

Association des aides familiales du Québec

Mémoire présenté au

Ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail

Sur le document

Revoir les normes du travail du Québec, un défi collectif

Montréal, mai 2002

Table des matières

Introduction	1
Mettre un terme à l'exclusion des aides familiales	2
Des milliers de salariées exclues de la Loi	5
Une question d'équité salariale	7
Le cas des travailleuses qui ne détiennent pas de permis de travail valide	8
Une réparation juste et équitable	9
Une appellation adaptée à la situation actuelle du travail en maison privée	10
Un registre des employeurs	10
Agences de placement	11
Application de la loi	11
Un contrat de travail obligatoire	12
Annexe I	13
Résumé des recommandations	13
Annexe II	14
Manifeste de solidarité avec les aides familiales du Québec et liste des membres de la Spirale de solidarité	14
Bibliographie	18

Introduction

Nous profitons de l'occasion qui nous est consenti par le ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail pour émettre nos commentaires concernant le document *Revoir les normes du travail, un défi collectif*.

L'Association des aides familiales du Québec (AAFQ) intervient pour la reconnaissance, le respect et la valorisation de la profession d'aide familiale depuis 1975. Au Québec, il s'agit du seul organisme sans but lucratif qui a pour mandat de représenter les employées en maison privée¹. La tâche de l'AAFQ est multiple : elle poursuit un travail de conscientisation auprès de la population afin de faire reconnaître le travail des aides familiales² comme un métier qui doit être encadré et inscrit dans la loi tout en exerçant une représentation auprès des instances politiques afin de faire changer les lois. Elle intervient aussi auprès des aides familiales elles-mêmes, dans une perspective d'éducation populaire, et leur offre un service d'accompagnement, d'information, de formation et de soutien.

Nos membres sont des femmes d'ici et d'ailleurs, exerçant un métier qui mérite plus que la faible protection offerte par les lois québécoises en matière de travail. C'est pourquoi nous tenons d'emblée à exprimer notre déception suite à la lecture du document soumis à la consultation qui ne contient rien de nouveaux en ce qui a trait aux aides familiales. Toutefois, nous apprécions le souci exprimé par le ministre, dans la lettre de présentation au sujet des domestiques résidentes bien que nous comprenons mal ce qu'il entend lorsqu'il parle d'encore une fois « [inviter] leurs représentants à [lui] faire part de leurs besoins spécifiques à cet égard. » Depuis plus de 25 ans l'AAFQ fait de nombreuses représentations auprès des ministres du travail et du ministère, publiant mémoires et rapports de recherches: réclamant des protections pour toutes les travailleuses en maison privée. C'est donc avec une grande surprise que nous apprenons que nous sommes toujours à la case départ.

Avant de poursuivre plus avant nos commentaires sur la présente révision de la Loi, nous tenons à signifier notre appui aux commentaires et propositions du Front de défense des non-syndiqué-e-s et d'Au bas de l'échelle concernant le renforcement du caractère universel de la

¹ Puisque 90% des aides familiales au Québec sont des femmes, la forme féminine sera utilisée tout au long du texte, sauf lorsqu'il s'agira de citations provenant de d'autres documents.

Loi au sujet des travailleurs agricoles, la conciliation du travail avec les responsabilités familiales et la vie personnelle, la protection des salariées et la garantie du paiement du salaire minimum.

Dans le présent document, nous discuterons des éléments touchant en particulier la problématique des aides familiales absente du document. Dans un premier temps, nous ferons un bref rappel des multiples représentations de l'AAFQ au cours des 25 dernières années puis seront abordés les points relevant de deux des quatre principes directeurs de la révision.

Le premier principe directeur visant à assurer des conditions minimales de travail à toutes les personnes salariées. Il va de soi qu'on ne peut prétendre au caractère universel de la Loi avec le maintien de l'exclusion des salariées dont la fonction est de prendre soin des personnes et de normes inférieures pour les « domestiques. Ensuite, il s'agira de commenter les éléments rejoignant le quatrième principe énoncé par le ministre en vue de favoriser une plus grande observance de la Loi et d'en faciliter l'application.

Mettre un terme à l'exclusion des aides familiales

Dès 1977, elle déposait un mémoire au ministre du travail, Pierre-Marc Johnson, concernant la loi sur le salaire minimum et, en 1979, par la présentation d'un mémoire à la Commission parlementaire du travail et de la main-d'œuvre dans le cadre du projet de loi 126. En 1984, un autre mémoire était déposé à la Commission consultative sur le travail. Il en va de même en 1990, lors de la Commission des affaires sociales pour la révision de la Loi sur les normes du travail et en 1995 auprès de la ministre du Travail, Louise Harel. En plus de ces nombreux mémoires, l'AAFQ a été consultée par différents comités tel que le Comité permanent du travail, de l'emploi et de l'immigration en 1992, le Comité interministériel sur les conditions de travail des aides familiales³ et finalement, l'AAFQ était entendue en avril 2000 par le Comité de consultation sur le réforme du Code du travail.

Depuis 1999, elle a été active au sein de plusieurs regroupements qui travaillent pour l'avancement des droits des travailleuses dont le Front de défense des non-syndiqué-e-s et la Coalition contre la violence faites aux femmes et la pauvreté. Trois de nos revendications

² C'est-à-dire celles dont le travail consiste à garder ou prendre soin de personnes et d'effectuer des tâches ménagères reliées ou non à la garde ou aux soins de ces personnes,

³ Ce comité a été créé suite au dépôt du mémoire en 1995, Ministère du travail, *Rapport du comité interministériel d'étude des conditions de travail des aides familiales*, 1996.

touchant la Loi sur les normes du travail sont également portées par la Coalition nationale de la Marche mondiale contre la violence faites aux femmes et la pauvreté et reçoivent l'appui de milliers de Québécoises :

- La suppression de l'exclusion des « gardiennes » dans la Loi sur les normes du travail;
- La protection par la CSST par des cotisations patronales obligatoires;
- Le même taux horaire pour les aides familiales qu'elles soient résidentes ou non;

Ces revendications et l'ensemble de celles qui sont présentées dans le présent document reçoivent aussi l'appui des membres de notre réseau de solidarité la Spirale. Il s'agit de 550 personnes demandant que des changements aux lois soient apportés afin que cesse les injustices vécues par les aides familiales.⁴

En parallèle, l'AAFQ a rencontré à plusieurs rencontres les ministres du Travail successifs : M. Mathias Rioux, Mme Diane Lemieux et M. Jean Rochon. Tous trois s'étaient montrés sensibles à l'iniquité de la situation des aides familiales et s'étaient engagés à corriger la situation dans le cadre d'une réforme de la Loi. De nouveau, nous déplorons que les propositions contenues dans le document de consultation présentement sous étude, ne tiennent aucunement compte du travail accompli au cours des vingt-cinq dernières années.

Au Québec, la pleine reconnaissance des aides familiales dans la législation québécoise commence par la question fondamentale de défense des droits de la personne puisqu'elles sont victimes de discrimination, discrimination ouvertement dénoncée depuis plus de vingt ans par la Commission des droits de la personne. Est-il besoin de rappeler que le gouvernement du Québec a la responsabilité de modifier toute loi qui est discriminatoire en vertu de la charte québécoise?

Dans le document *Revoir les normes du travail, un défi collectif*, de nombreuses aides familiales, incluant des travailleuses oeuvrant en maintien à domicile dans le cadre de programmes gouvernementaux seront toujours exclues de la protection de la loi, ce qui à notre avis ne correspond pas à la volonté exprimée dans le document de « renforcer le caractère universel [de la Loi] en la rendant applicable à des personnes qui sont actuellement exclues

⁴ La liste des membres de ce réseau est annexée au présent document.

des principales protections qui y sont prévues au regard du paiement du salaire et du respect des autres conditions de travail établies par la Loi ». ⁵

Les exclusions partielles et les différences de traitement doivent également être éliminées. La discrimination salariale entre les aides familiales résidentes et les non résidentes demeure, ce qui est inéquitable sachant que ce sont surtout les familles les plus privilégiées qui bénéficient des services des aides familiales résidentes.⁶ Cette discrimination salariale ne fait qu'exacerber la situation déjà difficile des aides familiales recrutées dans le cadre du Programme des aides familiaux résidents, programme qui maintient souvent les travailleuses en situation de quasi-esclavage⁷.

La restriction sur la réparation que peut recevoir une travailleuse « domestique » victime de pratiques interdites ou de congédiement sans cause juste et suffisante de la part de son employeur demeure inchangée.⁸ Ces travailleuses subissent toujours l'exception de la « domestique » qui ne peut recevoir que 3 mois de salaire et avantages reliés et qui ne peut être réintégrée à l'emploi.

Ces trois exclusions ne peuvent se justifier. Dans les faits, le document de consultation ne tient compte d'aucune des recommandations que l'AAFQ a présentées aux ministres du travail au cours des dernières années. En cela, nous constatons un manque de volonté politique de pallier à ces injustices.

Depuis les consultations de 1980, sur la *Loi sur les normes du travail*, la Commission des droits de la personne du Québec (CDPQ) s'est prononcée à plusieurs reprises contre l'exclusion de ces salariées. Dans un avis de 1990, la CDPQ a réfuté cette exclusion en se référant à la Charte québécoise :

L'objet de la *Loi sur les normes du travail* est de déterminer un seuil en dessous duquel les conditions de travail sont considérées injustes. Par cet objectif, cette loi touche la notion de « conditions de travail justes et raisonnables » contenue à l'article 46 de la Charte. En cela, l'application du principe de l'égalité de tous devant les normes « minimales » du travail

⁵ Revoir les normes du travail, un défi collectif, p.8

⁶ Conseil des communautés culturelles et de l'immigration du Québec. *Le personnel domestique : les conditions de travail et la protection législative*, janvier, 1990.

⁷ Langevin, Louise et Marie-Josée Belleau, *Le trafic des femmes au Canada : une analyse critique du cadre juridique de l'embauche d'aides familiales immigrantes résidentes et de la pratique des promesses par correspondance*, Condition féminine Canada, 2002

⁸ Arts. 123 et 128 de la Loi.

devrait être rigoureuse... Les mêmes conditions de travail, injustes pour la plupart des personnes, ne peuvent en principe être considérées justes pour certaines catégories de travailleuses et travailleurs.⁹

La CDPQ a aussi révélé un effet discriminatoire indirect basé sur la condition sociale et le sexe des personnes *dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin dans un logement de personnes*. « La Charte interdit également la discrimination fondée sur la condition sociale, ce qui inclut notamment le statut occupationnel de la personne concernée. La législation sur les normes du travail ne devrait donc pas prévoir des normes de travail inférieures quant à certains groupes de salariés et quant à certains genres d'emploi »¹⁰. Selon la CDPQ, « l'exclusion de la gardienne vise au premier chef des femmes en situation économique précaire », c'est-à-dire des personnes extrêmement vulnérables dans notre société, celles qui auraient précisément « le plus besoin de la protection de la loi¹¹. »

Des milliers de salariées exclues de la Loi

Plus de 20 000 femmes au Québec gagnent leur vie comme aides familiales à temps plein dans des maisons privées¹². Un grand nombre d'entre elles sont explicitement exclues de la protection de la *Loi sur les normes du travail*, qui les définit comme « gardiennes » d'enfants ou d'adultes en perte d'autonomie. Tel que nous l'avons montré précédemment, ce type d'exclusion basé sur le genre d'emploi est discriminatoire en vertu de la Charte québécoise, qui défend l'application du principe d'égalité de tous et toutes devant la loi : les conditions de travail minimales acceptables selon la *Loi sur les normes du travail* doivent s'appliquer à toutes les travailleuses sans exception. Par ailleurs, l'argument voulant que les familles-employeurs ne soient pas capables de payer le salaire minimum ne tient plus. Depuis la création des garderies à 5\$ et l'amélioration des conditions du travail des éducateurs et des éducatrices en garderie, le gouvernement lance un message clair et reconnaît que la conciliation famille-travail est une responsabilité sociale et non individuelle. Le cas spécifique des familles à faible revenu avec des besoins de soutien à domicile devrait être traité dans le cadre de la politique familiale. Le recours individuel aux services d'une employée qui travaille

⁹ Commission des droits de la personne du Québec, *Conformité avec la Charte des droits et libertés de la personne du Projet de loi: Loi modifiant la Loi sur les normes du travail*, Document adopté le 2 novembre 1990, p.3.

¹⁰ Commission des droits de la personne du Québec, *La Condition sociale*, Cahier no. 2, 1980, note 2, p.7.

¹¹ Commission des droits de la personne du Québec, *Conformité avec la Charte...*, *ibidem*, p. 5.

¹² Rose et Ouellet, « Le métier d'aide familiale : à la recherche d'un salaire équitable », 2002, Ce chiffre est approximatif puisque les conditions dans lesquels s'exerce le métier : invisibilité, travail au noir, dévalorisation sociale, etc., rendent difficile les compilations statistiques. Toutefois, ce nombre est conservateur, déjà en 1998, le ministre du travail, Mathias Rioux estimait leur nombre à 19 000.

hors de la protection de la Loi porte non seulement atteinte aux droits fondamentaux de la travailleuse, mais entraîne aussi une précarité dans la continuité et la qualité de service qui pourrait avoir un impact négatif sur la personne bénéficiaire.

Recommandation :

Que la distinction entre « domestique » et *salariée dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin dans un logement, d'une personne qui existe dans la Loi sur les normes du travail depuis 1980* soit abolie et que l'ensemble des aides familiales soient entièrement protégées par cette Loi.

Couverture par la CSST.

Les aides familiales sont aussi exclues dans les faits de la protection de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les employeurs n'étant pas considérés comme tels, c'est à l'aide familiale que revient la responsabilité de s'inscrire auprès de la CSST et d'en assumer les frais. Cette situation ne touche pas les autres travailleurs et travailleuses et aucun argument ne justifie cette autre exclusion.

Pourtant, comme plusieurs travailleurs et travailleuses, les aides familiales sont particulièrement exposées à certains risques au travail. Notre expérience nous démontre qu'en raison de longues et irrégulières heures de travail et au manque de repos, elles souffrent souvent d'épuisement physique et psychologique. Certaines aides familiales résidentes se plaignent d'avoir faim et de ne pas être suffisamment nourries. Les aides familiales sont souvent exposées à des produits nocifs (produits de nettoyage et autres) et souffrent de leurs effets toxiques. Le mal de dos est aussi monnaie courante ainsi que le risque de blessures lors de différents travaux ménagers : telles que les chutes, brûlures, coupures et électrocutions qui nous sont souvent rapportées.

En ce moment, s'inscrire à la CSST n'est pas obligatoire pour l'aide familiale. Dans les faits, la plupart d'entre elles ne sont même pas au courant de l'existence de la CSST. Compte tenu qu'il existe des dangers inhérents à ce type de travail, l'AAFQ recommande que tous les employeurs soient tenus de cotiser à la CSST, ce qui assurerait à leurs employées une couverture dont elles ont besoin. Pareille couverture est d'ailleurs obligatoire en Colombie-Britannique et en Ontario pour les aides familiales qui travaillent plus de 24 heures par

semaines. L'AAFQ appuie cette mesure et recommande que la couverture soit obligatoire au Québec, indépendamment du nombre d'heures travaillées.

Recommandation :

Que les articles 2 et 18 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* [L.R.Q. c. A-3.001] soient modifiés de sorte que la couverture des aides familiales soit obligatoire et que ces travailleuses soient assujetties à la Loi au même titre que les autres travailleurs.

Une question d'équité salariale

La *Loi sur les normes du travail* fait une distinction entre les « domestiques » qui demeurent chez leur employeur et celles qui n'y demeurent pas. Elle accorde aux premières un salaire minimum plus bas et une semaine de travail plus longue qu'aux aides familiales non résidentes (et aux autres travailleuses et travailleurs) et ce, même si les « domestiques » résidentes et les non-résidentes accomplissent les mêmes tâches et assument les mêmes responsabilités¹³. L'exigence de demeurer sur place est presque toujours imposée par l'employeur qui réclame ainsi une haute disponibilité de la part de l'employée. On justifie souvent cette distinction dans la loi par l'argument que la chambre et la pension fournies par l'employeur constituent un paiement en nature qui remplace une partie de la différence salariale. Rappelons toutefois que plusieurs autres catégories de travailleurs sont également obligés de rester sur les lieux du travail mais ne sont pas obligés de défrayer les coûts de la chambre et la pension. Pensons notamment aux personnes qui travaillent en région éloignée et qui, règle générale, reçoivent une rémunération beaucoup plus élevée que les aides familiales résidentes¹⁴.

Dans la plupart des cas, habiter chez l'employeur signifie pour la travailleuse un manque d'espace privé, des restrictions à ses communications et à l'emploi de son temps libre, en plus d'une exposition aux abus. En Ontario, au Manitoba et en Colombie-Britannique il n'existe

¹³ Selon la loi, les normes minimales pour la « domestique » qui demeure chez l'employeur comprennent une semaine normale de travail de 49 heures rémunérées à raison de \$280 par semaine (soit \$5.71 de l'heure). En revanche, la « domestique » qui ne réside pas chez son employeur bénéficie des mêmes normes minimales qui s'appliquent à l'ensemble des travailleurs, soit une semaine normale de 40 heures et un salaire de \$7 de l'heure (\$280 par semaine).

¹⁴ Ceci est le cas, par exemple, des personnes travaillant pour la Société de développement de la Baie James dans certains chantiers éloignés. D'autres personnes, tels les travailleurs forestiers, paient parfois leur chambre et pension (au taux du maximum de 40\$ par semaine établi par le Règlement des normes du travail), mais gagnent un salaire d'environ quatre fois celui des aides familiales.

aucune différence salariale entre les aides familiales résidentes et les autres catégories de travailleuses.

Recommandation :

Que la Loi sur les normes du travail [art. 3(2)] et le Règlement sur les normes du travail [art. 8] soient modifiés pour que les aides familiales résidentes soient protégées par les mêmes normes minimales que celles qui s'appliquent aux travailleuses non-résidentes, et plus spécifiquement en ce qui concerne le salaire horaire et la semaine normale de travail.

Le cas des travailleuses qui ne détiennent pas de permis de travail valide

Chaque année, l'AAFQ traite des cas où des aides familiales provenant d'autres pays vivent dans des conditions proches de l'esclavage, des femmes qui travaillent pendant des mois sous la menace et sans aucune rémunération. Dans la plupart des cas, ce sont des femmes qui sont « invitées » par des familles québécoises pour travailler sans permis de travail ou avec la promesse trompeuse que l'employeur fera les démarches pour leur obtenir un permis de travail. Une fois arrivée au Canada, la travailleuse se retrouve dans une situation d'extrême vulnérabilité face à son employeur qui peut profiter de son isolement pour la faire travailler gratuitement sous la menace d'abus ou de dénonciation aux autorités de l'immigration. Même si l'aide familiale arrive à s'échapper, elle demeure dans les faits exclue de la protection de la *Loi sur les normes du travail*, car la Commission des normes du travail refuse systématiquement d'accueillir des plaintes provenant de travailleuses qui ne sont pas en possession d'un permis de travail tel qu'exigé par la Loi sur l'immigration du Canada¹⁵. Ceci ne fait qu'encourager le non-respect de la Loi et l'expansion des pratiques illégales d'agences et de personnes peu scrupuleuses dans le recrutement, voire le trafic, de travailleuses étrangères. L'employeur quant à lui peut profiter des services de la travailleuse sachant qu'il n'aura même pas à la payer.

La définition de salarié à l'article 1 de la Loi sur les normes du travail n'exige pas qu'une travailleuse détienne un permis de travail et la Loi sur l'immigration ne prévoit aucunement la nullité d'un contrat de travail pour ce motif (de fait, la nullité des contrats de travail ne peut

¹⁵ Ces décisions semblent être fondées sur des décisions peu récentes en la matière rendues par des tribunaux de première instance. Voir à titre d'exemple : *Saravia c. 101482 Canada Inc.*, [1987] R.J.Q.2658. La *Loi sur l'immigration* prévoit des sanctions allant jusqu'à l'expulsion du pays pour la personne qui travaille sans permis de travail, ainsi que des sanctions (qui ne semblent jamais être appliquées, selon nos informations) pour les employeurs qui embauchent ces travailleuses.

relever de la compétence fédérale). Les lois sur les normes du travail protègent les « sans papiers » en Ontario¹⁶, en Colombie Britannique, ainsi qu'aux États-Unis. Le Bureau international du Travail, dans sa récente étude d'ensemble sur les travailleurs migrants, a énoncé qu'il faut garantir un minimum de droits aux travailleurs en situation « irrégulière », notamment le paiement de leur salaire¹⁷.

Recommandation :

Que les travailleuses qui ne sont pas en possession d'un permis de travail valide soient couvertes par la Loi sur les normes du travail en modifiant la loi, si nécessaire.

Une réparation juste et équitable

Les articles 122 et suivants de la *Loi sur les normes du travail* prévoient qu'une travailleuse victime d'une pratique interdite peut recevoir son salaire et autres avantages reliés à l'emploi, suite à une ordonnance d'un commissaire du travail. Par exemple, si une travailleuse a été congédiée pour grossesse et n'a pas travaillé depuis cinq mois, le commissaire pourra ordonner le paiement de 5 mois de salaire plus autres avantages pour cette période. La travailleuse peut également être réintégrée dans son emploi. Cependant, la Loi prévoit une exception pour la « domestique » qui ne peut recevoir que 3 mois de salaire et avantages reliés et qui ne peut être réintégrée à son emploi. Cette différence de traitement existe également dans le cas d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante (art. 124 et ss.). Bien que la situation de la « domestique » puisse être exceptionnelle quant à la réintégration à l'emploi du fait qu'elle travaille dans le domicile de l'employeur, les restrictions sur la réparation ne se justifient pas et constituent une discrimination. Les aides familiales devraient recevoir aux moins une compensation pour tout le salaire perdu plus les avantages, ainsi qu'une indemnité additionnelle pour compenser la non-réintégration au travail.

Recommandation :

¹⁶ Voir Apollo Real Estate (Re), décision ESC 94-74 et J.E. Travers Restaurant Ltd. (c.o.b. Harvey's) (Re), décision no. 2765, rendues en Ontario. Le décideur dans l'affaire Apollo Real Estate a dit: « Indeed, to deny the protections of the Act to employees who are not Canadian citizens or permanent residents would not only make them vulnerable to exploitation, but would, in effect, do far more to undermine those very provisions of the Immigration Act the Applicant is so concerned about, as it would make such persons the employees of choice for unscrupulous employers ».

¹⁷ Bureau international du travail, Rapport III (Partie 1B), Travailleurs migrants, Troisième question à l'ordre du jour: Informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations, Étude d'ensemble des rapports sur la convention (no 97) et la recommandation (no 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et sur la convention (no 143) et la recommandation (no 151) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, chapitre 4 (disponible sur internet: <http://ilolex.ilo.ch:1567/french/iloquery.htm>).

Que les dispositions discriminatoires qui nient aux « domestiques » une réparation juste en cas de pratique interdite ou de congédiement sans cause juste et suffisante soient améliorées dans la Loi sur les normes du travail en vue d'assurer une égalité de traitement pour les aides familiales.

Une appellation adaptée à la situation actuelle du travail en maison privée

Le travail traditionnellement « féminin » – le soin aux enfants, le ménage, la préparation des repas, etc. – est basé principalement sur l'habileté de s'occuper de plusieurs tâches en même temps. Les familles ayant de jeunes enfants ou des adultes dépendants cherchent cette même polyvalence lorsqu'elles engagent une employée. Le service professionnel offert par une aide familiale combine en tout temps des interventions interpersonnelles de soutien moral ou pédagogique avec des tâches plus techniques liées à la gestion ou au ménage. Ainsi, les catégories de « domestique » et « gardienne » utilisées dans la *Loi sur les normes du travail* sont dépassées et ne reflètent pas l'importance du travail en maison privée. Si le législateur optent pour l'adoption de normes spécifiques dans le but d'assurer une véritable protection de toutes les aides familiales, nous demandons que cette dernière appellation soit adoptée.

Recommandation :

Que le législateur adopte dans la Loi sur les normes du travail , le cas échéant, le terme « aide familiale » pour désigner les employées en maison privée, et que cette catégorie s'applique autant aux tâches ménagères qu'à celles liées à la garde des personnes.

Un registre des employeurs

Les aides familiales se retrouvent dans une situation unique par rapport aux autres travailleurs du fait qu'elles travaillent dans la sphère privée du domicile de leur employeur : elles se retrouvent isolées dans une relation de travail invisible et les préjugés sociaux font en sorte qu'elles ne sont pas vues comme de « vraies travailleuses ». Dans le but de briser cet isolement et de sonder ce secteur qui a toujours échappé aux études sur le marché du travail, la Colombie-Britannique a créé en 1995 un registre public obligatoire pour les employeurs d'aides familiales résidentes. À l'automne 1999, la Colombie Britannique rendait obligatoire pour les agences de placement d'informer l'employeur de l'obligation d'inscrire l'aide familiale dans les 30 jours suivant l'embauche, à défaut de quoi leur permis d'exploitation peut être révoqué ou suspendu. Du point de vue des travailleuses, le registre signifie la possibilité d'être reconnues et de voir leur travail compilé dans les statistiques économiques. Ce registre devient également un outil d'éducation puisqu'il aide les femmes isolées et vulnérables à mieux connaître leurs droits. Il est la preuve d'une reconnaissance officielle du caractère

professionnel de la relation entre l'aide familiale et son employeur et permet un encadrement dont bénéficie autant les employeurs que les employées. D'ailleurs, le modèle d'un tel registre compte déjà des précédents au Québec. Le Ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration tient une liste des employeurs de « domestiques » résidentes engagées par le biais du Programme des aides familiaux résidents et les Services de paie Desjardins contrôlent des données sur les employeurs qui utilisent le service du chèque emploi service.

Recommandation :

Que la Commission des normes du travail mette en place un registre obligatoire des employeurs et employées en maison privée. Le retard du Québec par rapport à l'innovation démontrée par la Colombie Britannique dans cette matière doit être redressé.

Agences de placement

Un grand nombre d'aides familiales trouve leurs emplois à travers des agences de placement de « domestiques » et encore une fois, dans ces démarches elles restent dans l'ombre. Depuis l'abrogation de la *Loi sur les bureaux de placement* en 1982, les agences fonctionnent sans aucune réglementation et sans l'obligation minimale d'obtenir un permis. Le manque de supervision ouvre la porte aux abus qui affectent particulièrement les employées mais qui ont des répercussions aussi sur les employeurs. En vue de la croissance de ce secteur et de la prolifération d'agences, un système de permis obligatoire devrait être mis sur pied pour permettre aux autorités de la CNT d'identifier les agences en cas d'abus. Un tel système serait requis aussi pour le bon fonctionnement du registre des employeurs et employées.

Recommandation :

Qu'il soit obligatoire pour les agences de placement d'obtenir un permis d'exploitation.

Application de la loi

L'isolement des aides familiales représente un obstacle à l'application des lois du travail. Elles travaillent dans la sphère privée de la résidence de leur employeur, les relations de travail sont marquées par un rapport de force très défavorable à l'aide familiale et elles accomplissent des tâches qui ne sont pas perçues comme du « vrai travail ». Leur situation unique demande une attention spécifique de la part des autorités. En Colombie-Britannique, une agente du *Labour Standards Board* est responsable du dossier des aides familiales, y compris du fonctionnement du registre des employeurs et employées, ainsi que de la réglementation

touchant les agences de placement d'employées en maison privée. À travers ses contacts avec les agences, les organismes qui représentent les travailleuses et les autorités de l'immigration, elle développe une expertise unique qui lui permet de proposer de nouvelles politiques mieux adaptées à ce secteur du marché du travail.

Recommandation :

Que la Commission des normes du travail désigne au moins un-e agent-e à temps plein responsable du registre des employeurs et employées en maison privée et de la réglementation des agences de placement d'aides familiales. La spécificité du travail en maison privée par rapport aux autres lieux du travail demande d'être traitée par une personne ayant une expertise dans ce domaine.

Un contrat de travail obligatoire

Les aides familiales comptent parmi les travailleurs les plus vulnérables de notre société et ceci, principalement à cause de leur isolement et des relations de travail hautement personnalisées qui règnent dans la sphère de la maison privée. D'autres gouvernements ont contré cette tendance en obligeant les deux parties d'une relation de travail en maison privée à signer un contrat écrit qui précise les horaires, les tâches, la rémunération, etc. C'est le cas notamment en France, qui a servi de modèle au gouvernement québécois dans d'autres aspects du travail en maison privée, comme le fonctionnement du chèque emploi-service.

Recommandation :

Que la Loi sur les normes du travail exige un contrat de travail signé par les employeurs et les aides familiales.

Annexe I

Résumé des recommandations

- ✓ Que la distinction entre « domestique » et *salariée dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin dans un logement, d'une personne* qui existe dans la Loi sur les normes du travail depuis 1980 soit abolie et que l'ensemble des aides familiales soient entièrement protégées par cette Loi.
- ✓ Que les articles 2 et 18 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* soient modifiés de sorte que la couverture des aides familiales soit obligatoire et que ces travailleuses soient assujetties à la Loi au même titre que les autres travailleurs.
- ✓ Que la Loi sur les normes du travail [art. 3(2)] et le Règlement sur les normes du travail [art. 8] soient modifiés pour que les aides familiales résidentes soient protégées par les mêmes normes minimales que celles qui s'appliquent aux travailleuses non-résidentes, et plus spécifiquement en ce qui concerne le salaire horaire et la semaine normale de travail.
- ✓ Que les travailleuses qui ne sont pas en possession d'un permis de travail valide soient couvertes par la Loi sur les normes du travail en modifiant la loi, si nécessaire.
- ✓ Que les dispositions discriminatoires qui nient aux « domestiques » une réparation juste en cas de pratique interdite ou de congédiement sans cause juste et suffisante soient améliorées dans la Loi sur les normes du travail en vue d'assurer une égalité de traitement pour les aides familiales.
- ✓ Que le législateur adopte dans la Loi sur les normes du travail , le cas échéant, le terme « aide familiale » pour désigner les employées en maison privée, et que cette catégorie s'applique autant aux tâches ménagères qu'à celles liées à la garde des personnes.
- ✓ Que la Commission des normes du travail mette en place un registre obligatoire des employeurs et employées en maison privée. Le retard du Québec par rapport à l'innovation démontrée par la Colombie Britannique dans cette matière doit être redressé.
- ✓ Qu'il soit obligatoire pour les agences de placement d'obtenir un permis d'exploitation.
- ✓ Que la Commission des normes du travail désigne au moins un-e agent-e à temps plein responsable du registre des employeurs et employées en maison privée et de la réglementation des agences de placement d'aides familiales. La spécificité du travail en maison privée par rapport aux autres lieux du travail demande d'être traitée par une personne ayant une expertise dans ce domaine.
- ✓ Que la Loi sur les normes du travail exige un contrat de travail signé par les employeurs et les aides familiales.

Annexe II

Manifeste de solidarité avec les aides familiales du Québec et liste des membres de la Spirale de solidarité

Parce que je crois que la travailleuse en maison privée

- a droit à la reconnaissance de son travail et à des protections minimales en termes de salaire, d'avantages sociaux et de santé et sécurité au travail;
- a droit au respect de son intégrité psy-chologique, physique et mentale dans son lieu de travail;
- a droit à la valorisation de son emploi d'aide familiale en raison de sa véritable contribution au développement social et économique du Québec;

j'affirme qu'il est urgent que le gouvernement

- change la dénomination « domestique » pour « aide familiale » de façon à lutter contre les préjugés et le mépris rattachés au terme;
- enlève l'exclusion des « gardiennes » dans la Loi sur les normes du travail de façon à ce que toutes les travailleuses en maison privée soient protégées;
- crée un système d'enregistrement des employeurs des aides familiales ayant, de préférence, un caractère obligatoire (registre public ou autre) qui permettra entre autres, de comptabiliser le travail réalisé dans les statistiques nationales mais aussi d'informer les employeurs et les employées de leurs droits et obligations respectifs;
- instaure des mécanismes de vérification pour que les employeurs ne puissent se soustraire à la loi et à leurs obligations;
- donne aux aides familiales des protections en matière de santé et de sécurité régies par la Commission de la santé et de la sécurité au travail par l'instauration d'une inscription obligatoire de l'employée et du paiement des cotisations correspondantes par les employeurs;
- s'assure que la Loi sur les normes du travail permette de traiter les plaintes de toutes les travailleuses en maison privée incluant les gardiennes ainsi que les travailleuses sans documents;
- inscrive dans la Loi sur les normes du travail des protections aux aides familiales face aux abus des agences de placement et qu'il effectue des vérifications pour que les agences s'assurent du respect de la loi;
- étudie la possibilité d'instaurer la signature d'un contrat de travail entre les employeurs et l'aide familiale;

- accorde le même taux horaire aux aides familiales qu'elles résident ou non chez les employeurs et ce, pour une semaine normale de travail à l'instar des autres travailleuses du Québec;
- reconnaisse que toute heure, où l'aide familiale doit être à la disposition des em-ployeurs et qu'elle n'est pas libre de quitter son lieu de travail, soit considérée comme une heure travaillée;

et je souhaite que tous les membres de la société

- prennent conscience que les aides familiales souffrent de mépris et de sous-évaluation de leur travail parce que le travail réalisé en maison privée est historiquement dénigré et sans valeur;
- luttent contre les préjugés qui stigmatisent les travailleuses en maison privée de façon à leur donner une vraie reconnaissance professionnelle.

Mireille Bénard, Lise Doyle, Nicole Béland, Denyse Savard, Sheila Laursen, Lucie Bélanger, Ruth Rose, Odette Michaud, Hélène Belleau, Céline Charbonnier, Claire Bélanger-Belleau, Christiane Guay, Chantal Zumbunn, Irène Dionne, Caroline Giguère, Maude Rochette, Lorraine Pagé, Diane Gariépy, Mathilde Hébert, Françoise Turcotte, Lorraine Guay, Suzanne Lafontaine, Marie Drolet, Lourdes Rodriguez, Marie Jacob, Francine Genest, Catherine C. Le Grand, Marie-France Benoit, Hélène Massé, Suzanne Amiot, Françoise David, Agnès Larouche, Suzanne Pressé, Micheline St-Onge, Paule Belleau, Elisabeth Normandeau, Flora Fernandez, Julia Fernandez, Denyse Coté, Madeleine Caron, Gisèle Ampleman, Andrée Bérubé, Berthe Lacharité, Maryse Guglielminetti, Caroline Boucher, Réjeanne Lamothe, Caroline Cambourieu, Claire Minguay, Lorette Langlais, Maria-Inès Alvarez, Dora Fuenzalida, Pierrette Duclos, Dominique Ouellet, Marie-Josée Harcc, Francine Gagnon, Ann Farrell, Maria Caterina Ciampi, Giovanna Carro-Ciampi, Joanna Broadhurst, Lucie Chagnon, Lucienne Hick, Hélène Cornellier, Mabel Fraser, Rivka Augenfeld, Nora Solervicens, Andrée Sévigny, Madeleine Desnoyers, Hélène Cadotte, Béatrice Copy, Nancy Jackson, Marjory Mendell, Irène Nasim, Rachel Gauthier, Lucie Biron, Josée Belleau, Mariette Sarrazin, Linda Boisclair, Jacynthe Baillargeon, Marie Moisan, Lucie Hébert, Michelle Ouimet, Vicki Zorbas, Maria Elisa Montejo, Patricia Nolan, Jocelyne Lamoureux, Teresa Malevitis, Line Beauregard, Gail Dalgleish, Marilyn Polsky, Chantal Piau, Monique Ouellette, Carole Mathieu, Huguette Labrecque, Françoise Gysels, Andrée Cadotte, Isabelle Delorme, Eliane Oles, Monique Arnoldi, Raphaëlle De Groot, Collette Boulanger, Céline Guillemette, Chantal Doré, Marie-Josée Liard, Louise Leroux, Mona Edma, Michèle Bachand, Suzanne Bouchard, Raymonde Leblanc, Doris St-Louis, Lyne Garon, Ann Potvin, Danielle Pineault, Lisette Archambault, Aline Apostolska, Ghislaine Paquin, Andrée Desrosiers, Nicka Karkatzoulis, Odette Cousineau, Dominique Claire Bouillon, Louise Devos, Chantale Arsenault, Micheline Roberge, Anne Leblanc, Adèle Girard, Suzanne B. Brasseur, Marie Grégoire, Marie Bareil, Isabelle Fortin, Gisèle Rucker, Nicole Thivierge, Patricia Rossi, Marie-Hélène Houle, Nadine Goudreault, Jocelyne Lavoie, Andrée Vallières, Françoise Côté, Lucie R. Proulx, Hélène Latérière, Annie Morin, Johanne Nasstrom, Christine Chabot, Colette St-Hilaire, Michèle Hudon, Sylvie Lauzon, Diane Lessard, Hélène Génier, Geneviève Sabourin, Claire Lavoie, Louise de Broin, Sylvie Thibodeau, Viviane Semal, Linda Bougie, Lina Tremblay, Jasmine Grignon, Céline Martin, Ginette Lévesque, Francine Bélanger, Jaël Elysée, Paule Villeneuve, Nicole Brais, Ghyslaine Fleury, Danielle Fournier, Maryse

Béland, Huguette Deneault, Guadalupe Vento, Micheline Lévesque, Edith Pariseau, Claudie Pfeifer, Frances Ravensbergen, Francine Hamel, Ghislaine Ampleman, Nicole Jetté, Christiane Sibillotte, Anne-Marie Prud'Homme, Raymonde Bourque, Céline Desjardins, Sylvie Drolet, Mireille Allard, Anne Michaud, Violette Trépanier, Danielle Colas, Josée Méthot, Manon Lacroix, Vickie Normandeau-Halde, Huguette Pigeon, Blanca Gomez, Mélanie Lapointe, Louise Geoffrey, Rita Drolet, Isabelle Drolet, Marie Giasson, Odette Palardy, Caroline Tarte, Anne Gaboury, Colette Lanthier, Christine Lajoie, Louise Ponton, Rachel Brûlé, Réjeanne Martin, Christine Redfern, Monique Morval, Peggy Wallis, Patricia Algier, Julie Haman, Johanne Simard, Louise Brassard, Reine Savard, Rachel Descarreaux, Marie-Claude Giraudo, Lise Gratton, Lise Bouthillette, Amélie Bourbeau, Andrée Larouche, Odette Poitras, Denyse Pouliot, Micheline Beaudet-Delisle, Isabelle Lafleur, Lyne Champoux, Danielle Lambert, Marie-France Primeau, Sonia Trépanier, Lise Grenier, Denyse Baillargeon, Laura Whelton, Laurene Gauthier, Sylvie Farrell, Sophie Robichaud, Micheline Simoneau, Jacqueline Morneau, Andrée Bureau, Frances Heaps, Gwen Schulman, Andrée Lévesque, Diane Cousineau, Gisèle Vezina-Lachance, Michèle Viau, Madeleine Chagnon, Nicole Fournier, Kathleen Burke, Michèle Boucher, Claire Lalande, Gisèle Bourret, Monique Richard, Line Saintonge, Hélène Guay, Hélène Dubé, Micheline Beauregard, Josée Néron, Sylvie Pelletier, Anita Caron, Michèle Bélanger, Nicole Côté, Julie Roy, Francine Roy, Nancy Guberman, Paulette Lavoie, Lucienne Campeau, Louise Miller, Chantal Bayard, Johanne Boucher, Micheline Séguin, Suzanne Lord, Raynelle Dumas, Noëlline Béland, Brenda Paris, Nathalie Garon, Gertrude Doyon, Louise Gingras, Johanne Lavallée, Rollande Piché -Salko, Line Leblanc, Lucie Lalanne, Jacqueline Brosseau, Rita Leblanc, Dolorès Laliberté, Lucille Langlais, s.p., Martine Keranguyader, Catherine Desbarats, Fernande Roy, Silvia Martinez, Rosa Corcuera, Nathalie Morin, Gisèle Dallaire Larouche, Manon Quintal, Réjeanne Ouellet, Edith Gonthier, Micheline De Sève, Diane Brunet, Mary Soderstrom, Nathalie Harcc, Johanne Isabelle, Huguette St-Pierre, Henriette Babin, Pierrette Lachaine, Lise Gervais, Elizabeth Ouellet, Miriam Elvir, Johanne Bourbonnais, Gracia Constantineau, Michèle Dagenais, Nathalie Pilon, Andrée Laprise, Marguerite Métivier, Jacinthe Perreault, Chantal Marcoux, Jacqueline Nadeau Martin, Marcella Braggio, Marilyn Hébert, Marie-Josée Magny, Ginette Michaud, Louise Lemieux, Suzie Ménard, Thérèse Bouchard, Isabelle Doré, Pierre Campeau, Ethel Sobarzo, Julie Raby, Nicole Croteau, Lucile Tremblay, Jeannine Morissette, Denyse Bonin, Francine Forest, Manon Lortie, Nicole Bolduc, Abby Lippman, Lorraine Archambault, Nicole Saint-Jean, Simonne Bernier, Jeanne Fontaine, Françoise Tremblay, Madeleine Baillargeon, Carmen Dupont, Monique Pétel, Micheline Jourdain, Ninon Latour, Misha Lashgari, Lise Roberge, Marie Therese Kazeef, Gisèle Marquis, Lise Désy-Pagé, Valérie Savard, Corine Duguay, Lise Demers, Louise Brisson, Louise Brossard, Céline Dubé, Marie-Hélène Papillon, Kristiane Gagnon, Maryse Rivard, Annette Dubé, Claire Cousineau, Isabelle Jacob, Hélène Vachon, Thérèse Farinas Hurteau, Yvette Boulanger, Thérèse Labbé, Ethel Vaillancourt, Carole Farrell, Patricia Farrell, Nicole Savard, Sylvie Beauregard, Nancy Aubé, Louise Lacroix, Michèle Chappaz, Renée Ouimet, Léonie Gagné, Christine Fréchette, Marie Andrée Houle, Marie-Paule Rousseau, Renée Millette, Mosca Yannissi, Louise J. Bouchard, Louise Beaudry, Linda Denis, Chantal Maillé, Chantal Bilodeau, Pascale Bouthillier, Lise Lapierre, Ginette Péloquin, Rachel Bédard, Huguette Limoges, Charlotte Thibault, Carolyne Sharp, Aline Côté, Marcienne Proulx, Sandra Gori, Mohamed Benderdour, Monique Séguin, Francis Coulombe, Ginette Bergwin, Lise Julien, Clémence Lemieux, Marie-Anne Raulet, Doris Bouchard, Denise Girard, Geneviève Hélie, Denise Larouche, F.Cyril Jolicoeur, Sr. Thérèse Gravel, Denise Caron, Sophie Gonthier, Chantal Gonthier, Hana Anpalova, Gaston Semal, Luc Harnois, Cécile Bougie, Lucille Gagnon, Danielle Loubier, Andréa Barile, Pauline Chevrier, Judy Strapp, Stéphane Menigot, Marie Christine Nadon, Darquise

Drolet, Normand Guèvremont, Louise Michon, Nicole Trachy, Anne Sarrasin, Caroline Dion, Thérèse Routhier, Claire Vaillancourt, Dolores Riopel, Denise Biron, Léola Danylo, Suzanne Bougie, Claire Lemieux, Monique Lepage, Ginette Biron, Jeannine Hamel-Biron, Denise Caron, Danielle Paquette, Manon Touten, Françoise Stanton, Madeleine Marcil, Josée Lefebvre, Nathalie Maréchal, Daniel Hadley, Anamaria Seghezze D'Urbanno, Martin Roy, Paul Prévost, Martine Berger, Lise Noel, Jocelyne Morin, Jocelyne Le Blanc, Josée Boutin, Nicole Fleurant, Jacqueline Perez, Jennifer Beeman, L. Louise Beaulieu, Sonia Beauchamp, Jacqueline Desjardins, Céline Dionne, Claire Bisson, Véronique Lapiere, Corbeil Christine, Katherine Lippel, Michèle Bourgon, Michel Lefebvre, Margaret Vien, Marie-Josée Lamade, Caroline Gagné, Roselyne Cyr, Claudette Paquet, Agnès S-Jean, Rosanne Couture, Joelle Brassard, Véronique Bonin, Marie-Andrée Soulière-Leroux, Johanne Thibault, Danièle Harcc, Diane De Chevigny, Anne-Marie Royer, Suzanne Blouin, Marie-Claire Landry, Fabien Leboeuf, Manon Dubuc, Manon Frechette, Solange Cantin, Roger Boisvert, Isabelle Carreau, Christian Plouffe, Denis Dionne, Cécile Aubut, Jeannine Lemieux, Danielle Cadotte, Isabelle Souliere, Thérèse Rocheleau, Claudette Robidoux, Ghislaine Danjou Auclair, Louise Brisson, Pierrette Morvan, Sylvie Laurion, Lucie Tanguay, Georgette Rioux, Raymonde St-Jean, Claire Fortier, Cécile L. Rocheleau, Nicole St-Martin, Jacques Caillouette, Minerva Gutierrez, Carole Lebel, Marie-Andrée Vanzeveren, Colette Roy Dichesneau, Marie-Josée Demers, Claudia Avilan, Martine Bélanger, Anik Brisebois, Marc Boutin, Josée Boutin, Jocelyne Falardeau, Marie-Claire Chouinard, Isabelle Dugre Alain Labelle, Colombe Vignola, France Cormier, Jean-Pierre Duchesneau, Lily Béland, Pierre Valiquette, Cécile Therrien, Pauline Nault, Françoise Belanger, Lise Côté, Langis Jovite Côté, Denise Roy, Marc-André Houle, Jocelyne Wheelhouse, Claire Thibouthot,

Bibliographie

ALLARD, Marie, *Profession domestique*, in La Presse, 18 mars 2002

ASSOCIATION POUR LA DÉFENSE DES DROITS DU PERSONNEL DOMESTIQUE. *Mémoire présenté à Madame Louise Harel, Ministre de l'Emploi*, janvier 1995.

AU BAS DE L'ÉCHELLE. *Le maintien à domicile et le chèque-emploi-service*. Bulletin, janvier 1998.

_____. *Une réforme en profondeur : C'est l'heure! Avis sur la loi sur les normes du travail*, 2000.

BLACKETT, Adelle. *Making Domestic Work Visible : The Case for Specific Regulation* " Labour Law and Labour Relations Programme " W.P. 2, Genève, BIT, 1998.

BUREAU DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Enquête sur les besoins des familles en matière de services de garde : Rapport d'analyse descriptive*, mars, 1999.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC. *Conformité avec la charte des droits et libertés de la personne du projet de loi : Loi modifiant la Loi sur les normes du travail*, document adopté à la 350^e séance de la Commission, tenue le 2 novembre 1990.

_____, *La Condition sociale*, 1980.

CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE. *Famille et travail, deux mondes à concilier*, 1999.

_____. *La garde des enfants au domicile des parents : choix ou nécessité ? L'impact sur les familles de la protection des gardiennes par la loi sur les normes du travail*, 1993.

CONSEIL DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES ET DE L'IMMIGRATION DU QUÉBEC. *Le personnel domestique : les conditions de travail et la protection législative*, janvier, 1990.

CRÉMIEUX, Pierre-Yves et Myriam ELVIR. *L'impact de l'inclusion des aides familiales dans les normes québécoises du travail*, document de travail, 8 mars, 1996.

EHRENREICH, Barbara. *Maid to Order : The Politics of Other Women's Work*, " Harper's " avril 2000, pp. 59-70.

ENGLAND, K. et B. STIELL. *'They Think You're as Stupid as Your English Is' : Constructing Foreign Domestic Workers in Toronto* " Environment and Planning A " vol. 29. 1997, 195-215.

FRONT DE DÉFENSE DES NON-SYNDIQUÉ-E-S, *Avis sur la loi sur les normes du travail*, 2001.

LAPERRIERE, René, Me. *Personnel domestique : Ostracisme de la loi*, manuscrit, Département de sciences juridiques, Université du Québec à Montréal, 1982.

LANGÉVIN, Louise et Marie-Josée BELLEAU, *Le trafic des femmes au Canada [ressource électronique] : une analyse critique du cadre juridique de l'embauche d'aides familiales*

immigrantes résidentes et de la pratique des promesses par correspondance , Condition féminine Canada, 2002

MIKITA, Jeanne. *B.C. Domestic Workers Survey : Summary Report*, West Coast Domestic Workers Association, décembre 1997.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, *Rapport du comité interministériel d'étude des conditions de travail des aides familiales*, 1996.

CONSEIL DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES ET DE L'IMMIGRATION DU QUÉBEC. *Le personnel domestique : les conditions de travail et la protection législative*, janvier, 1990.

ROLLINS, Judith. « Entre femmes : Les domestiques et leurs patronnes », in *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, no.84, septembre 1990, 63-77.

OUELLET Élizabeth et Raphaëlle de GROOT, *Plus que parfaite, les aides familiales à Montréal, 1850-2000*, Les éditions du remue ménage, 2001

ROSE Ruth et Élizabeth OUELLET, *Évaluation des tâches des aides familiales*, Services aux collectivités de l'UQAM, Relais-femmes et AAFQ, 1999.

_____. *Le métier d'aide familiale : à la recherche d'un salaire équitable*, Services aux collectivités de l'UQAM, Relais-femmes et AAFQ, 2002.

YOUNG, Grace Esther. "The Myth of Being 'Like a Daughter' ", in *Latin American Perspectives*, vol. 14, no. 3, été 1987, 365-380.

ZAQUIN, Samuel. « Le guide du particulier employeur » Rueil-Malmaison, France : Editions Liaisons, 1998.