

---

## L'obligation de résidence : un dispositif juridique au service d'une forme de travail non libre

*Live-in requirement: a legal framework that serves a form of unfree labour*

Elsa Galerand et Martin Gallié

---



Éditeur

Association d'Économie Politique

### Édition électronique

URL : [http://](http://interventionseconomiques.revues.org/2203)

[interventionseconomiques.revues.org/2203](http://interventionseconomiques.revues.org/2203)

ISBN : 1710-7377

ISSN : 1710-7377

### Référence électronique

Elsa Galerand et Martin Gallié, « L'obligation de résidence : un dispositif juridique au service d'une forme de travail non libre », *Revue Interventions économiques* [En ligne], 51 | 2014, mis en ligne le 01 novembre 2014, consulté le 21 octobre 2016. URL : <http://interventionseconomiques.revues.org/2203>

---

Ce document a été généré automatiquement le 21 octobre 2016.



Les contenus de la revue *Interventions économiques* sont mis à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution 4.0 International.

---

# *L'obligation de résidence : un dispositif juridique au service d'une forme de travail non libre*

*Live-in requirement: a legal framework that serves a form of unfree labour*

Elsa Galerand et Martin Gallié

---

## Introduction

- 1 Depuis le milieu des années 50, le gouvernement canadien organise, par sa politique des frontières et de gestion de l'immigration, l'importation d'une main d'œuvre qu'il affecte et confine au travail de « femmes de services<sup>1</sup> » dans le secteur privé de la domesticité. Cette politique n'est pas proprement canadienne. Elle s'inscrit dans le cadre plus général des réorganisations de la division internationale du travail qui touchent aussi le secteur du travail domestique, parfois dit « reproductif » ou « de *care*<sup>2</sup>»(Federici, 2002, Parrenas, 2000, Oso Casas, 2002, 2008) et qui se traduisent notamment par une fuite de *care* (*care drain*) (Hochschild, 2004) des pays « hyperendettés du Sud Global » vers et au profit des pays du « Nord Global » (Sassen, 2010).
- 2 La politique migratoire du gouvernement canadien participe ainsi directement de l'« extraction transnationale du travail de *care* » (Glenn, 2009a). Elle se présente également comme une politique familiale puisqu'elle consiste officiellement à répondre à la soi-disant « crise » qui frappe les familles canadiennes en matière de soin et de travail domestique<sup>3</sup>. Cette crise serait liée à l'investissement croissant des mères canadiennes sur le marché du travail et au délaissement concomitant de la sphère domestique. Quant à son mode de gestion, soit le recours à une main-d'œuvre étrangère, à la fois sexuée et racisée, il se justifierait par la pénurie de main-d'œuvre nationale susceptible d'accepter les conditions de travail en vigueur dans le secteur « des soins à domicile à un enfant, à une personne âgée ou à une personne handicapée, dans une résidence privée » (Règlement, 2002).

- 3 Différents programmes visant à encadrer ce recours à une main-d'œuvre étrangère, sa sélection comme les conditions de son immigration, se sont succédés depuis le milieu des années 50. En vertu du programme actuel, en vigueur depuis 1992, le *Live-in Care Program (LCP)* ou Programme des aides familiaux résidants (PAFR), les travailleuses migrantes<sup>4</sup> ont notamment l'obligation de résider chez leurs employeur-e-s canadien-ne-s et doivent souscrire à cette obligation, pour une période minimale de deux ans, pour devenir admissible à la résidence permanente (Citoyenneté et immigration Canada, 2013)<sup>5</sup>. Des centaines de milliers de travailleuses, majoritairement originaires des Caraïbes jusqu'au milieu des années 1980 puis des Philippines, ont dû se plier à cette disposition avec tout ce qu'elle implique en termes de temps travaillé, de relations de travail, de conditions de vie, d'isolement, de distance et de séparation avec les membres de leurs familles et communautés (Devi et al., 2010). En 2010, ce sont plus de 35 000 travailleuses qui se sont vues imposer l'obligation de vivre sur leur lieu de travail par le PAFR (Citoyenneté et Immigration Canada, 2010).
- 4 L'exploitation particulière, les atteintes aux normes du travail (Bernstein, 2006, Blackett, 2011, 2012), les abus et les violences - harcèlement, mauvais traitement - que subissent les domestiques résidentes sont dénoncés depuis de nombreuses années, tant par les organisations militantes que par les chercheuses qui s'y sont intéressées (Oxman-Martinez et Hanley 2001 ; Langevin et Belleau, 2000 ; Giles et Arat-Koc, 1994 ; Bakan et Stasiulis, 1997, 2005 ; Tamara Lenard et Straehle, 2012). Pour autant, la législation canadienne n'a toujours pas été révisée. En 2009 devant la Chambre des communes, en réaction aux revendications de suppression de l'obligation de résidence, le gouvernement réaffirmait l'importance de cette disposition au point d'en faire la raison d'être du PAFR, son intérêt, ce qui justifie son existence comme son maintien :
- « L'obligation de résider chez l'employeur est un élément essentiel du PAFR vu la pénurie continue d'aides familiaux au Canada disposés à habiter dans la maison des personnes auxquelles ils prodiguent des soins. Il y aurait peut-être suffisamment d'aides familiaux au Canada pour satisfaire aux besoins du marché du travail liés aux aides familiaux ne résidant pas chez l'employeur. Si l'obligation de résider chez l'employeur était supprimée, il ne serait probablement pas nécessaire d'embaucher un TET (travailleur étranger temporaire) » (Parlement, 2009 : non numéroté).
- 5 L'obligation de résidence constitue ainsi un enjeu de lutte central aujourd'hui. Il faut dire qu'elle rend particulièrement manifeste le régime d'exception que le gouvernement applique ouvertement aux travailleuses domestiques migrantes. La Commission des droits de la personne condamne cette obligation qui contrevient aux droits humains consacrés comme fondamentaux, en ce qu'elle crée une discrimination systémique (CDPDJ, 2011), l'OIT s'y oppose au nom du « travail décent » (Convention 189, 2011), les travailleuses politiquement organisées dans *Pinay* parlent, pour leur part, de situation d'esclavage pour qualifier les relations de travail et de dépendance personnelle dans lesquelles elles sont prises. Elles revendiquent la suppression du *live-in requirement* :
- « Due in part to the fact that the domestic work is carried out in private residences and to the LCP's strict requirement of the caregiver to live-in with their employer, LICs are at an increased risk of exploitation, harassment and abuse within their workplace. The structure of the LCP creates the conditions for vulnerability, trafficking and forced labour experienced by various caregivers. It is essential to either abandon the live-in requirement or at least to make it optional, so that this exploitation may be addressed, and human rights abuses may be avoided ».

(Pinay, « Summary: Pinay Submission for the Universal Periodic Review on Canada », <http://pinayquebec.blogspot.ca/2012/11/summary-pinay-submission-for-universal.html>).

Cet article participe d'une recherche conduite en partenariat, dans le cadre du *Service aux collectivités* de l'UQAM, avec les militantes de *Pinay* qui travaillent activement pour la défense des droits des travailleuses domestiques philippines au Québec depuis 1991. Toujours en cours, cette recherche consiste à documenter les conditions de vie, de travail et de lutte des aides familiales résidentes en vue de produire des outils d'information, d'analyse et de mobilisation. Dans ce contexte, outre les réunions préparatoires à la construction du projet de recherche en lui-même avec les représentantes de *Pinay*, deux ateliers de travail avec 8 employées de maison ont été organisés pour identifier les principaux enjeux de l'obligation de résidence, pointer les thèmes clés de la recherche et construire un questionnaire pertinent et réaliste, compte tenu des contraintes de vie et de temps des travailleuses domestiques. Par la suite, ce questionnaire a été administré auprès de 18 travailleuses, dans le cadre de rencontres individuelles, lesquelles ont parfois pu prendre le tour d'entretiens semi-directifs. Les données ainsi recueillies sont actuellement en traitement, seules quelques-unes d'entre elles (réponses aux questionnaires, extraits d'entretiens et de discussions de groupe) seront mobilisées pour les besoins de la démonstration. Reste que l'ensemble des intuitions, des pistes de réflexion et des hypothèses de travail qui ont présidé à la rédaction de ce papier sont redevables aux nombreux échanges formels et informels que nous avons eus avec les militantes et les travailleuses rencontrées.

- 6 Dans le droit fil de ces dénonciations, plusieurs recherches s'efforcent d'intégrer les formes spécifiques de coercition, de dépossession et de privation qui s'imposent aux travailleuses domestiques migrantes dans la compréhension même de leur exploitation. Nous renvoyons plus particulièrement ici aux travaux d'Evelyn Nakano Glenn (2009 a et b, 2010) qui mettent en évidence les continuités historiques « de la servitude au travail de service » ainsi que les mécanismes d'une mise au « travail forcé », à travers l'analyse des transformations des divisions raciales et sexuelles du « travail reproductif » aux États-Unis. Nous renvoyons également aux travaux d'Abigail Bakan et Daiva Stasiulis (2012) qui insistent sur la nécessité de renouveler la critique féministe de l'économie politique à partir du cas du « travail non libre » des « migrant live-in Caregivers » au Canada.
- 7 Dans la lignée de ces analyses, quoiqu'en prenant appui sur d'autres acquis théoriques, issus du féminisme matérialiste et des travaux de Colette Guillaumin en particulier, nous voudrions montrer en quoi le cas des « Aides Familiales Résidentes » est exemplaire des « formes transitionnelles d'exploitation » du travail qui se situent dans la continuité des rapports d'esclavage, de servage, mais aussi de « sexage » et qui se distinguent du rapport d'exploitation de la force de travail - salarié ou libre (Colette Guillaumin, 1978). Notre hypothèse est que l'obligation de résidence participe de « l'arsenal juridique » qui non seulement exprime, mais (ré)organise un rapport spécifique d'appropriation du travail qui passe par une mainmise sur les corps - « machines à force de travail ». Avec l'obligation de résidence, ces corps se trouvent *de facto* à disposition des employeur-e-s.
- 8 Pour préciser cette hypothèse et les réalités qu'elle recouvre, nous procéderons en trois temps. Nous reviendrons d'abord brièvement sur les différents programmes officiels d'immigration de travailleuses domestiques qui se sont succédés depuis 1955, ainsi que sur le contenu du programme actuel (I). Nous tenterons ensuite de montrer que l'obligation de résidence contrevient à l'un des droits fondamentaux progressivement acquis par les « travailleurs libres », à savoir le droit à la vie privée que nous

interpréterons ici comme le droit de disposer d'un espace-temps de vie hors travail (II). Dans un troisième et dernier temps, nous reviendrons sur la théorisation du *sexage* et des *formes transitionnelles d'exploitation* mises en évidence par Colette Guillaumin (1978) pour éclairer l'un des enjeux qui sous-tend l'obligation de résidence. C'est alors le caractère illimité en termes de temps de l'usage qui peut être fait de la force de travail des employées de maison qui retiendra notre attention. Au fil du texte, nous mobiliserons les témoignages et récits des travailleuses domestiques philippines que nous avons rencontrées jusqu'ici.

## L'obligation de résidence : un dispositif coercitif

### Historique

- 9 Le recours à une main-d'œuvre étrangère restrictivement affectée à la domesticité a déjà une longue histoire au Canada où la demande de « servantes », de « domestiques » ou d'« aides familiales » a toujours été supérieure à l'offre (Macklin, 1992 ; Schecther, 1998 ; de Groot et Ouellet, 2001 ; Sager, 2007). Ce n'est qu'en 1955, cependant, que cette politique se trouve juridiquement instituée alors que le gouvernement canadien adopte le premier programme d'immigration de travailleuses domestiques<sup>6</sup>. Ce programme organise et encadre le recrutement de candidates : célibataires et en bonne santé, elles doivent avoir entre 18 et 40 ans et posséder un niveau d'éducation minimum de huit années. Elles peuvent obtenir la résidence permanente après avoir complété une année de « travail domestique résidant ». Entre 1955 et 1960, près de 300 travailleuses sont ainsi admises chaque année. Au tournant des années 1960, elles sont près de 1 000 travailleuses par an (Sedef Arat-Koc, 1989 : 46). Selon Daiva Stasiulis et Abigail Bakan (1997), ce sont des femmes d'origine caribéenne, principalement jamaïcaines, qui représentent alors l'immense majorité des travailleuses domestiques immigrantes. On leur attribue pour la cause, à coup de stéréotypes éminemment racistes, des qualités naturelles maternelles<sup>7</sup> particulièrement aiguës et supérieures à celles des femmes blanches. Dès le début des années 70, ce premier programme est jugé insuffisant par le département de l'immigration au regard des besoins de la population canadienne. Il apparaît plus précisément trop souple compte tenu des stratégies concrètement déployées par les travailleuses qui, loin de se satisfaire des emplois pour lesquels elles ont été recrutées et d'y rester confinées, quittent massivement non seulement les familles employeuses, mais le secteur du travail domestique pour l'usine sitôt qu'elles « ont fait leur temps » (Sedef Arat-Koc, 1989 : 45-47). C'est notamment qu'en usine « même si les salaires n'étaient pas élevés, elles avaient droit à leur liberté, une fois les heures de travail complétées », selon Myriam Bals (1992 : 161).
- 10 Pour empêcher ces réorientations professionnelles, manifestement imprévues et indésirées, le gouvernement adopte, en 1973, un nouveau programme qui modifie les conditions de travail et d'installation<sup>8</sup>. L'accès automatique à la résidence permanente après une année de service est supprimé et les employées, jusque là admises au titre d'immigrantes, deviennent des « travailleuses temporairement invitées ». Elles perdent ainsi le droit de rester au Canada. Et si elles peuvent changer d'employeur-e, elles ne peuvent choisir un autre secteur d'emploi. En 1973, 1800 visas sont délivrés sous ce régime. Ils sont plus de 16 000 en 1982 (Sedef Arat-Koc, 1989 : 33). En plus de renforcer la précarité du statut d'immigrante, ce programme vient limiter les possibilités

d'organisation collective comme les vellétés de syndicalisation et de revendications des travailleuses. Celles-ci organisent néanmoins de nombreuses campagnes de mobilisation pour l'amélioration de leurs conditions de travail et le respect de leurs droits de citoyennes (Stasiulis et Bakan, 1997). Dans l'affaire *Jamaican Women Case* (1979), fortement médiatisée à l'époque, elles dénoncent notamment le caractère discriminatoire des dispositions relatives à l'obligation de célibat et l'interdiction d'avoir des enfants à charge. Les travailleuses domestiques étaient alors les seules à se voir interdire l'accès au territoire canadien sur ces motifs (Bayefski, 1979-1980 : 467). Aussi, vers la fin de la décennie 70, elles sont progressivement remplacées par des travailleuses philippines. Simultanément, la figure de « la *caregiver* philippine » particulièrement « dévouée » se substitue à celle de la mère caribéenne. Les agences de recrutement jouent un rôle de premier plan dans ces processus de racisation des travailleuses (Bakan et Stasiulis, 1995), tandis que les politiques d'immigration assurent, à force de restrictions, leur spécialisation dans le secteur des services domestiques.

- 11 En novembre 1981, le gouvernement canadien adopte un nouveau dispositif : le *Programme pour les employés de maison étrangers* (PEME). Il s'agit alors, selon le ministère de l'Immigration, de répondre à une « pénurie grave de services de garderie accessibles, de bonne qualité et d'un prix abordable » (Bals, *op.cit* : 158). Le ministère prévoit déjà que les besoins dans ce domaine iront en augmentant » à mesure que le taux d'activité des mères de famille s'accroîtra »<sup>9</sup>. Ce nouveau programme autorise les travailleuses à déposer une demande de résidence permanente après deux ans de travail en tant qu'aides familiales résidentes. L'obtention du statut ne leur est cependant pas garantie, d'autant qu'elle est conditionnée par des critères pour le moins arbitraires. Les candidates doivent alors démontrer des « qualités personnelles » comme être ingénieuses, mûres, stables, posséder un esprit d'initiative (Langevin et Belleau, 2000 : 29). Ce programme a néanmoins connu un franc succès puisqu'il aurait permis au gouvernement de faire venir environ 70 000 travailleuses entre 1981 et 1992 (Macklin, 1992 : 693).
- 12 Finalement, le 27 avril 1992, date de son entrée en vigueur, le *Programme des aides familiaux résidents* (PAFR) vient succéder au *Programme pour les employés de maison étrangers*. Il en maintient les principes essentiels : un permis de travail valable pour un seul employeur, l'obligation de vivre chez l'employeur-e et enfin un statut temporaire par rapport à l'immigration.
- 13 Le PAFR introduit cependant deux modifications par rapport à son prédécesseur. En premier lieu, il élargit le type de travail concerné puisqu'il ne vise plus seulement les soins aux enfants, mais inclut également les soins aux personnes dépendantes ou en perte d'autonomie, âgées, handicapées ou malades. En second lieu, il revoit à la hausse les exigences en matière de formation : les candidates doivent désormais posséder l'équivalent d'un diplôme d'études secondaires<sup>10</sup>.
- 14 Malgré les modifications apportées, l'obligation de résidence caractérise les programmes d'immigration canadiens en matière de travail domestique depuis leur apparition et cette obligation constitue une condition *sine qua non* pour obtenir l'autorisation d'entrer sur le territoire d'abord, de candidater à la résidence permanente, ensuite.
- 15 Par ailleurs, c'est toujours pour répondre à une prétendue « crise du care » imputée à l'augmentation du taux d'activité des seules mères de familles canadiennes – ce qui révèle l'ampleur du problème de l'organisation sexuée du travail salarié et domestique au Canada – que de nouveaux programmes ont été envisagés. Ils peuvent se lire comme une recherche de solution qui consiste à assurer le maintien du reste de l'organisation du

travail, puisqu'il s'agit de pallier au manque de travailleur-se-s domestiques sans s'attaquer à la question de l'augmentation et de l'origine de la demande. On peut pourtant postuler que l'impossibilité réelle ou présumée d'assumer le travail domestique des familles canadiennes sans recourir à la main-d'œuvre étrangère est elle-même organisée en amont. Quoi qu'il en soit, il semblerait que le PAFR constitue désormais « le programme national de garde d'enfants du gouvernement fédéral » des classes privilégiées. Les femmes de la classe ouvrière quant à elles » doivent lutter pour leur survie au jour le jour, sans avoir accès à des services de garde d'enfants abordables » (Témoignage de Lualhati Alcuitas - Chambre des Communes, 2008 : para.1634).

## Contenu du programme actuel

- 16 Le Programme des aides familiaux résidants (PAFR), actuellement en vigueur, est essentiellement régi par les dispositions du Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (Règlement, 2002) et par le Guide du traitement des demandes au Canada destiné aux agents de l'immigration (OP, 2010). Il a pour objectif affiché de fournir une main-d'œuvre chargée de prodiguer « sans supervision, des soins à domicile à un enfant, à une personne âgée ou à une personne handicapée, dans une résidence privée située au Canada où résident à la fois la personne bénéficiant des soins et celle qui les prodigue » (Règlement, art.2). Il prévoit qu'après avoir complété 24 mois de « travail résident » (live-in care) chez un employeur et sous réserve d'avoir respecté les conditions de leurs permis de travail, les travailleuses peuvent déposer une demande de résidence permanente (Règlement, art.72). Ces 24 mois ou leur équivalent en heures doivent avoir été réalisés dans les 48 mois suivants l'entrée sur le territoire, et si juridiquement, les travailleuses ont la possibilité de cumuler ces heures chez des employeur-e-s différents, leurs permis de travail et titres de séjour les lient de facto à leurs employeur-e-s. En effet, qu'elles démissionnent ou qu'elles soient licenciées, elles doivent produire une nouvelle demande de permis de travail et, pour l'obtenir, être en mesure de présenter une offre d'emploi confirmée ainsi qu'un nouveau contrat d'emploi. Changer d'employeur-e se révèle ainsi souvent insurmontable et particulièrement risqué compte tenu des délais administratifs de traitement des dossiers et du nombre de demandes en attentes (Marte c. Canada, 2009). Car si les 24 mois de travail ne sont pas complétés dans les quatre ans requis, les aides familiales résidentes deviennent expulsables et privées de la possibilité de déposer une demande de résidence permanente sur le territoire.
- 17 Deux remarques s'imposent ici. D'abord, au sens du Règlement sur l'immigration, une « aide familiale » est une personne qui réside chez l'employeur-e. En matière d'immigration, il n'y a pas d'aide familiale qui ne soit pas « résidente ». Ensuite, il convient de noter combien la description de l'emploi reste floue, ouverte à dessein à une mise au travail et à une liste de tâches sans fin. Les offres d'emploi publiées sur le site d'Emploi-Québec en témoignent.



« Principales fonctions : S'occuper de nos 4 enfants (2 mois, 18 mois, 6 ans et 7 ans) (accompagnement, devoirs, sorties au parc, sorties à la piscine, autres activités sportives), préparer des repas santé et faire le ménage. Exigences et conditions de travail : Description des compétences : Permis de conduire & savoir nager. Expérience dans la garde des jeunes enfants et l'entretien ménager. Créativité et esprit d'initiative, patience, discipline et énergie. Art culinaire roumain - un atout. Qualification professionnelle reconnue en dehors du réseau scolaire ou universitaire : Premiers soins. Langues demandées : langues parlées : français et anglais ; Langues écrites : français et anglais ; Autres langues ou précisions : Roumain ; Salaire offert : 10,00 \$ - de l'heure ; Nombre d'heures par semaine : 30,00 (N° de l'offre : 3549341)

« Principales fonctions : poste disponible maintenant pour long terme dans une résidence privée. Horaire : 5jrs. sem. du lundi au vendredi. Nous recherchons une personne expérimentée comme aide familiale résidente, aimant son travail, fiable, discrète, respectueuse, dynamique, calme, ordonnée et structurée et aimant les enfants (un garçon de 9 ans). Les tâches reliées à ce travail sont : surveillance d'un enfant de neuf ans à son départ et retour de l'école, assistance dans les devoirs, donner des cours en espagnol, entretien ménager, rangement, cuisiner. L'employeur cherche une personne pour l'assister dans ses tâches quotidiennes. La candidate doit satisfaire à une enquête de sécurité. (...) Années d'expérience reliées à l'emploi : 1 à 2 années d'expérience. Description des compétences : Surveiller des enfants et assurer leur sécurité, leurs besoins affectifs, scolaires et physiques. S'assurer de l'ordre et de la propreté des lieux. Qualification professionnelle reconnue en dehors du réseau scolaire ou universitaire : Satisfaire à une enquête de sécurité (Loi des services de garde éducatifs). Langues demandées : langues parlées : espagnol, français langues écrites : espagnol, français Salaire offert : à discuter : 10/h+hébergement+repas Nombre d'heures par semaine : 40,00 Statut d'emploi : permanent temps plein jour. (N° de l'offre : 3544009)

## L'obligation de résidence comme privation du droit à la vie privée

« ... depuis plus de deux cents ans, le travail de *care* aux États-Unis a été effectué dans des conditions de contrainte et de dépendance. En conséquence, les personnes chargées du travail de *care* ont été (et sont encore) écartées de l'accès à la citoyenneté - et par citoyenneté, je n'entends pas l'octroi formel d'un bout de papier, mais la reconnaissance de l'appartenance à une communauté, impliquant l'octroi de droits civiques, politiques et sociaux. Le revers de la médaille, c'est que ceux auxquels on avait déjà refusé une citoyenneté pleine et entière, en l'occurrence les esclaves, les travailleurs engagés sous contrat (« *indentured workers* »), les sujets colonisés, les immigrants et les femmes ont été relégués aux tâches de *care*. Les structures qui ont maintenu la coercition ont changé au cours de l'histoire, mais les conditions générales de la coercition et du déni de citoyenneté ont persisté » (Evelyn Nakano Glenn 2009a : 117)

- 18 De nombreuses recherches ont mis en évidence le défaut de citoyenneté qui frappe les « aides familiales résidentes ». Ici, nous voudrions plus spécifiquement insister sur la privation du droit à la vie privée contenue dans l'obligation de résidence. Inextricablement enchevêtrées, les conditions de vie, de logement et de travail concrètes des travailleuses domestiques résidentes au Canada sont encore largement méconnues et sous documentés et cela est particulièrement vrai pour ce qui concerne le Québec. Il faut dire que le droit à la vie privée des employeur-e-s rend cette réalité singulièrement difficile à appréhender. Or, c'est précisément ce droit à un espace-temps de vie « privée »



- soit de vie hors travail - qui se trouve annulé par l'obligation de résidence. C'est du moins l'une des hypothèses qui nous semblent pouvoir être dégagées des recherches qui se sont intéressées aux conditions de vie des travailleuses domestiques résidentes au Canada comme des récits des travailleuses que nous avons, pour notre part, rencontrées.

## Une chambre à soi ?

- 19 En 1992, dans *Foreign Domestic Worker : Surrogate Housewife or Mail Order Servant ?*, Audrey Macklin constatait, d'après les recherches existantes, que de nombreuses travailleuses domestiques employées au Canada n'avaient toujours pas de chambre à elles (Macklin, 1992 : 716). Elles partageaient parfois celles des enfants dont elles s'occupaient donc jour et nuit et, bien souvent, les chambres qui leur étaient allouées ne fermaient pas à clef. Les « aides familiales résidentes » de Toronto et de Montréal, rencontrées par Nona Grandea et Joanna Kerr dans le cadre de leur enquête de 1996, insistent également sur le manque d'intimité quotidien dont elles souffrent (Grande et Kerr, 1998 : 10). Elles témoignent d'intrusions récurrentes des employeur-e-s dans leurs chambres qu'elles partagent régulièrement avec les invités. Doublée de l'isolement dans les familles pour lesquelles elles travaillent, l'absence de lieu pour soi produit des effets délétères sur leur santé mentale, selon les auteures. L'enquête réalisée par Daiva Stasiulis et Abigail Bakan en 1996, auprès de cinquante travailleuses domestiques caribéennes et philippines de Toronto, vient corroborer l'hypothèse d'une négation du droit à la vie privée. La grande majorité des travailleuses interviewées alors n'avait pas de chambre qui ferme à clef et plusieurs subissaient les intrusions de leurs employeurs<sup>11</sup>. Les premiers résultats de notre enquête de terrain (2012-2013) rejoignent ces différents constats.
- 20 D'après nos échanges avec les militantes de PINAY, la chambre se présente d'abord comme le seul et unique lieu où elles peuvent se reposer, prendre du temps pour elles. « *My freedom was my room !* » affirme par exemple Kim<sup>12</sup> en entretien individuel.
- 21 Mais dès lors que la discussion se déplace autour des pratiques ou des usages concrets qui en sont faits, cet espace-temps à soi et pour soi paraît pour le moins limité. On peut tout d'abord mentionner le cas de Lydie<sup>13</sup> qui partage sa chambre une fin de semaine sur deux avec la fille de son employeur, avant d'être licenciée et qui, en 1 an et trois mois, n'a jamais déballé ses affaires, faute d'espace réservé à cet effet ; ou encore celui de Sonia<sup>14</sup> dont la chambre servait aussi de placard à son ancienne employeuse et qu'elle décrit comme suit :
- « I was in the basement that time. It wasn't my own space because, in that place, because of clothes in there. (...) It's like closet for her, a storage for her... There was a single bed. And, it was unlocked ; no telephone ; no TV. There was a little refrigerator there, Inside ». (Sonia, Extrait d'entretien)
- 22 Par ailleurs, si la plupart des travailleuses que nous avons rencontrées disposent d'une chambre « à elles » en ce sens qu'elles n'ont pas à la partager, elles n'ont pas toujours le droit de la décorer et disent ne jamais recevoir d'invité, soit parce que cela leur a été formellement interdit, soit parce qu'elles préfèrent s'abstenir. Une seule des 18 travailleuses interviewées raconte avoir reçu un invité avec l'autorisation de ses employeur-e-s. Elle n'a cependant jamais réitéré, gardant le sentiment que la visite n'avait pas été appréciée. À la question de savoir si elle se sentait libre de faire ce qu'elle voulait dans sa chambre située au sous-sol, Sonia<sup>15</sup> répond :

« Not really that I feel free what I want to do there. I feel like I'm restricted, you know ? (...) I did not have visitors that time. I was alone. I did not go out for nightlife, no. The same routine for me. After work, I just wanted to go to bed and go to sleep ». (Sonia, extrait d'entretien).

- 23 Sur le plan du respect de leur temps de repos et simultanément de leur intimité, il semble que la plupart des employeur-e-s frappent avant d'entrer. Quinze des dix-huit travailleuses se disent cependant régulièrement dérangées, sollicitées pour une dernière tâche, un oubli, une urgence en fin de journée.

« *They knock on your door to make you work* » affirme, par exemple, Emily<sup>16</sup> (extrait d'entretien).

- 24 Les enfants dont s'occupait Kim obtenaient régulièrement de leurs parents l'autorisation de rester avec elle, dans sa chambre, en soirée. Tandis que l'employeuse de Béatrice<sup>17</sup> exige d'elle qu'elle garde sa porte ouverte en tout temps, au besoin. C'est précisément pour cela qu'elle l'a engagée lui dit-elle :

« There's a lock, but she doesn't like. She wants it open. Widely open (...) Because she wants me to see her at night. « That's why you are here. That's why you are hired ». That's their word ; that's their sentence. « That's why we hired you. That's why you are here ». (Beatrice, extrait d'entretien)

- 25 Six des travailleuses rencontrées n'ont pas la possibilité de fermer leurs chambres à clef et l'intrusion des employeur-e-s dans les chambres, en l'absence des travailleuses, constitue une pratique récurrente :

« Sometimes they would check in my room, they are not allowed but what am I gonna do ? » (Emily, extrait d'entretien).

- 26 Lydie raconte avoir un jour retrouvé sa chambre sens dessus dessous. Elle apprit plus tard que la conjointe de son employeur avait organisé une soirée au cours de laquelle les invités s'étaient déguisés avec ses vêtements. Béatrice sait aussi que son employeuse entre régulièrement dans sa chambre quand elle n'est pas là. C'est notamment que lorsqu'il lui arrive de quitter la maison le samedi matin, quand elle ne travaille pas sept jours sur sept, son employeuse la regarde s'en aller par la fenêtre de sa propre chambre.

- 27 Sur un autre registre, mais tout aussi significatif quant aux rapports à l'espace et au temps, quelques-unes confient ne pas oser quitter la maison, ni leurs chambres pendant leurs heures de repos au cours d'un des deux ateliers de discussion. Emily avance alors cette explication à notre attention : « *you are ashamed to ask to go for a coffee (...)* *You have no freedom (...)* ».

- 28 Se rappelant ses débuts, Lydie raconte en entretien individuel :

« Because at that time I was new, because it is a live-in caregiver program, in my head, I... because I'm living with the employer, then I would have to finish my Monday to Friday and on my off-days then that's the only time that I'm free ».

- 29 Il arrive par ailleurs que les travailleuses ne disposent pas de la clef de la maison ou encore qu'elles soient, quoi qu'il en soit, tenues de demander la permission de sortir :

« You're not free, everywhere you have to go, you can't (...) You need permission to leave », résume Gabrielle<sup>18</sup> (extrait d'entretien).

- 30 Finalement, les récits que nous ont livrés les travailleuses effectivement résidentes laissent penser qu'elles ne se sentent pas libres de quitter leurs chambres, ni même de faire ce qu'elles veulent dans ces chambres qui constituent pourtant, en principe, leurs logements à elles, soit leur espace-temps de *vie hors travail*. Ainsi, comme cela fut mentionné pour conclure une discussion de groupe sur ce thème :

« You cannot do anything personal during the week ... No privacy (Approbation du groupe). You cannot even have fun masturbating » (Béatrice, extrait de la discussion du deuxième atelier).

## Une réglementation contraire aux normes internationales

- 31 « You have no freedom », « you're not free », « you're restricted » est certainement l'un des constats les plus entendus au cours des échanges qui ont animé les ateliers de travail avec les militantes de Pinay pour dire ce que signifie l'obligation de résidence, concrètement, dans le quotidien.
- 32 Aussi, il n'est pas étonnant que l'absence de liberté des travailleuses domestiques résidentes se soit imposée de manière centrale dans le cadre des travaux préparatoires de la Convention 189 de l'OIT (Blackett, 2012). Le rapport de 2009 le souligne : plus que « toute autre question, la dépendance qui en résulte appelle une réglementation » (BIT 2009, para.153). L'un des principaux apports de cette convention est d'interdire une telle obligation en stipulant que les États partis doivent prendre des mesures afin « que les travailleuses soient libres de parvenir à un accord avec leur employeur ou leur employeur potentiel sur le fait de loger ou non au sein du ménage »<sup>19</sup>. Désormais, en vertu de la Convention, les travailleuses doivent donc avoir le choix de résider ou non chez l'employeur-e. On relèvera que selon l'article 6, les États partis doivent s'assurer que les travailleuses domestiques « puissent jouir de conditions de vie décentes qui respectent leur vie privée » lorsqu'elles sont logées au sein du ménage. En violation de ces principes, la réglementation canadienne actuelle, les contrats types élaborés par *Service Canada* comme par le MICC contiennent un certain nombre de dispositions portant spécifiquement sur l'obligation de résidence et précisent les conditions d'hébergement (Règlement, art.113, 200 et 203).
- 33 Les contrats types, tant au fédéral qu'au provincial, obligent ainsi les employeurs à indiquer si l'employée travaillera à la résidence de l'employeur-e ou sur le lieu de la résidence de la personne qui recevra les soins. En pratique toutefois, il arrive que les employeur-e-s ne souhaitent pas héberger l'aide familiale à son arrivée ou encore qu'ils « offrent le choix » du « live in » ou du « live out » (résider ou non)<sup>20</sup>. Trois des travailleuses entendues ont connu cette situation et opté pour vivre à l'extérieur de la résidence. En entretien individuel, Anny<sup>21</sup> explique qu'elle ne voulait pas partager sa chambre comme ses employeur-e-s l'avaient envisagé :
- « My employer asked me if I wanted but I don't like sharing. Because they don't have room for me. They want to give me the room downstairs but it's for X. And I said like no. (...) And then (...) they didn't force me or... because they really like privacy. They don't like anyone in the house. (...) You know, you can take the couch for a bed. So, I have.... The thing is it's not my room. But they offered me like : « if you want to stay with us, it's ok ». And I said : « Ok. Which room ? I have no room. Are you freaking kidding me ? » (Anny, extrait d'entretien)
- 34 Lorsque la question lui a été posée, à son arrivée, Christina<sup>22</sup> a elle aussi indiqué qu'elle préférerait ne pas vivre dans leur maison. Elle savait, dit-elle, que ce serait trop difficile et qu'elle serait plus libre « dehors » :
- « (...) because me, like, just... the thought of staying inside the house of somebody, you know ? Like, especially your employer. Like, I have a lot of question like : What time would I sleep ? What would be the food ? You know ? Something, you know ? There's already question in my mind. So like, I know that I would be more free if I stay outside. Then, you know ? Like, just cooking my own food then sleeping the

time I want. As compared with, you know ? To live in somebody's house, especially your employer. So...I knew already that it would be so hard. So like, when she... when they asked me, the very first day, I told them that I would prefer to stay outside ». (Christina, extrait d'entretien).

- 35 En ce qui concerne les conditions de logement, le contrat-type du fédéral prévoit que l'« employeur convient de s'assurer que l'employé disposera d'un logement meublé raisonnable et convenable (...) ». Un logement convenable est défini comme « 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 ». L'employeur-e s'engage aussi à fournir à l'employée « une chambre adéquate, bien chauffée et ventilée » et qui puisse fermer. Le bulletin opérationnel (Citoyenneté et immigration Canada, 2011) destiné à fournir des directives aux employés de *Citoyenneté et Immigration Canada* (CIC) et à l'*Agence des services frontaliers du Canada* (ASFC) précise les termes d'un « logement adéquat » : les toilettes, le corridor ou encore les espaces de rangement, ne sont pas considérés comme un logement. Enfin, l'employeur-e doit « fournir à l'employé libre accès à la résidence où celui-ci réside (par exemple la clé ou le code de sécurité) ». Au regard de nos données préliminaires, ces exigences légales minimales ne sont pas toujours respectées. Trois cas de chambres mal chauffées et/ou mal ventilées nous ont été signalés. Trois travailleuses n'ont pas accès à la clef ou au code d'accès de la résidence dans laquelle elles sont logées.
- 36 Le *Contrat de travail type d'une aide familiale résidente* du Québec reprend pour l'essentiel les exigences du contrat type du fédéral, à l'exception de celles concernant le coût de l'hébergement. Le Québec, à la différence des autres provinces, interdit les déductions sur le salaire pour l'hébergement<sup>23</sup>. À première vue, celles qui sont employées au Québec bénéficient ainsi d'un « avantage en nature » par rapport à leurs homologues du reste du Canada puisqu'elles ne paient pas de loyer. Mais précisément, cet avantage peut être présenté comme une concession de la part de l'employeur-e en contrepartie de quoi il ou elle s'estime justifié d'attendre davantage. C'est notamment la situation dans laquelle se trouve prise Béatrice comme en témoigne le récit de sa dispute avec la fille de son employeur qui exige qu'elle vienne s'occuper de son propre ménage :
- « During the time that I complain at the issue she was sending me to her daughter house, to clean, to do the household works. And the daughter was also shocked : « what is this strange attitude that your's... ». You discover now that you done : « What is it the... ? Because, I'm a daughter, I'm not anybody. Because, I'm the daughter of your employer. It's just the same » ! She said. « No » I said. And then : « we are allowing you to stay in our house without pay, during weekend. I am giving you my clothes and giving you this. And then, this is you're giving me » ? Giving me ? « Oh ! », I said. « I didn't know that I should pay for that » ! (...) that I will clean your house ? » (Béatrice, extrait d'entretien)
- 37 À noter qu'en vertu du PAFR, les travailleuses domestiques ne peuvent travailler que pour les employeurs figurant sur leurs permis de travail, « [s]inon, un aide familial résident risque de perdre son statut au Canada et d'être exclu du programme »<sup>24</sup>.

## Des contrôles inadéquats, des inspections inexistantes et des recours impossibles

- 38 En principe, le respect de la vie privée des travailleuses devrait pouvoir être contrôlé et sa violation contestée. Les agents d'immigration sont notamment « invités à réviser l'évaluation du Ministère des Ressources humaines du Canada » s'ils ont des motifs raisonnables de penser que les conditions de logement ne sont pas rencontrées. Pour apprécier la situation, ils peuvent procéder par échange téléphonique, visionner *Google Earth*, demander à l'employeur de fournir une preuve de contrat de location ou une preuve de propriété, une preuve du nombre de chambres à coucher, un plan d'étage officiel ou encore une attestation écrite de sa main, etc. (BO). Outre la légèreté remarquable de ces modalités de contrôle des conditions d'hébergement des travailleuses, on peut relever l'absence totale d'information sur leurs effets en pratique. Tout au plus, nous pouvons mentionner que le Ministère québécois de l'Immigration a récemment affirmé qu'à l'étape de l'évaluation de l'offre d'emploi, il effectuait « des visites chez un certain nombre d'employeurs afin de s'assurer que les exigences du programme sont satisfaites. Ces visites ciblent principalement les nouveaux employeurs, ceux ayant déjà fait une offre d'emploi récente ou ceux associés à des agences de placement soupçonnées de pratiques douteuses ». Les nombreux témoignages rapportés précédemment attestent cependant de l'insuffisance de ces contrôles ciblés et essentiellement préventifs.
- 39 Concernant la violation du droit à la vie privée des travailleuses, tout l'enjeu réside dans la possibilité d'en faire la preuve sur le lieu de travail des aides familiales, soit dans la résidence privée des employeurs. Lors des débats précédant l'adoption de la Convention 189, les employeurs et une partie des délégués gouvernementaux se sont ainsi opposés à l'idée que le ménage constitue un lieu de travail, en soutenant que la vie privée des familles devait être respectée et préservée de toute intrusion, notamment celle des inspecteurs du travail. La Convention exige cependant des membres qu'ils établissent et mettent en œuvre « des mesures en matière d'inspection du travail, de mise en application et de sanctions, en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, conformément à la législation nationale » (art.17). Le respect de la vie privée des employeurs est cependant immédiatement réaffirmé à l'article 17.3 : ce n'est que dans « la mesure où cela est compatible avec la législation nationale » que « des mesures doivent prévoir les conditions auxquelles l'accès au domicile du ménage peut être autorisé, en tenant dûment compte du respect de la vie privée ». Et lors des débats à l'OIT, si le Canada s'est déclaré « prêt à envisager des modifications législatives potentielles qui permettraient des visites », il réitérait du même souffle l'importance de tenir compte « des questions relatives à la vie privée liées à la complexité du fait que le lieu de travail est une résidence privée » (Rapport, 2010). La « vie privée » dont il est question ici est donc bien celle des employeur-e-s, les employées se trouvant de manière dissymétrique et simultanée exclue de ce droit au respect de la vie privée, réservé à ceux et celles pour lesquels elles travaillent.
- 40 Au Canada, la Cour suprême a déjà jugé que l'inspection d'un domicile qui coïncide avec le lieu de travail ne fait pas des pouvoirs d'inspection des pouvoirs déraisonnables (*Comité paritaire c. Potash*, 1994). Toutefois, l'étude réalisée par Bernstein, Lippel et Lamarche sur le travail des femmes à domicile au Canada révèle que les « [l]es gouvernements ont

rarement recours aux inspections, y compris aux vérifications générales, comme mesure préventive, car la plupart des travailleuses et des travailleurs déposent des plaintes après leur licenciement ou leur démission » (Bernstein, Lippel, Lamarche, 2001 : 61).

- 41 Enfin, si théoriquement des recours sont possibles, il apparaît pour le moins téméraire de contester ses conditions de logement comme les pratiques des propriétaires lorsqu'on est soumise au PAFR. Logement, permis d'immigration et travail sont alors indissociables, perdre l'un revient à perdre l'autre d'où l'extrême dépendance des travailleuses résidentes qui réclament depuis longtemps la mise en place et le financement de maisons de transition qui permettraient de disposer d'un logement sûr entre deux emplois ou à leur arrivée.
- 42 En somme, l'impossible accès d'une tierce partie au domicile privé des employeur-e-s est certainement l'un des principaux obstacles au contrôle des conditions de vie, de logement et de travail des AFR. Le principe du respect de la vie privée des employeur-e-s prive les employées d'un droit au repos et à une vie hors travail pour le temps de la résidence. Aussi, ce qui est frappant quand on questionne le PAFR et ses dispositions, c'est combien le droit à la vie privée est un droit fixé et réservé au « travailleur libre », car cet espace-temps de vie qu'on appelle « privée » suppose l'existence d'une séparation travail/hors travail. Or pour les aides familiales résidentes cette séparation n'existe pas, du moins pas dans ces termes. Cet espace-temps à soi (hors travail) est précisément ce dont il est question et dont elles sont dépossédées *via* cette obligation de résidence qui n'est que la « surface juridique institutionnelle », pour reprendre les termes de Colette Guillaumin (1978), du rapport de travail non libre dans lequel on les force à entrer. L'enjeu ultime de cette obligation, c'est le caractère illimité dans le temps de l'usage possible de la force de travail. S'assurer un usage optimal de cette force de travail suppose de l'immobiliser sur le lieu de travail - le meilleur moyen de la mettre à disposition selon les besoins horaires de l'employeur-e qui sont pour partie imprévisibles et fluctuants, c'est de la garder sous surveillance constante.

## Une forme de recomposition du sexage ?

- 43 Evelyn Nakano Glenn a montré que « la longue histoire de l'extraction du travail de *care* des femmes de couleur » est aussi celle d'« un vaste système associant travail et privation de liberté, comme ce fut le cas pour l'esclavage, la servitude sous contrat ou le travail forcé dans les colonies » (Glenn, 2009a)<sup>25</sup>. Dans la lignée de cette démonstration, il nous semble que le cas des travailleuses domestiques résidentes est exemplaire des « formes transitionnelles d'exploitation du travail » qui se situent entre « appropriation physique » et « accaparement de la force de travail » ; nous nous appuyons ainsi directement sur la théorisation proposée par Colette Guillaumin (1978) pour désigner des formes d'esclavage qui en limitent la durée, ou encore des formes de servage qui fixent des limites à l'usage du serf. Pour rappel, dans son travail de conceptualisation du « sexage », Colette Guillaumin précisait :

« [c]'est le résultat d'un long et dur processus que d'être parvenu à ne vendre QUE sa force de travail et à ne pas être soi-même approprié. L'appropriation physique s'est manifestée dans la plupart des formes d'esclavage connues : par exemple celle de Rome (où d'ailleurs l'ensemble des esclaves d'un maître se nommait familia), celle des XVIIIe et XIXe siècles en Amérique du Nord et aux Antilles. Par contre, certaines formes d'esclavage qui en limitaient la durée (tant d'années de service par ex., comme c'était le cas dans la société hébreuse, la cité athénienne sous certaines



réserves, ou dans les États-Unis du XVIIIe siècle...), certaines formes de servage qui fixaient également des limites à l'usage du serf (en nombre de jours par semaine, par ex.) sont des formes transitionnelles entre l'appropriation physique et l'accapement de la force de travail » (Colette Guillaumin, 1978, p. 9)<sup>26</sup>.

- 44 Partant de cette démonstration, nous soutenons que l'obligation de résidence est au centre d'un dispositif d'exploitation dans lequel le travail n'est « ni « tout à fait gratuit », ni pleinement salarié et prolétaire » pour reprendre les termes de Jules Falquet (2009 : 74). De ce point de vue, il pourrait bien témoigner d'un sexage en recomposition<sup>27</sup> sous l'effet des réorganisations internationales du travail et de la dynamique *consubstantielle*<sup>28</sup> des rapports sociaux de sexe, de classe et de race (Kergoat, 2009 : 11-125). Nous devons faire un retour sur la conceptualisation du sexage avant de pointer ce qui, dans le cas des AFR, nous semble soutenir cette hypothèse de travail.
- 45 Prenant au sérieux l'affirmation selon laquelle le travail domestique gratuit de l'épouse constitue un travail (Delphy, 1970) et la famille un espace de relations de travail non désintéressé, on se souviendra que Colette Guillaumin proposait de redéfinir le contrat de mariage pour le démystifier et le politiser. Elle proposait plus spécifiquement de l'examiner en tant que contrat de travail régissant les relations de production à l'intérieur de l'institution familiale. Au fil de cette démarche inédite, il apparaissait que le contrat de mariage (avec son silence assourdissant sur le travail de l'épouse) produisait un statut de travailleuse incomparable à celui du travailleur salarié – libre de vendre sa force de travail. Le contrat de mariage se caractérise en effet par l'absence de disposition venant limiter, mesurer, baliser le travail de l'épouse, donc par l'absence de toute limite à l'exploitation de sa force de travail. Et dans l'analyse de Colette Guillaumin, cette absence de mesure devient très significative de ce qui caractérise le rapport social de sexe. Il se distingue en effet du rapport salarial en ce qu'il implique une relation d'appropriation physique qui excède l'appropriation de la seule force de travail.
- 46 Cette relation d'appropriation qui fonde et caractérise les rapports sociaux de sexe « contient l'accapement de la force de travail, mais elle en est distincte par un certain nombre de traits dont l'essentiel, commun avec l'esclavage, est qu'il n'existe dans cette relation aucune sorte de mesure à l'accapement de la force de travail : cette dernière, contenue à l'intérieur des seules limites que représente un corps individuel matériel est prise en bloc, sans évaluation. Le corps est un réservoir de force de travail, et c'est en tant que tel qu'il est approprié. Ce n'est pas la force de travail, distincte de son support/producteur en tant qu'elle peut être mesurée en quantités (de temps, d'argent, de tâches) qui est accaparée, mais son origine : la machine à force de-travail » (Guillaumin, 1978 : 9).
- 47 L'originalité de la démarche de Colette Guillaumin réside ainsi dans le fait qu'elle insiste non pas tant – ou en tout cas pas seulement- sur la gratuité du travail de l'épouse (comme le font la plupart des théoriciennes féministes du travail domestique) que sur son caractère total, illimité dans le temps, indéfini en termes de tâches et en quantité. Ni vendue contre salaire, ni échangée pour un temps limité, ni même affectée à des tâches déterminées, finalement non mesurées sous quelque forme que ce soit comme c'est le cas du travail salarié, la force de travail de l'épouse est justement appropriable et appropriée de manière illimitée. Colette Guillaumin conclut de cette mise en perspective du contrat de mariage par le contrat de travail, que la notion de « force de travail », employée par les marxistes pour penser l'exploitation propre aux rapports de classe, est inappropriée dans le cas des rapports de sexe. Précisément parce qu'on entend généralement par force de travail l'ultime chose que l'ouvrier ait à vendre, l'ultime chose dont il dispose et qu'il peut échanger pour produire ses propres conditions d'existence. La *propriété de soi-même* et de



sa force de travail, c'est effectivement ce qui reste une fois dépossédé des moyens de production et c'est cette forme de propriété – de soi- qui s'exprime (...) dans la possibilité de vendre sa propre force de travail », avance Colette Guillaumin (1978 : 8). En revanche, cette notion de « force de travail » ne s'applique pas dans le cas de l'esclave. Lui, ne peut vendre sa force de travail, car non seulement celle-ci, mais sa personne entière appartiennent à autrui. Et cette notion est également inadéquate pour la classe entière des femmes, en tant que « femmes de... », nous dit Colette Guillaumin. D'où le concept de « sexage » directement construit par analogie avec ceux d'« esclavage » et de « servage ». L'un et l'autre ont pour point commun avec le sexage d'être des modes d'exploitation dans lesquels l'appropriation de la force de travail passe par celle des corps « machine-à-force-de-travail ».

- 48 La conceptualisation du sexage proposée par Colette Guillaumin visait ainsi à mettre en évidence le mode spécifique d'appropriation du travail gratuit « de l'épouse de... » et non pas celui qui se déploie dans le cadre de l'esclavage de maison ou du travail domestique mal rémunéré auquel les femmes racisées sont historiquement assignées. Pour autant, compte tenu du regard qu'elle projette sur les rapports de travail comme étant aussi toujours des rapports de possession ou de dépossession de soi, des rapports aux corps et aux individualités, il nous semble que loin d'être désormais dépassée, l'analyse de Colette Guillaumin constitue une grille de lecture particulièrement heuristique pour éclairer ce qui se joue avec les réorganisations actuelles du travail domestique et de ses distributions notamment entre femmes.
- 49 Si l'on s'en tient au contrat de travail des AFR et qu'on le compare au contrat de mariage en reprenant<sup>29</sup> la démarche de Colette Guillaumin, il apparaît que dans le cas des AFR l'appropriation du temps travaillé n'est pas totale puisque le contrat de travail prévoit une mesure du temps appropriable, exprimée sous forme horaire et sous forme monétaire (40h par semaine, à 10.15 \$ de l'heure au Québec par exemple) et qu'il vient, ce faisant, limiter ce temps. Or, comme le montre Colette Guillaumin, que cette mesure du temps soit exprimée est essentiel pour qui veut préciser le rapport d'exploitation dont il est question. Contrairement au travail de l'épouse qui ne fait l'objet d'aucune limitation, celui de l'AFR est spécifié. Le contrat institue bien un temps de travail et un temps de repos-fêtes, jours de congé, etc.
- 50 Toutefois, l'existence d'une mesure ne suffit pas à garantir et à signifier que le ou la travailleuse possède et dispose de sa force de travail comme c'est le cas du travailleur salarié. En effet, comme nous l'avons mentionné plus haut, il existe des *formes transitionnelles d'exploitation*, des formes d'esclavage qui en limitent la durée comme des formes de servage dans lesquels sont fixées des limites à l'usage du serf. Et c'est là que se situe, à nos yeux, l'un des principaux enjeux de l'obligation de résidence qui rappelons-le constitue une condition préalable pour l'obtention éventuelle de la résidence permanente. Elle vient précisément annuler la délimitation du temps appropriable prévue au contrat en introduisant, au moins virtuellement, la mise à disposition de la « machine-à-force-de-travail » selon les besoins-horaires de l'employeur-e. Et cette mise à disposition n'est pas simplement une possibilité virtuelle, elle s'actualise en pratique pour les travailleuses domestiques que nous avons interviewées. Le caractère illimité du temps réellement travaillé s'est en effet d'emblée imposé comme un élément clé au moment d'identifier les enjeux de l'obligation de résidence dès les tout premiers ateliers de discussion avec les travailleuses. La centralité de cet enjeu s'est par la suite trouvée confirmée au fil des rencontres individuelles. Pour exemple, à la question de savoir

combien d'heures effectives elle travaillait par jour chez son ancien employeur, Béatrice répond :

« (...) it's not really that twenty-four hours you'll be working. It's... anytime that they need you, you do. » (extrait d'entretien).

- 51 Fiona<sup>30</sup> explicite pour sa part les pratiques comme le point de vue de son employeur pour exprimer cette relation de mise à disposition et nous dit :

« [o]f course, they won't even think of you, that you're working « Ooops ! Fiona is working 10 hours now. What we gonna do ? ». They won't think of that. They gonna think : « It's nice outside ? » « Oh what time we're gonna put the kitchen in the oven ? » No, it's ok, it's ok. Even it's 10 o'clock. You know, they won't think about that. (...) in my 5 days of work there, I have no life. Even they said, you can go out. But, I would rather like stay and take a rest than go out and be asked what time I'm gonna come back. And how you gonna go out if after supper they gonna say : « Oh ! We gonna watch a movie ». If you're planning to go out and they gonna tell that, they wanna go out, you know. Employers never think all that. If there is some employers really concerned of how the nanny lives, I'm gonna award like wouhou ! » (atelier de discussion)

- 52 Par ailleurs, pour la plupart des travailleuses rencontrées les heures supplémentaires ne sont jamais payées, bien souvent elles ne sont pas même réclamées, par crainte de représailles, en témoigne cet échange avec Fiona de nouveau :

« Q : Have you ever ask them ? To pay for the overtime ?

R : No. Because from the start they said, you're willing to work 12 hours

Q : They never give you one hour paid more than... ?

R : In the live-in caregiver it's like that, it's normal. Why are you gonna tell your employer that ok, I worked one hour more today so that is overtime. Why are you gonna do that ? You have this 24 months to finish and then what if you... of course 90 % of your mind will tell don't do that, maybe because they're gonna fire you. So right away, it's in your mind right away. It's not... Even me, I'm so educated in my rights, whatever is that because I've had PINAY for, since I came here, 4 months after I arrived here I became a member but I never let to my mind my rights. Never. It's because more of the worries that I have because of the rules. And even the employers, they know that so... Of course, even if they need you, they gonna threaten to fire you ». (extrait d'entretien).

- 53 L'obligation de vivre au travail peut ainsi se lire comme l'un des moyens d'organiser de manière optimale la disponibilité permanente, indéterminée, de la force de travail pour la période de résidence. De facto, cette obligation assure le confinement de la travailleuse, son exposition permanente au travail à faire. Simultanément, elle produit pour l'employeur-e une possibilité toujours ouverte de faire faire du travail, suivant une liste de tâches indéfinie pour ne pas dire infinie (Caroline Ibos, 2009). Quand on lui demande ce qu'elle fait exactement, Anny commence par dire :

« Cooking. Everything, yes. Household (...) ». (extrait d'entretien)

- 54 Puis après un silence elle finit par trancher :

« Superwomen. You can put Superwomen. I can be mom, daddy, whatever ». (extrait d'entretien)

- 55 Sonia décrit dans ces termes le travail qui l'attendait à son arrivée chez son premier employeur en 2002.

« I was exhausted. Tired. Depressed. Alone. Home sick. After leaving, when I arrived here, my first month, I did not unpack my things. No. I did not unpack my things and I was crying. Because I had a hard time. The perspective (...), the family was so big with three kids. Three floors. I had to do the cooking. Everything... Taking care

of the kids. And the mother was so... She was only in the house. She was like monitoring everything. So, it's hard. I had to do the vacuum, the laundry, and so on ».

- 56 De surcroît, c'est bien pour un travail de soins, jamais terminé, que l'obligation de résidence est imposée aux travailleuses domestiques philippines. Là encore, il nous semble que la conceptualisation du « sexage » est précieuse. Elle met tout juste en évidence la spécificité du travail d'entretien physique d'autrui et ce qu'il induit pour celles qui y sont affectées<sup>31</sup> : une relation directe et personnalisée dans laquelle une disponibilité permanente est requise. On est donc en présence d'un travail spécifique, du point de vue de l'activité de travail et de la relation de présence constante qu'elle implique, une relation dans laquelle la « machine à force de travail » est finalement absorbée, « consacrée au soin matériel d'autres individualités physiques » (Guillaumin, 1978 : 16). Plusieurs travailleuses ont mis en évidence cette disponibilité permanente au moment de décrire leur rapport au travail et ce qu'exige l'activité de soin.
- 57 C'est par exemple le cas de Béatrice.
- « (...) my employer, because she is paralyzed, she really need twenty-four hours, seven days a week. Always. Me, as a caregiver, I don't have day off ». (extrait d'entretien).
- 58 En somme, si une partie des tâches des AFR sont prescrites dans le contrat de travail, ce qui les fait entrer dans le circuit monétaire et dans la catégorie de la production que l'on peut mesurer, on voit bien qu'elles y échappent pour une autre partie dont celle que l'on peut désigner en termes de charges mentales à la suite de Monique Haicault (1984).

## Conclusion

- 59 En 1978, Colette Guillaumin écrivait : « L'individualité, justement, est une fragile conquête, souvent refusée à une classe entière dont on exige qu'elle se dilue matériellement et concrètement, dans d'autres individualités » (1978 : 17). Elle dévoilait alors le rapport social de classes de sexe en tant que rapport spécifique d'exploitation opérant simultanément comme un rapport de dépossession de soi pour la classe des femmes. S'intéressant aux mécanismes par lesquels l'extraction du travail de *care* des femmes de couleur s'organise aux États-Unis, Evelyn Nakano Glenn (2009 a et b) pointe pour sa part une mise au travail forcé fondé sur un déni de citoyenneté.
- 60 En prolongement de ces analyses et à distance des recherches qui font porter le débat sur les dimensions morales ou éthiques du travail de *care*, nous avons tenté de montrer que l'obligation de résidence, prévue par le PAFR, prive les travailleuses domestiques d'un droit à un espace-temps de vie « privée » ou à soi, c'est-à-dire « hors travail ». Notre hypothèse est que cette privation constitue précisément l'enjeu du programme qui n'est que la « surface juridique institutionnelle », pour reprendre les termes de Colette Guillaumin (1978), du rapport de travail non libre auquel les travailleuses domestiques philippines sont soumises. Le PAFR contribuerait ainsi à organiser une « forme transitionnelle d'exploitation du travail » qui peut aussi se lire comme une forme de recomposition du sexage sous l'effet des réorganisations internationales du travail et de l'articulation dynamique des rapports sociaux de sexe, de classe et de race (Kergoat, 2009 ; Falquet, 2009). Pour le dire autrement, il nous semble que c'est bien le caractère illimité dans le temps de l'usage possible de la force de travail qui constitue l'enjeu ultime du programme, lequel produit une main d'œuvre à la fois sexuée et racisée. Aussi, si nous

avons centré cette contribution sur l'obligation de résidence, c'est d'abord que sa suppression constitue une revendication prioritaire pour les travailleuses et militantes de Pinay, sans doute parce qu'il s'agit d'une condition préalable à toute reprise minimale de contrôle des travailleuses sur leur activité, que ce soit en termes de temps travaillé, d'horaires, de cadence ou de relations de travail.

61 Comme l'affirme Emily :

« When you live out, it's very good, you have time, you start and finish your work, but when you live in, you work as long as they want ». (extrait d'entretien).

62 Finalement, au-delà de l'obligation de résidence, force est de constater que les travailleuses domestiques résidentes au Canada constituent une fraction de classe singulièrement exploitée, dont la situation devrait nous obliger, peut-être plus que toute autre, à poursuivre la critique de l'organisation du travail et de ses divisions (entre hommes et femmes, mais aussi entre femmes comme entre hommes).

## Remerciements

63 Nous tenons à remercier les militantes de PINAY et toutes les travailleuses domestiques que nous avons rencontrées ainsi qu'Emily Misola-Richard, Andrée Bourbeau et Marie-Laurence Hébert-Dolbec, pour leurs précieuses contributions aux travaux de l'équipe. Nous remercions également chaleureusement Adelle Blackett et Danielle Juteau pour leurs commentaires critiques respectifs. Ce texte n'engage cependant que la responsabilité des auteurs. Cette recherche a bénéficié du soutien financier du Services aux collectivités de l'UQAM (SAC) et du Conseil de Recherche en Sciences Humaines du Canada (CRSH).

---

## BIBLIOGRAPHIE

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

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

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

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

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

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

- Bakan Abigail et Daiva Stasiulis (2012). The political Economy of Migrant Labor Caregivers : A Case of Unfree Labor, dans Patti Tamara Lenard and Christine Straehle (ed.), *Legislated Inequality. Temporary Labour Migration in Canada*, Montreal & Kingston, McGill-Queen's University Press, pp. 201-226.
- Bayefsky, Anne, (1979-1980). The Jamaican Women Case and the Canadian Human Rights Act : Is Government Subject to the Principle of Equal Opportunity, *U. W. Ontario L. Rev.*, vol. 18, pp. 461-492.
- Bernstein Stéphanie, Katherine Lippel et Lucie Lamarche (2001). *Les femmes et le travail à domicile : le cadre législatif canadien*, Université du Québec à Montréal/Conditions féminines Canada, 216 pages.
- Bernstein, Stéphanie (2006). The Regulation of Paid Care Work in Quebec : From the Hearth to the Global Marketplace, dans J. Fudge et R. Owens, dir., *Precarious Work, Women and the New Economy : The Challenge to Legal Norms*, Oxford, Hart, pp. 223-239.
- BIT, Rapport IV(1) : Travail décent pour les travailleurs domestiques, CIT99 Report IV(1).
- Blackett, Adelle (2012). Decent Work for Domestic Workers Convention and Recommendation, *American Journal of International Law*, vol. 106, n° 4, pp. 778-794.
- Blackett, Adelle (2011). Introduction: Réguler le travail décent des travailleuses domestiques, *Revue femmes et droit*, vol.23, pp.47-96.
- Chambre des communes (2008). Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration – Témoignages - Mme Lualhati Alcuitas (Grassroots Women), lundi 31 mars 2008, 39<sup>e</sup> législature, 2<sup>e</sup> Session, para.1634.
- Citoyenneté et immigration Canada (2013). *Travailler temporairement au Canada : Le Programme des aides familiaux résidents*, en ligne : <http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/aides/index.asp>.
- Citoyenneté et immigration Canada (2011a), IP 04. *Traitement des aides familiaux résidents au Canada*, Immigration Canada, 19 janvier 2011, 41 pages, en ligne : <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/guides/ip/ip04-fra.pdf>.
- Citoyenneté et immigration Canada (2011b). *Bulletin opérationnel 275-C. Programme des travailleurs étrangers temporaires - Directives opérationnelles concernant l'entrée en vigueur des modifications au Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés, du 1er avril 2011*. en ligne : <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/guides/bulletins/2011/bo275C.asp#pafr>
- Citoyenneté et immigration Canada (2010a), OP14. *Relatif au traitement des demandes aux termes du programme des aides familiaux résidents*, Citoyenneté et Immigration Canada, 27 pages, en ligne : <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/guides/op/op14-fra.pdf>.
- Citoyenneté et immigration Canada (2010b). Faits et chiffres 2010 - Aperçu de l'immigration : Résidents permanents et temporaires, en ligne : <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2010/temporaires/06.asp>
- Comité paritaire de l'industrie de la chemise c. Potash (1994) 2 SCR 406, p. 407.
- Commission des droits de la personne et de la jeunesse (2011). *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants*, Avis (Me Marie Carpentier), Cat. 2.120-7.29.
- Delphy Christine (1998 – 1<sup>ère</sup> éd. 1970). L'ennemi principal, dans *L'ennemi principal. 1. Économie politique du patriarcat*, Paris, Syllepse, 293P, pp. 31-56.

- Devi, Uma, Lise Isaksen et Arlie R. Hochschild (2010). La crise mondiale du Care : point de vue de la mère et de l'enfant, dans Jules Falquet et al., *Le sexe de la mondialisation*. Genre, classe, race et nouvelle division du travail, Paris, Presses de la FNSP, 278 P., pp. 121-136.
- Falquet, Jules (2007). *De gré ou de force. Les femmes dans la mondialisation*, Paris, La dispute, 212 pages.
- Falquet, Jules (2009). La règle du jeu. Repenser la co-formation des rapports sociaux de sexe, de classe et de "race" dans la mondialisation néolibérale, dans Elsa Dorlin (dir.), *Sexe, race, classe. Pour une épistémologie de la domination*, Paris, PUF, coll. Actuel Marx confrontation, 2009, pp. 71-90.
- Federici, Silvia (2002). Reproduction et lutte féministe dans la nouvelle division internationale du travail, *Cahiers genre et développement*, vol. 3, pp. 45-69.
- Glenn, Evelyn Nakano (2009a). Le travail forcé : citoyenneté, obligation statutaire et assignation des femmes au care, dans Pascale Molinier et al., *Qu'est-ce que le care ?*, Paris, éditions Payot & Rivages, pp. 113-131.
- Glenn, Evelyn Nakano (2009b). De la servitude au travail de service : les continuités historiques de la division raciale du travail reproductif payé, dans Elsa Dorlin (dir.), *Sexe, race, classe. Pour une épistémologie de la domination*, Paris, PUF, coll. Actuel Marx confrontation, pp. 21-63.
- Glenn, Evelyn Nakano (2010). *Forced to Care : Coercion and Caregiving in America*, Cambridge, Massachusetts : Harvard University Press, 272 pages.
- Grande Mona et Joanna Kerr. (1998). Frustrated and Displaced : Filipina Domestic Workers in Canada, *Gender and Development*, n° 1, pp. 7-12.
- Groot, Raphaëlle de et Elizabeth Ouellet (2001). *Plus que parfaites. Les aides familiales à Montréal 1850-2000*, Montréal, Les éditions du remue-ménage, 177 pages.
- Guillaumin, Colette (1978). Pratique du pouvoir et idée de Nature (1) L'appropriation des femmes, *Questions Féministes*, n° 2, pp. 5-30.
- Hanley, Jill, Eric Shragge, Andre Rivard and Jahhon Koo (2012). « Good Enough to Work ? Good Enough to Stay ! » Organising among temporary Foreign Workers, dans Patti Tamara Lenard and Christine Straehle (ed.), *Legislated Inequality. Temporary Labour Migration in Canada*, Montreal & Kingston, McGill-Queen's University Press, 407 pages, pp. 245-271.
- Hochschild, Arlie Russell (2004). Le nouvel or du monde, *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 23, n° 3, pp. 59-74.
- Ibos, Caroline (2008). Les « nounous » africaines et leurs employeurs : une grammaire du mépris social, *Nouvelles questions féministes*, vol. 27, n° 2, pp. 25-38.
- Juteau, Danielle et Nicole Laurin-frenette (1988), L'évolution des formes de l'appropriation des femmes : des religieuses aux "mères porteuses", *Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie*, vol. 25, n° 2, 1988, pp. 183-207.
- Kergoat, Danièle (2009). Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux, dans Elsa Dorlin (dir.), *Sexe, race, classe, pour une épistémologie de la domination*, Paris, PUF, 2009, pp. 111-125.
- Crenshaw, Kimberle (1991). Mapping the Margins : Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color, *Stanford Law Review*, vol.43, pp.1241-1300.
- Lenard Patti Tamara et Christine Straehle (2012). *Legislated Inequality : Temporary Labour Migration in Canada*, Montreal-Kingston, McGill-Queens University Press, 407 pages.

Langevin Louise et Marie-Claire Belleau (2000). *Le trafic des femmes au Canada : une analyse critique du cadre juridique de l'embauche d'aides familiales immigrantes résidentes et de la pratique des promesses par correspondance*, Faculté de droit Université Laval Québec, 233 pages.

Macklin, Audrey (1992). Foreign Domestic Worker : Surrogate Housewife or Mail Order Servant ?, *McGill L.J.*, vol. 37, pp. 681-760.

Marincola, David (2009). Domestic Service Work in Canada : The Living and Working Conditions 1940s to Present, dans *HIST 3531 – The Working Class in Canadian Society*, Faculty of Liberal Arts and Professional Studies, York University, 2009, en ligne : York Space <[pi.library.yorku.ca/dspace/handle/10315/9866](http://pi.library.yorku.ca/dspace/handle/10315/9866)>.

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

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

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

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

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

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

Parlement du Canada (2009). *Réponse du gouvernement : septième rapport du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration*, Présenté à la Chambre le 19 août 2009, en ligne :

<http://www.parl.gc.ca/HousePublications/Publication.aspx?DocId=4017803&Language=F&Mode=1&Parl=40&Ses=2>

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

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

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

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

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

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

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



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

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

## NOTES

1. Nous reprenons ici la proposition de Jules Falquet (2007) qui met en évidence le caractère sexué de cette nouvelle figure exemplaire de la division sexuelle du travail dans le contexte de la mondialisation.
2. Sur ce « travail de *care* », ses différentes définitions et les enjeux qu'elles recouvrent, nous renvoyons tout particulièrement à Molinier, Laugier et Paperman (2009).
3. Comme le montre Evelyn Nakano Glenn « l'une des raisons pour lesquelles cette crise est devenue une préoccupation publique c'est qu'elle affecte sévèrement des familles de classe moyenne relativement aisées – une classe politiquement influente qui a pu, à une époque, bénéficier du luxe que représentaient les femmes au foyer (...) En réalité, cette supposée nouvelle crise du *care* n'a rien de nouveau pour les familles ouvrières ou les familles de couleur » (Nakano-Glenn, 2009a : 114-115)
4. Le programme canadien ne féminise pas. Nous avons cependant choisi de le faire.
5. Les travailleurs agricoles saisonniers, mexicains et antillais, qui entrent sur le territoire canadien via le *Programme des travailleurs agricoles saisonniers* (PTAS) sont également soumis à cette obligation de résidence.
6. Le contenu de ce programme a notamment été documenté et analysé dans Sedef Arat-Koc (1989). Les informations qui suivent sont directement tirées de cette analyse.
7. Au sujet de la construction, de l'usage et du contenu des stéréotypes qui accompagnent la mise au travail domestique, Evelyn Nakano Glenn (2010) relève que les employeurs ont recours à des travailleuses migrantes : « not only because they are cheaper but also because they view them as superior caregivers », Evelyn Nakano Glenn, *Forced to Care : Coercion and Caregiving in America*, Cambridge, Massachusetts : Harvard University Press, 2010, p. 180.
8. *Temporary Employment Authorization Program*, SOR/73-20 et Department of Manpower and Immigration, *Green Paper on Immigration Policy*, vol. 2 (Ottawa : Queen's Printer, 1974), cité dans Audrey Macklin (1992).
9. Guide Immigration – IS 15.26 a) et b) cité dans Myriam Bals, 1992.
10. Le programme a par ailleurs connu deux modifications majeures en 2007 et 2010. Avant 2007, les travailleuses devaient renouveler, et donc payer, leur permis de travail tous les ans. Avec la réforme de 2007, le permis de travail est accordé pour une période de trois ans et quatre mois, puis pour quatre ans et trois mois en 2010. La réforme de 2007 autorise également les travailleuses à être accompagnées des membres de leurs familles, à la condition toutefois qu'elles fassent la preuve qu'elles disposent des fonds suffisants pour subvenir à leurs besoins (Bakan et Stasiulis, 2012)
11. Plus récemment, Deanna Okun-Nachoff (2009) rapporte que des travailleuses dorment dans les toilettes ou dans la lingerie, quand David Marincola (2009), suite à des interviews effectuées auprès de travailleuses domestiques de Toronto, raconte : « My interviews with both Maria and Carmela reveal that they were both exploited by the living conditions they were given by their employer. Maria said, "I have been given the worst room in the house on many occasions. I have lived in cold basements with no bathrooms and beds without mattresses ».
12. Kim a 48 ans. Architecte de formation, elle a travaillé de 2003 à 2008 comme aide familiale résidente. Elle s'occupait alors d'un couple et de trois enfants, à raison de 70 heures par semaine.

Ses heures supplémentaires ne lui ont jamais été payées dit-elle. Aujourd'hui, elle est résidente permanente. Elle vit toujours du travail domestique, mais en tant que « live out ». Pour assurer l'anonymat des travailleuses citées, nous leur avons attribué des prénoms fictifs. Nous avons également quelque peu modifié des données susceptibles de permettre de les identifier.

**13.** Lydie a 38 ans. Son père était comptable, sa mère institutrice. Elle est célibataire et sans enfant. Lydie a occupé différents emplois de serveuses de fast food. Elle a aussi travaillé 6 ans dans une banque puis 3 ans dans un centre d'appel avant de partir pour Hong Kong en tant que « caregiver ». Là, elle travaille 12 à 15 heures par jour, 6 jours par semaine pendant une année dans une famille avec laquelle elle entretient de très bonnes relations. Elle projette néanmoins de venir en Amérique du nord pour le style de vie plus libre et plus attrayant. De Hong Kong, elle parvient à obtenir un prêt pour financer une agence de placement et arrive finalement à Vancouver, en 2008. Elle dispose alors d'un permis de travail de 36 mois, mais se voit « released upon arrival » pour reprendre ses termes : l'employeur auquel ses papiers la liaient décide, en effet, de ne pas l'embaucher. Elle a cumulé 18 mois chez deux employeurs différents depuis, dont 15 de harcèlement psychologique et moral de la part de la conjointe de son employeur « businessman », qui la soupçonnait d'entretenir une liaison avec lui.

**14.** Sonia a 51 ans. Mariée, elle a trois enfants désormais adultes. Ses deux filles habitent avec elle. Son fils et son mari sont aux Philippines. Elle les supporte financièrement et envoie parfois de l'argent à sa mère. Elle détient un baccalauréat en études commerciales avec une majeure en comptabilité. Elle est arrivée au Canada, en 2002, par l'entremise d'une agence de placement avec un permis de travail l'attachant à un employeur pour lequel elle n'a jamais travaillé. Depuis, elle a cumulé ses mois chez 3 employeurs. Le premier l'obligeait à travailler pour 4 familles différentes, elle a poursuivi la seconde pour harcèlement psychologique, mais a dû abandonner le dossier, faute de témoin. Aujourd'hui Sonia possède la résidence permanente, elle milite très activement dans Pinay.

**15.** Cf. nbp n° 15.

**16.** Emily a 35 ans. Elle est arrivée au Canada en 2008, après avoir travaillé comme domestique pendant 3 ans à Taïwan. Elle travaille 73 heures par semaine pour un couple avec deux enfants, l'un de deux ans et un nouveau-né. Elle a poursuivi ses anciens employeur-e-s qui la harcelaient devant la Commission des normes du travail et obtenu qu'ils soient condamnés. Elle n'a cependant jamais été dédommagée pour les heures supplémentaires travaillées.

**17.** Béatrice a 33 ans, elle est célibataire et n'a pas d'enfant. Sa mère était travailleuse sociale, son père électricien. Aujourd'hui, c'est elle qui supporte financièrement ses parents restés aux philippines. Elle est entrée au Canada en 2011, après avoir travaillé 3 ans et demi au Moyen-Orient en tant que travailleuse domestique pour un employeur qui la faisait travailler 24 heures sur 24. Auparavant, Béatrice avait travaillé comme caissière, serveuse puis comme aide-soignante. Titulaire de l'équivalent d'un baccalauréat en études commerciales, elle s'occupe d'une femme âgée à temps plein ainsi que du ménage chez sa fille. Elle dit travailler 70 heures par semaine, sans recevoir de rémunération pour ses heures supplémentaires.

**18.** Gabrielle a 46 ans, 3 enfants. Infirmière de formation, elle est arrivée au Canada en 2008. Depuis, elle a travaillé pour 3 employeurs différents. Elle s'occupe maintenant d'un enfant et de ses parents. Elle exerce une profession libérale, lui est dans le domaine de l'enseignement. Il et elle sont vraiment « très gentils » avec Gabrielle même s'ils considèrent qu'elle leur doit des heures et qu'ils présument qu'elle ne travaille pas quand ils ne sont pas là. Elle avait travaillé deux ans à Hong Kong, en tant que *caregiver* avant d'immigrer au Canada.

**19.** Art. 9 a)

**20.** Ces employeurs se retrouvent alors eux aussi en contravention du programme.

**21.** Anny a 33 ans, elle est diplômée en informatique. Mariée avec un Philippin qui travaille lui aussi à l'étranger. Ils ont une fille qui avait 3 mois quand Anny a quitté les Philippines ainsi qu'un petit garçon qui a près d'un an et qui vit avec elle. Elle est arrivée en 2006, parrainée par

l'employeuse de sa tante pour laquelle elle n'a cependant jamais travaillé. L'emploi de travailleuse domestique constitue sa toute première expérience professionnelle. L'essentiel de son temps de travail est consacré à la préparation des repas (courses et cuisine), au lavage et au repassage. Elle s'occupe aussi des bagages - le couple voyage beaucoup- et des promenades du chien. Anny s'entend bien avec ses employeurs. La famille reçoit très régulièrement, on parle de soupers hebdomadaires de 15 à 20 couverts avec des personnalités renommées.

22. Christina a 40 ans, elle vient d'une famille de fermiers. Sa sœur avait déjà immigré au Canada lorsqu'elle est arrivée en 2008 *via* le PAFR, elle aussi. Une connaissance de l'employeur de sa sœur « cherchait une aide domestique ». Elle détient un diplôme d'infirmière et a déjà exercé pendant 3 ans aux Philippines, puis pendant 10 ans dans un pays du Moyen-Orient. Depuis son arrivée, elle travaille pour un couple de chefs d'entreprise. Elle s'occupe de leurs trois enfants de 10 mois, 4 et 6 ans ; du ménage, de la cuisine et du repassage. En principe, elle travaille du lundi au vendredi de 9h à 17h, mais la plupart du temps, elle fait des heures supplémentaires qu'elle doit récupérer - elle préférerait que ces heures soient payées. Christina détient enfin un permis de travail ouvert, mais elle attend encore la résidence permanente. La procédure semble avoir été retardée par les différents séjours qu'elle a dû effectuer hors Canada pour accompagner la famille pour laquelle elle travaille.

23. Conformément à la *Loi sur les normes du travail du Québec*, le paragraphe 16 du contrat type québécois relatif à la « Résidence (lieu de travail de l'employée) » précise : « l'employeur s'engage à fournir gratuitement à l'employée, sur son lieu de travail, les repas et une chambre privée salubre, convenablement »

24. Citoyenneté et immigration Canada (2011), IP 04, *Traitement des aides familiaux résidents au Canada*, Immigration Canada, 19 janvier 2011, en ligne : <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/guides/ip/ip04-fra.pdf>, para.5.3.

25. Ses travaux qui offrent une perspective historique ont par ailleurs révélé l'existence d'une double continuité entre les formes actuelles, éminemment sexuées et racisées, d'extorsion du *care* et l'assignation prioritaire des femmes (en tant qu'épouses de) au travail domestique gratuit non rémunéré d'une part, l'esclavage de maison et les autres formes de spécialisation des femmes de couleur au sale boulot d'autre part.

26. C'est nous qui soulignons

27. Sur la conceptualisation du système de sexage comme sur l'analyse de ses transformations, nous renvoyons directement Laurin-Frenette et Juteau.

28. À noter que ce concept de *consubstantialité* fait écho à celui d'*intersectionnalité* issu du Black Feminism. Nous renvoyons notamment aux travaux de Kimberlé Crenshaw.

29. En partant cette fois-ci du statut de l'épouse pour mettre en perspective celui de l'employée de maison résidente.

30. Fiona a 34 ans. Elle est célibataire et n'a pas d'enfant. Son père travaillait dans la construction au Moyen-Orient et sa mère était sans emploi lorsqu'elle a quitté les Philippines. Aujourd'hui, elle supporte financièrement sa famille. Elle détient un baccalauréat en sciences électroniques. Elle a travaillé trois ans dans une usine au Japon avant d'immigrer *via* le PAFR. Depuis son arrivée elle a toujours travaillé pour les mêmes employeurs qu'elle décrit comme un couple de riches commerçants. Ils ne paient pas ses heures supplémentaires et elle doit réclamer, chaque semaine, son salaire (365 \$). Elle s'occupe des enfants et du couple, de la cuisine et du ménage. Elle a obtenu sa résidence permanente il y a deux ans et milite activement dans PINAY.

31. Nous citons Colette Guillaumin sur ce point : si « l'esclavage et le servage impliquent la réduction à l'état de choses, d'outils dont l'instrumentalité est appliquée (ou applicable) à d'autres choses (agricoles, mécaniques, animales...), le sexage en outre, comme l'esclavage de maison, concerne la réduction à l'état d'outil dont l'instrumentalité s'applique de surcroît et fondamentalement à d'autres humains (Guillaumin, 1978 : 16).

---

## RÉSUMÉS

En vertu du Programme des aides familiaux résidants (PAFR/Live-in Care Program), en vigueur depuis 1992, ces travailleuses du *care* ont notamment l'obligation de résider chez leurs employeur-e-s canadien-ne-s et doivent souscrire à cette obligation, avec tout ce qu'elle implique en termes de conditions de vie, de travail et de relations de travail, pour une période minimale de deux ans pour devenir éligible à la résidence permanente.

Nous avançons ici que cette obligation de résidence participe d'un « arsenal juridique » qui non seulement exprime, mais (ré)organise une « forme transitionnelle d'exploitation » qui passe par une mainmise sur les corps et qu'il faut situer dans la continuité des rapports d'esclavage, de servage, mais aussi de « sexage » théorisés par Colette Guillaumin (1978).

Pour développer cette hypothèse de travail, nous procéderons en trois temps. Après un retour sur l'historique du PAFR, nous rappellerons brièvement son contenu actuel (I). Nous tenterons ensuite de montrer en quoi les travailleuses résidentes sont privées du droit à la vie privée que nous interprétons ici comme le droit de disposer d'un espace-temps de vie hors travail (II). Dans un troisième et dernier temps, nous reviendrons sur la démonstration de Colette Guillaumin pour insister sur le caractère illimité dans le temps de l'usage qui peut être fait de la force de travail des employées de maison. Cet article s'appuie sur les tout premiers résultats d'une recherche conduite en partenariat avec PINAY (Organisation des femmes Philippines du Québec) dans le cadre du service aux collectivités de l'UQAM. Il tire l'essentiel de ses lignes directrices des analyses des militantes organisées dans PINAY.

As part of the Live-in Care Program (LICP), that came into force in 1992, care workers must reside with their Canadian employers and must abide by this residency obligation for a minimum period of two years in order to become eligible for permanent residency. Considering issues of living and working conditions as well as labour relations we contend, in this article, that this residency obligation is part of a “legal arsenal” that is characteristic of, and that (re)organizes a “transitional form of exploitation” exercised through the control of bodies and which can be situated within the continuum of relations of exploitation that include slavery, serfdom and “sexage” as theorized in the works of Colette Guillaumin (1978).

We will proceed in three stages in order to develop this working hypothesis. First, we revisit the history of LICP and discuss its current content (I). We then attempt to demonstrate how the rights to private life, understood as the right to freely dispose of one's time and space outside of work hours, are taken away from these resident workers (II). Third and lastly, using arguments developed by Colette Guillaumin, we emphasize the lack of clear temporal limits that regulate the use of the labour force by employers of these house workers. This article uses the first results collected from a research partnership with PINAY (the Philippina Women's Organization of Quebec) in the context of UQAM's community service program. The main arguments presented in this paper follow the analytical work done by activists organized within PINAY.

## INDEX

**Mots-clés** : PAFR, travailleuses domestiques, obligation de résidence, droit à la vie privée, droit et réglementation, exploitation, travail non libre, sexage

**Keywords** : LICP. caregivers, live-in requirement, right to a private life, law and regulation, unfree labor

## AUTEURS

### ELSA GALERAND

Professeure de sociologie, UQAM

### MARTIN GALLIÉ

Professeur de droit, UQAM