontent à sa création⁴⁷. Une première résolution à ce sujet a été adoptée en 1948⁴⁸. Si l'Organisation a d'abord cru que cette catégorie d'emploi était appelée à disparaître en raison des progrès socioéconomiques et des innovations technologiques, l'histoire a démontré le contraire puisqu'elle a plutôt progressé au fil du temps, et ce, dans la plupart des pays⁴⁹.

En effet, il n'y a pas qu'au Canada que la demande d'aides familiales est grandissante. Selon le Bureau international du travail (BIT),

la demande pour les soins et les services à domicile ne cesse d'augmenter partout depuis vingt ans, sous l'[influence] l'effet de l'entrée massive des femmes [sur le marché du travail], du vieillissement des [populations] [...] et de l'insuffisance [...] [des] mesures permettant de concilier travail et responsabilités familiales. Aujourd'hui, les [aides familiales] représentent une [grande] proportion de la main-d'œuvre, particulièrement dans les pays en développement, et leur effectif augmente, y compris dans le monde industrialisé⁵⁰.

Le phénomène est tel que le Conseil d'administration de l'OIT a décidé de mettre le sujet à l'ordre du jour de la 99^e Conférence internationale du travail (CIT) de juin 2010. Les travaux ont abouti, en juin 2011, à l'adoption de la *Convention no° 189 sur le travail domestique* et de la *Recommandation no° 201*. Depuis les 15 dernières années, le BIT n'avait pas reçu autant de commentaires concernant un instrument. En juin 2011, lors de la 100^e session de la CIT, un très grand nombre d'aides familiales étaient présentes et ont pu faire entendre leur voix. C'est donc en travaillant de concert

⁴⁶ *Ibid* à la p 100.

⁴⁷ BIT, *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, Rapport IV (1), Conférence internationale du Travail, 99^e sess, 2010 à la p 2 [BIT, *Rapport IV (1)*].

⁴⁸ BIT, *Compte rendu des travaux*, Conférence internationale du Travail, 31^e sess, 1948, annexe XVIII à la p 572.

⁴⁹ BIT, *Rapport IV (1)*, *supra* note 47 à la p 6.

⁵⁰ *Ibid* à la p 1.

que les gouvernements, les employeurs et les travailleuses ont pu arriver à adopter un « ensemble historique de normes internationales qui visent à améliorer les conditions de travail de dizaines de millions de travailleurs domestiques à travers le monde⁵¹ ».

Sont inclus dans la *Convention no° 189 sur le travail domestique*, les principes fondamentaux de l'OIT, c'est-à-dire la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession⁵². Ainsi, la *Convention* exige notamment des États membres qu'ils prennent des mesures pour assurer aux travailleuses domestiques : la liberté syndicale⁵³; une protection contre les abus et le harcèlement⁵⁴; des conditions de travail équitables et, lorsqu'ils sont logés chez l'employeur, des conditions de vie décentes⁵⁵; une information complète sur leurs conditions d'emploi⁵⁶; un horaire de travail raisonnable⁵⁷; et un environnement de travail sûr et salubre⁵⁸. La *Convention* porte une attention particulière aux travailleuses domestiques migrantes, entre autres en ce qui a trait à leurs conditions de migration et de recrutement⁵⁹.

La réelle préoccupation sur le plan de l'égalité des places qui est était au cœur de la réflexion lors de l'élaboration de cette *Convention* a résulté en un instrument qui cherche véritablement à réduire les écarts entre les structures sociales préétablies. Notamment, la *Convention* dispose que « [t]out Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques soient libres de parvenir à un accord avec leur employeur ou leur employeur potentiel sur le fait de loger ou non au sein du ménage⁶⁰ ».

Le gouvernement canadien s'est évidemment prononcé contre cette disposition, à laquelle le PAFR ne répond pas, en mentionnant que « le logement au domicile de l'employeur est une caractéristique essentielle de la relation de travail⁶¹ ». Si le Canada désirait ratifier la *Convention*, il devrait donc modifier le PAFR. Toutefois, cette ratification serait peu probable puisque d'une part, le Canada a ratifié peu de conventions de l'OIT⁶² et que d'autre part, le gouvernement a fait savoir, lors

⁵¹ OIT, Communiqué, « La 100^e session de la Conférence internationale du Travail adopte une norme internationale protégeant quelque 53 à 100 millions de travailleurs domestiques dans le monde » (16 juin 2011), en ligne : OIT - Conférence internationale du Travail <http://ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/media-centre/press-releases/WCMS_157894/lang--fr/index.htm>.

⁵² *Convention no° 189 sur le travail domestique*, *supra* note 2, art 2.

⁵³ *Ibid.*, art 3.

⁵⁴ *Ibid.*, art 5.

⁵⁵ *Ibid.*, art 6.

⁵⁶ *Ibid.*, art 7.

⁵⁷ *Ibid.* art 10.

⁵⁸ *Ibid.*, art 13.

⁵⁹ *Ibid.*, art 8, 15.

⁶⁰ *Ibid.*, art 9(1).

⁶¹ BIT, *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, Rapport IV (2A), Conférence international du Travail, 100^e sess, 2011 à la p 46.

⁶² Le Canada a ainsi ratifié cinq des huit conventions dites « fondamentales » et une vingtaine d'autres conventions de l'OIT.

des travaux de l'OIT, qu'il croyait que seule une recommandation était préférable⁶³. Néanmoins, le représentant du gouvernement canadien a affirmé qu'un instrument international protégeant les travailleuses domestiques « serait un moyen d'établir des principes et des droits et de fixer des orientations pratiques pour améliorer la réglementation du travail domestique⁶⁴ ». Au Canada, même si les aides familiales résidentes ont des droits, il reste qu'elles acceptent trop souvent des conditions de travail déplorable pour accéder, le plus rapidement possible, à la résidence permanente.

IV. Le PAFR, source de problèmes et de critiques

Une fois les modalités et conditions préalables remplies, une aide familiale résidente obtiendra un permis de travail « nominatif », c'est-à-dire qu'il contiendra le nom de l'employeur pour qui elle est autorisée à travailler⁶⁵ et qui l'obligera aussi à habiter chez cet employeur. Ces conditions sont jugées par certains⁶⁶ comme contrevenant à la *Charte canadienne des droits et libertés*⁶⁷ (*Charte canadienne*). Les professeurs Langevin et Belleau expliquent que 70 % des aides familiales auront au moins une fois durant leur séjour, le désir de changer d'employeur⁶⁸. Par contre, pour ce faire, elles devront obtenir un nouveau permis de travail qui précise le nom du nouvel employeur, lequel aura fait valider son offre d'emploi par EDSC⁶⁹. L'obtention de ce nouveau permis prend en moyenne un mois. Tout délai à trouver un nouvel employeur, ou à fournir les documents nécessaires, retarde d'autant la possibilité de demander la résidence permanente. Durant les délais occasionnés par le changement d'employeurs, puisqu'elle se retrouve sans permis de travail, une aide familiale ne peut pas légalement travailler. De surcroît, cette période de transition ne peut être comptabilisée dans le temps de travail nécessaire à la demande de la résidence permanente. « Ce statut précaire, qui crée une situation de vulnérabilité et une main-d'œuvre captive, mène à des abus. Ainsi certaines travailleuses peuvent tolérer des situations d'exploitation pour éviter de changer d'employeur⁷⁰. »

En effet, le fait que le permis nomme l'employeur et qu'il soit compliqué d'en changer, peut faire en sorte que les travailleuses domestiques supportent des situations qui sont très difficiles, voire inacceptables, afin de répondre le plus rapidement possible à l'exigence de vingt-quatre mois ou 3900 heures de travail.

⁶³ BIT, *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, Rapport IV (2), Conférence internationale du Travail, 99^e sess, 2010 à la p 11.

⁶⁴ *Ibid.*

⁶⁵ *RIPR*, *supra* note 1, art 185.

⁶⁶ Voir notamment Canada, Chambre des communes, Comité permanent de la Citoyenneté et l'Immigration, *Les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs sans statut légal*, 40^e lég, 2^e sess, (mai 2009) à la p 52 [Chambre des communes, *Travailleurs étrangers*].

⁶⁷ *Charte canadienne des droits et libertés*, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, constituant l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada (R-U)*, 1982, c 11.

⁶⁸ Langevin et Belleau, *supra* note 9 à la p 31.

⁶⁹ *LSIQ*, *supra* note 18.

⁷⁰ Langevin et Belleau, *supra* note 9 à la p 32.

D'ailleurs, le gouvernement admet les lacunes du PAFR sur ce point :

En général, les témoins se réjouissaient de ce que les aides familiaux résidants puissent présenter une demande de résidence permanente. Leur témoignage a toutefois révélé que la politique actuelle accroît la vulnérabilité des aides familiaux et leur laisse trop peu de latitude pour qu'ils puissent satisfaire aux critères d'admissibilité. Ils subissent notamment beaucoup de pressions pour mener à terme la période d'emploi requise. L'enjeu est considérable pour eux, mais aussi pour leurs familles restées dans le pays d'origine, car ils espèrent être regroupés au Canada en tant que résidents permanents. Dans ce contexte, les périodes de chômage peuvent avoir un effet dévastateur. Selon des témoins, les aides familiaux tolèrent de piètres conditions de travail pour terminer leur période d'emploi⁷¹.

Parmi celles-ci, notons le fait pour l'employeur de confisquer le passeport de l'aide familiale, de lui payer moins que le salaire minimum prévu par les lois provinciales, d'obliger l'aide familiale à travailler plus qu'un nombre d'heures raisonnable et de lui attribuer des tâches sans aucun rapport avec le rôle qui lui est assigné⁷². Qui plus est, non seulement les travailleuses domestiques se trouvent liées à un employeur, mais elles doivent travailler en maison privée, un endroit où elles sont isolées.

De fait, puisque la pénurie touche les aides familiales résidentes, une des obligations du PAFR est d'habiter chez son employeur. Cette condition du permis de travail est très souvent récriminée puisqu'il s'agit d'une situation qui contribue certainement à l'état de vulnérabilité dans lequel sont placées les aides familiales au Canada. D'ailleurs, très peu de travailleuses continueraient à y habiter après avoir obtenu la résidence permanente⁷³.

De plus, vivre au domicile de l'employeur augmente les risques pour les travailleuses domestiques d'être victimes de discrimination et de mauvais traitements. Ceux-ci vont du manque de respect au cas de harcèlement ou d'agressions sexuelles, physiques ou psychologiques⁷⁴. « *The isolation of domestic workers explains in part why this labor sector is not well organized*⁷⁵. » En se trouvant chacune de leur côté, les

⁷¹ Chambre des communes, *Travailleurs étrangers*, supra note 66 à la p 11. Notons que ce commentaire a été fait en 2009, soit avant les modifications au PAFR qui laissent plus de temps aux aides familiales pour répondre aux exigences d'obtention de la résidence permanente. Nous ne savons pas si ces changements ont permis d'améliorer la situation.

⁷² *Ibid* à la p 10.

⁷³ Joseph H Carens, « Live-in Domestic, Seasonal Workers, and Others Hard to Locate on the Map of Democracy » (2008) 16:4 J. Phil. 419 à la p 434.

⁷⁴ Voir par exemple Ruth Rose, « Le travail des aides familiales : Beaucoup de labeur, peu de valeur » (2000) 13:1 Recherches féministes 69 à la p 71; Margaret L Satterthwaite, « Crossing Borders, Claiming Rights : Using Human Rights Law to Empower Women Migrant Workers » (2005) 8 Yale Human Rts & Dev L J 28 à la p 43.

⁷⁵ Glenda Labadie-Jackson, « Reflections on Domestic Work and the Feminization of Migration » (2008-2009) 31 Campbell L Rev 67 à la p 81. Au Québec, le modèle de syndicalisation issu du *Code du travail*, LRQ 1964, c C-27 s'organise autour d'un même employeur, ce qui rend difficile la syndicalisation des travailleuses domestiques. [Notre traduction.] L'isolement dans lequel vivent les

travailleuses ont peu de chances de se rencontrer, d'échanger et de former des unions pour mieux faire respecter leurs droits ou revendiquer des améliorations.

Enfin, travailler en maison privée et résider chez son employeur est aussi très difficile dû au manque d'intimité, au fait que l'employeur peut être plus exigeant sur le nombre d'heures de travail et parce que les travailleuses n'ont pas nécessairement d'endroit approprié qui leur soit réservé pour se reposer. En vertu du contrat de travail rendu obligatoire par le gouvernement fédéral, l'employeur doit fournir un logement adéquat à l'aide domestique⁷⁶. Toutefois, cela n'empêche pas certaines pratiques abusives⁷⁷.

Living in the employer's home, it is also difficult to invite friends over. Other specific complaints about lack of privacy refer in certain cases to the domestic's mail and phones being watched, personal belongings searched, and inquiries into her activities after days off⁷⁸.

Les difficultés soulevées par le PAFR touchent directement aux droits et aux libertés des aides familiales résidentes. Toutefois, l'application des chartes est rarement, voire jamais, demandée par ces femmes.

V. Les droits et libertés des aides familiales résidentes

En délivrant un permis de travail nominatif et en obligeant l'aide familiale à résider chez son employeur, le PAFR est à la source de problèmes reliés aux conditions de travail. Ceux-ci relèvent donc de la sphère des droits économiques et sociaux. Comme nous verrons ultérieurement, dans l'état actuel de la jurisprudence, l'application de la *Charte canadienne* n'est pas évidente. Par contre, au Québec, la *Charte des droits et libertés de la personne*⁷⁹ (*Charte québécoise*) offre une protection puisque l'article 46 consacre à « toute personne qui travaille » (ce qui inclut les travailleurs temporaires tels que les aides familiales résidentes), le droit « à des

travailleuses domestiques explique aussi en partie le fait que ce domaine d'activité ne soit pas mieux organisé ni ne soit syndiqué.

⁷⁶ EDSC, *Contrat, supra* note 22 : « L'employeur convient de s'assurer que l'employé disposera d'un logement meublé raisonnable et convenable et le fournira s'il y a lieu. Un logement convenable est un logement qui répond aux normes du bâtiment municipales et aux normes provinciales/territoriales de santé. Il peut s'agir d'un appartement privé ou d'une chambre avec un verrou constituant des installations permettant de vivre et de dormir, conçues pour l'habitation humaine et qui ne demandent pas de réparations structurales ou visibles. »

⁷⁷ À titre d'exemple, voir Dale Brazao, « Nannies trapped in bogus jobs » *Toronto Star* (14 mars 2009), en ligne: The Star- Investigations <http://www.thestar.com/news/investigations/2009/03/14/nannies_trapped_in_bogus_jobs.html> : « *Maluto claims in court documents that after her promised job with a Toronto family turned out to be bogus, she joined 16 other unemployed Filipina nannies sleeping on the floor of Spivak's basement "in custody, detention, imprisonment and incarceration, without proper food [...] harassed, frightened, scared."* ».

⁷⁸ [Notre traduction.] En résidant chez son employeur, la travailleuse peut difficilement recevoir des invités. De plus, certains employeurs vont jusqu'à surveiller les appels téléphoniques et le courrier, fouiller les effets personnels et s'enquérir des activités durant les jours de congé. Arat-Koc, *supra* note 9 à la p 360.

⁷⁹ *Charte des droits et libertés de la personne*, LRQ 1975, c C-12, art 46 [*Charte québécoise*].

conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique ». Malgré cette ouverture, il demeure qu'un droit économique et social est difficilement justiciable en soi et pour en exiger le respect, il faut le lier à un droit civil et politique. Comme l'a montré Bosset, « les résultats judiciaires les plus probants ont été obtenus en combinant un droit économique ou social au droit à l'égalité, garanti par l'article 10⁸⁰ ». Ainsi, on peut se demander comment garantir le droit à l'égalité pour les aides familiales résidentes? Le concept d'égalité des places offre une piste de solution.

A. Prédominance de l'égalité des chances au Canada

Au Canada, le modèle de l'égalité des chances prédomine. Avec l'effritement de l'État-providence, les politiques de redistribution sont réduites et les inégalités sociales se sont accrues. Dans le cas des aides familiales résidentes, ces inégalités sont flagrantes. À titre d'exemple, notons l'accès presque impossible à l'assurance-emploi, et ce, malgré le fait que ces travailleuses cotisent au régime⁸¹ ou le fait qu'au Québec, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*⁸² et la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*⁸³ ne les protègent pas automatiquement⁸⁴.

La primauté de l'égalité des chances est due de façon importante au cadre constitutionnel canadien et, en particulier, à la *Charte canadienne des droits et libertés*. De fait, la *Charte* a mis en place un modèle de droits et de libertés qui fait ressortir les droits individuels au détriment des droits collectifs (sauf quelques rares exceptions) et fait primer les droits civils et politiques sur les droits sociaux et économiques, ce qui pose un frein à son application aux aides familiales en tant que groupe. Qui plus est, en ne contraignant que l'appareil étatique et non le secteur privé, on constate encore que la *Charte* mise plutôt sur l'égalité des chances.

Au Québec, la *Charte des droits et libertés de la personne* va plus loin

⁸⁰ Pierre Bosset, « Les droits économiques et sociaux, parents pauvres de la Charte? » dans Pierre Bosset, dir, *Après 25 ans, la Charte québécoise des droits et libertés*, vol 2, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Montréal, 2003, 225 à la p 234 [Bosset].

⁸¹ Les prestations d'assurance-emploi peuvent être versées à des travailleurs qui sont en recherche d'emploi au Canada et par conséquent, qui détiennent un permis de travail valide. Or, comme le permis de travail de l'aide familiale est nominatif, si elle quitte son employeur, elle se trouve sans permis de travail valide. Voir notamment Service Canada, *Prestations régulières de l'assurance-emploi*, Ottawa, 2014, en ligne : Gouvernement du Canada - Service Canada <<http://www.servicecanada.gc.ca/fra/ae/genres/ordinaire.shtml#Qui>>; Delphine Nakache et Paula J Kinoshita, « The Canadian Temporary Foreign Worker Program : Do Short-term Economic Needs Prevails Over the Human Rights Concerns? » (2010) 5 IRPP Study 1 à la p 19.

⁸² *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, LRQ 1985, c A-3.001.

⁸³ *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, LRQ 1979, c S-2.1.

⁸⁴ Jusqu'à tout récemment, une aide familiale qui désirait bénéficier des protections légales en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle devait payer elle-même ses cotisations à la Commission de la santé et la sécurité du travail (CSST). C'est depuis le 1^{er} avril 2010 que le gouvernement fédéral a exigé que le contrat de travail de l'aide familiale inclue l'obligation pour l'employeur d'inscrire cette dernière au régime d'indemnisation des lésions professionnelles et de payer les frais afférents.

puisqu'elle comprend, en plus des droits civils et politiques, des droits sociaux et économiques, malgré que ceux-ci soient difficilement justiciables. La *Charte québécoise* a tout de même l'avantage de s'appliquer tant aux rapports publics que privés. Donc, en ce sens, elle met en œuvre autant un modèle d'égalité des chances que d'égalité des places; même si dans ce dernier cas, le modèle n'est pas aussi achevé que l'on pourrait le souhaiter. Bien que la *Charte québécoise* ne puisse pas être utilisée directement pour contester le PAFR (puisque'il s'agit d'un programme fédéral), elle peut servir de base à la contestation du contrat d'emploi entre l'aide familiale et son employeur au Québec. Ainsi, la *Charte québécoise* offre une ouverture intéressante sur le plan juridique pouvant servir à faire progresser le modèle d'égalité des places.

Les critiques à l'endroit du PAFR relèvent ainsi principalement du modèle de l'égalité des places et non de celui de l'égalité des chances. C'est en partie la raison expliquant que sur le plan juridique il soit si difficile de se débarrasser des pires vulnérabilités qui résultent de ce programme et qui affectent les droits sociaux et économiques des aides familiales résidentes. Si le chemin est tortueux et difficile pour réformer PAFR, nous pensons toutefois que d'assurer une plus grande égalité des places serait bénéfique pour les aides familiales résidentes autant que pour la société en général. Parmi les avantages d'une meilleure égalité des places, il y a la facilitation de la reconnaissance des compétences. Puisque de nombreuses aides familiales obtiendront la résidence permanente canadienne⁸⁵, il y a lieu de veiller à ce qu'elles ne subissent pas de déqualification professionnelle. En effet, la reconnaissance des compétences des nouvelles résidentes permanentes contribuerait certainement au mieux-être collectif.

B. L'égalité des places pour aider à la reconnaissance des compétences

Pourquoi accorder autant d'importance à l'égalité des places? Une des principales raisons tient au fait que celle-ci facilite ensuite l'égalité des chances. En effet, comment nous l'avons expliqué, si les places sont rapprochées le déplacement entre elles sera simplifié.

Puisqu'un grand nombre des femmes qui entrent au Canada via le PAFR sont au départ des travailleuses qualifiées et souvent des professionnelles de la santé, notamment des infirmières, on se demande alors comment réduire les écarts entre les classes sociales de façon à permettre la mobilité d'une classe à l'autre. Autrement dit, pour éviter la déqualification des nouvelles résidentes permanentes, comment faciliter le passage de l'aide familiale résidente à celui de professionnelle?

En revenant avec l'exemple des infirmières, examinons le processus de reconnaissance des compétences professionnelles. D'abord, il faut constituer le dossier de demande de reconnaissance d'équivalence de diplôme et de formation, notamment en présentant les diplômes obtenus à l'ordre professionnel concerné (en

⁸⁵ CIC, *Rapport annuel*, supra note 30.

l'occurrence l'OIIQ). Ensuite, au sein de l'ordre, un comité étudiera la demande et si le diplôme n'est pas reconnu équivalant au diplôme québécois, le comité indiquera la formation nécessaire à la reconnaissance d'équivalence. D'ailleurs, il y a de fortes chances pour qu'une formation complémentaire soit requise. Cette formation d'appoint peut aller jusqu'à trois ans d'études, au collégial ou à l'université. De plus, « toute personne qui n'a jamais exercé au Canada se verra obligatoirement imposer un programme d'intégration des connaissances en soins infirmiers⁸⁶ ». La réussite du programme d'intégration professionnelle, qui peut varier de quelques semaines à quelques mois, vise la familiarisation au contexte de pratique québécois sur les plans professionnel, légal, déontologique, organisationnel et socioculturel; l'adaptation des compétences déjà acquises; et la démonstration des compétences cliniques essentielles à une pratique professionnelle sécuritaire et efficace dans un milieu de soins québécois. À la suite du programme d'intégration, l'immigrante pourra obtenir le statut de candidate à l'exercice de la profession d'infirmière qui lui permettra d'occuper un emploi rémunéré. L'étape suivante sera l'examen professionnel de l'OIIQ, un examen théorique et pratique de deux jours. La dernière étape pour obtenir un permis de pratique est de démontrer une connaissance suffisante du français. En dernier lieu, l'inscription au tableau de l'Ordre se fera annuellement, moyennant une cotisation.

On constate donc que le processus nécessite temps et argent; ce qui est aussi vrai pour d'autres métiers ou professions réglementés. Des modifications au PAFR faciliteraient beaucoup l'accès des aides familiales résidentes à une profession répondant à leurs compétences. D'abord, si l'aide familiale, plutôt que d'habiter chez son employeur, vivait dans son propre logement, on peut parier qu'elle aurait plus de pouvoir de négociation pour faire respecter des conditions de travail décentes, notamment quant aux heures de travail. Tout en exécutant la condition temporelle du PAFR (vingt-quatre mois ou 3900 heures) pour obtenir la résidence permanente, elle pourrait consacrer plus de temps au processus de reconnaissance des compétences professionnelles; processus qui, comme nous l'avons montré, est assez long pour une immigrante ayant étudié hors du Canada ou de la France. Ensuite, un permis de travail ouvert dès l'arrivée au Canada donnerait plus de liberté aux aides familiales résidentes qui seraient certainement moins enclines à endurer de piètres conditions et se sentiraient plus valorisées. Le gouvernement aurait tout à gagner à ce qu'elles se sentent moins vulnérables puisque si leur place était meilleure, on peut penser que moins d'aides familiales retourneraient chez elles, ce qui pourrait avoir un double effet positif sur le marché du travail canadien. En effet, certaines continueraient à exercer le métier d'aide familiale, contribuant ainsi à la réduction de la pénurie de services de soin à domicile, tandis que d'autres pourraient exercer leur profession, notamment celle d'infirmière, après avoir rempli les conditions imposées par les ordres professionnels, ce qui favoriserait aussi la diminution du manque d'effectifs dans ce secteur.

En matière de droit à l'égalité, si l'égalité des chances est très certainement

⁸⁶ Voir OIIQ, *Permis d'exercice*, Québec, 2014, en ligne : OIIQ <<http://www.oiiq.org/admission-a-la-profession/infirmiere-formee-hors-quebec/permis-dexercice>>.

désirable, on doit d'abord privilégier l'égalité des places pour les aides familiales. En effet, comme l'explique Dubet, l'égalité des chances se base sur une fiction statistique puisque l' « [o]n ne touche pas à la hiérarchie des positions et des statuts, mais les individus qui occupent ces positions doivent être issus de toutes les couches sociales selon le modèle d'une mobilité parfaite⁸⁷ ». Or, cela « suppose que [...] les différences [...] soient aboli[e]s afin que le mérite des individus produise, à lui tout seul, des inégalités justes⁸⁸ ». Pour les aides familiales résidentes, cette mobilité est quasi impossible. Même si la majorité d'entre elles sont fortement scolarisées⁸⁹, elles vivent une déqualification professionnelle qui rend difficile l'accès à un meilleur emploi et ce, même après avoir obtenu la résidence permanente :

Ces femmes ont un accès limité à des services qui contribuent directement à l'atteinte de l'égalité : services d'employabilité, accompagnement vers le marché du travail, formations, services sociaux et de santé, francisation, etc. Il est donc clair que sur ce plan, les politiques d'immigration restent discriminatoires envers elles puisque leur statut réduit leur capacité d'intégration⁹⁰.

Le but est donc d'éliminer les principales vulnérabilités émanant du PAFR (permis de travail nominatif et obligation de vivre chez l'employeur), pour laisser plus de liberté à l'aide familiale, ce qui favoriserait l'égalité des places et qui pourrait ensuite mener à une meilleure égalité des chances pour ces travailleuses une fois qu'elles ont obtenu leur résidence permanente au Canada. La garantie du droit à l'égalité leur permettrait de choisir librement de continuer à travailler comme aide familiale ou bien d'exercer un autre emploi répondant mieux à leurs compétences professionnelles. Et quel que soit leur choix, la société en entier en bénéficierait.

On a pu constater que si les travailleuses migrantes sont nombreuses à chercher de l'emploi et de meilleures conditions de vie au Canada, le parcours pour y arriver peut parfois être complexe. Le PARF a certainement l'avantage de leur offrir la résidence permanente, mais en contrepartie, il comporte de nombreuses lacunes. Les situations souvent éprouvantes vécues par les travailleuses domestiques à travers le monde ont été révélées lors des travaux de l'OIT des deux dernières années. Avec l'adoption de deux nouveaux instruments internationaux visant spécifiquement la protection de cette main-d'œuvre vulnérable, il est permis d'espérer que le Canada révisera son programme de migration, le PAFR, à la lumière des exigences de l'OIT.

⁸⁷ Dubet, *supra* note 35 à la p 54.

⁸⁸ *Ibid* à la p 55.

⁸⁹ Castonguay, *supra* note 25.

⁹⁰ Action travail des femmes et Fédération des femmes du Québec, *Reconnaissance de l'immigration féminine et de ses particularités*, mémoire déposé au ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, mai 2011 à la p 10, en ligne : FFQ <<http://www.ffq.qc.ca/wp-content/uploads/2011/11/M%C3%A9moire-sur-la-planification-de-limmigration-au-Qu%C3%A9bec-2012-20152.pdf>>.

Pour ce faire, les aides familiales résidentes arrivant au Canada devraient avoir un permis de travail ouvert, c'est-à-dire non nominatif, qui n'exige pas d'habiter chez l'employeur. Ce faisant, le gouvernement canadien donnerait priorité à l'égalité des places et améliorerait la place accordée à cette main-d'œuvre très en demande.

Ce souci d'égaliser les places offrirait un double avantage. D'abord, celui de rendre la profession d'aide familiale plus attrayante et ainsi réduire la pénurie dans le domaine des soins à domicile. Ensuite, l'avantage de diminuer la déqualification professionnelle des travailleuses pour s'assurer qu'une fois la résidence permanente obtenue, elles puissent trouver un emploi qui répond à leurs titres de compétences. Parce que ces femmes contribuent à la production de la richesse et au bien-être de la collectivité, il y a lieu de réclamer pour elles davantage d'égalité sociale.