



Association des aides familiales du Québec

UNE ÉVALUATION DE L'EMPLOI D'AIDE FAMILIALE

Ruth Rose et Elizabeth Ouellet
assistées de Daniella Avril

Septembre 2000
Recherche effectuée dans le cadre
du protocole d'entente UQAM - Relais-Femmes
Document n° 88

La présente recherche a été effectuée dans le cadre de la politique des services à la collectivité de l'Université du Québec à Montréal et du protocole d'entente UQAM-Relais-femmes.

La traduction ou la reproduction totale ou partielle de la présente publication sont autorisées, à condition d'en mentionner la source.

Recherche et rédaction:

Ruth Rose
professeure de sciences économiques
Université du Québec à Montréal

Elizabeth Ouellet
sociologue, chercheure indépendante

Assistées de Daniella Avril, étudiante
à la maîtrise en sciences économiques

Page couverture: Nicole Tétrault, graphiste

Des copies de ce document peuvent être
obtenues auprès de:

Relais-femmes
110, rue Ste-Thérèse, bureau 301
Montréal, Québec H2Y 1E6
Télécopie: (514) 878-1060
Téléphone: (514) 878-1212, poste 211
Courriel: relaisf@cam.org

**Membres de Relais-femmes ou de
l'Association des aides familiales du
Québec:** 10\$ par copie (taxes incluses)

Non-membres: 12\$ par copie

Frais d'expédition: 2,50\$ pour une copie
Pour plus d'une copie, contactez Relais-
femmes.

L'Association des aides familiales du Québec
(AAFQ) sollicite vos commentaires sur la
présente étude.

Vous pouvez les rejoindre à:
C.P. 60103, Comptoir postal 5101 St-Denis
Montréal, Québec H2J 2M1
Téléphone: (514) 272-2670 (après 13 h)
Télécopie: (514) 272-7156
Courriel: aafq@cam.org

Dépôt légal: 3^e trimestre 2000
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN 2-920419-72-2

Publié conjointement par les Services aux
collectivités de l'Université du Québec à
Montréal, Relais-femmes et l'Association des
aides familiales du Québec.

REMERCIEMENTS

Cette recherche a été effectuée à la demande de l'Association des aides familiales du Québec (AAFQ) dans le cadre de la politique des Services à la collectivité de l'Université du Québec à Montréal et du protocole d'entente UQAM-Relais-femmes qui ont financé la publication du rapport. La recherche a aussi bénéficié d'une subvention de la part de la Fondation Solstice et d'un don anonyme.

Nous tenons à remercier toutes les personnes qui ont contribué à cette recherche.

Membres du comité d'évaluation:

Madame Aline Ayetola, aide familiale, membre du comité d'orientation de l'AAFQ;

Madame Marie-Michèle Blanford, aide familiale, membre du comité d'orientation et du conseil d'administration de l'AAFQ;

Madame Miriam Elvir, ex-aide-familiale, ex-membre du personnel de l'AAFQ, notamment au service de placement, et ex-membre du Comité consultatif sur les normes du travail du Québec;

Madame Corinne Peudevin, ex-aide familiale, membre du comité d'orientation de l'AAFQ et travailleuse en centre de la petite enfance;

Madame Carole Jodoin, conseillère en évaluation et membre du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-FTQ).

Membres du personnel de l'Association des aides familiales du Québec:

Madame Denise Caron, directrice;

Madame Myriam Urgiles;

Madame Isabelle Doré, membre du Barreau, qui nous a conseillé sur les lois du travail.

Nous aimerions également remercier d'autres permanentes et permanents de la Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec (FTQ) qui nous ont fourni diverses informations sur l'évaluation des emplois du secteur parapublic ou qui nous ont facilité les contacts, notamment monsieur Serge Perreault et mesdames Manon Fortin, France Laurendeau et Carole Robertson. D'autres personnes nous ont également aidé de façon précieuse, notamment madame Maude Rochette du Conseil du statut de la femme, madame Johanne Alarie de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et madame Christiane Lamarre de l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération (IRIR).

SOMMAIRE

Pourquoi une évaluation de l'emploi d'aide familiale?

Le but de cette recherche est d'évaluer l'emploi d'aide familiale au moyen d'un plan d'évaluation des tâches, méthode utilisée couramment dans des grandes entreprises des secteurs privés, publics et parapublics afin d'établir la structure salariale. Nous voulons ainsi donner un point de repère aux aides familiales et à leurs employeurs pour leurs négociations des salaires et des conditions de travail. Nous cherchons également à informer les décideurs politiques quant au contenu et à la valeur de ce travail et nous formulons quelques recommandations à l'égard des lois du travail et de l'immigration.

Les aides familiales, presque exclusivement des femmes, sont embauchées pour s'occuper d'enfants, effectuer le travail ménager et prendre soin d'adultes malades, handicapés ou en perte d'autonomie dans une résidence privée. La non-rémunération, voire l'invisibilité, du travail ménager accompli principalement par les femmes dans leurs propres foyers déteint sur la conception de la valeur de ce travail, même quand il est accompli par une «professionnelle». En effet, il est toujours considéré comme un sous-emploi; il renforce la division sexuelle du travail et le partage inégalitaire des tâches entre hommes et femmes.

Certaines aides familiales résident chez leur employeur et d'autres non. Plusieurs sont recrutées à l'étranger, notamment dans le cadre du *Programme fédéral concernant les aides familiaux résidants*. À la problématique de la non reconnaissance du travail accompli historiquement par les femmes s'entremêlent celles des rapports de classe et d'ethnie ou de race, comme le témoignent amplement des recherches existantes sur le sujet.

La méthode

Pour faire l'évaluation, nous avons choisi le plan inter-sectoriel utilisé conjointement par le Conseil du Trésor et le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-FTQ) dans le secteur parapublic du Québec. Étant donné le grand nombre d'emplois déjà évalués avec ce plan, il nous a été facile de trouver des emplois de comparaison dont plusieurs comportent des tâches semblables à celles effectuées par les aides familiales. Le plan comporte 16 facteurs répartis en quatre grandes catégories, soit les qualifications, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail.

L'évaluation a été effectuée à l'automne 1998 par un comité composé de cinq personnes dont quatre aides familiales ou ex-aides familiales ayant une bonne connaissance du travail et d'emplois connexes comme celui d'éducatrice en garderie. La cinquième personne, une membre du SCFP, avait une longue expérience avec le plan d'évaluation et son application. Le comité d'évaluation a d'abord modifié et approuvé une description de l'emploi préparée par l'équipe de recherche. Il a ensuite procédé à une évaluation qui plaçait l'emploi d'aide familiale au niveau de la classe 9 du secteur parapublic avec une échelle de salaire allant de 13,98\$ à 17,70\$ de l'heure à partir de janvier 2000.

À la deuxième étape de cette évaluation, le comité a comparé les cotes assignées à l'emploi d'aide familiale avec celles de six autres emplois: éducatrice-éducateur en garderie (classe 13), infirmière-infirmier auxiliaire (classe 10), plombier-plombière ou mécanicien-mécanicienne en tuyauterie (classe 10), cuisinière-cuisinier (classe 8), auxiliaire familial(e) (classe 5) et préposée-préposé à l'entretien ménager lourd (classe 2). L'évaluation de l'emploi d'aide familiale place ce travail à un niveau intermédiaire entre celui d'une infirmière-infirmier auxiliaire et celui d'une cuisinière-cuisinier. À titre d'exemple, les emplois de préposée-préposé en orthopédie ou de technicienne-technicien en alimentation se retrouvent dans la classe 9.

Un travail sous-évalué et méconnu

L'évaluation effectuée par le comité démontre que le travail accompli exige des compétences certaines, notamment l'expérience dans l'éducation et les soins aux enfants et dans la gestion du travail de ménage. Puisque l'aide familiale est appelée à remplacer les parents pendant une grande partie de la journée, non seulement en ce qui concerne les soins immédiats, mais aussi sur le plan affectif et éducatif, son travail comporte un degré important d'autonomie, de raisonnement et de jugement. Elle a aussi des responsabilités pour la santé, la sécurité et le bien-être des enfants.

L'aide familiale qui prend soin d'une personne handicapée, malade ou âgée doit aussi prendre des décisions quotidiennes sans pouvoir consulter une équipe médicale. En plus d'effectuer les soins personnels et certains actes paramédicaux, elle doit agir à titre d'accompagnatrice et être sensible aux besoins psychologiques de la personne dont elle s'occupe.

Les aides familiales font également du travail ménager, ce qui exige une connaissance d'un grand nombre d'opérations, de matériel et d'équipements, une expérience dans la planification des tâches et un effort physique moyennement élevé.

RECOMMANDATION 1: Pour le travail d'aide familiale, nous recommandons une échelle de salaire qui va de 13,98\$ à 17,70\$ de l'heure, correspondant à celle de la classe 9 du secteur parapublic au 1^{er} janvier 2000.

Les salaires et les lois du travail

Actuellement, le travail domestique en maison privée fait l'objet de plusieurs exclusions dans les lois du travail. Notre évaluation démontre que ces exclusions ne sont nullement justifiées par la nature du travail dont les exigences sont comparables à celles de beaucoup d'emplois exercés dans une entreprise. Depuis plusieurs années, le milieu politique avance l'argument de l'incapacité de payer des employeurs pour justifier ces exclusions. Mais cet argument ne tient pas pour trois raisons.

D'abord, selon les enquêtes consultées, les employeurs font partie de «la classe sociale

la mieux nantie» (Bals, 1999) ayant un revenu annuel moyen supérieur à 100 000\$ en 1991 (Benzakour et Lemay, 1991). La plupart vivent dans des quartiers où les résidences ont une valeur foncière élevée et sont des cadres supérieurs ou exercent des professions libérales.

Deuxièmement, les parents qui ne sont pas prêts à payer au moins le salaire minimum pour avoir une gardienne à la maison à temps plein ont une alternative. En effet, le Québec investit massivement afin de rendre abordable les services de garde pour toutes les familles. De plus, les deux paliers de gouvernement offrent des avantages fiscaux pour la garde des enfants et pour un préposé aux soins, avantages qui constituent une subvention importante à ces employeurs.

Enfin, l'objectif même des lois du travail est de fournir une protection de base à tous les travailleuses et travailleurs. Dès que les législateurs décident d'instaurer des normes minimales, il n'y a pas de raison valable d'exclure les aides familiales. Dans un avis publié il y a déjà dix ans, la Commission des droits de la personne du Québec (1990: 3) a dénoncé l'exclusion des «gardiennes et gardiens» de la couverture de la *Loi sur les normes du travail* comme une discrimination basée sur la condition sociale et contrevenant à la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Si certains employeurs ne sont pas capables de payer et que la société juge qu'ils ou elles ont droit à ce service à domicile - ce qui pourrait être le cas des personnes handicapées, malades ou âgées, par exemple - c'est aux législateurs de prévoir des subventions pour le service. Ce n'est pas à la personne qui fournit le service d'en supporter le coût.

RECOMMANDATION 2: Que le gouvernement du Québec modifie la *Loi sur les normes du travail* de façon à assurer la pleine couverture de tous les travailleuses et travailleurs en résidence privée. En particulier, nous recommandons:

a) qu'il abroge le paragraphe 2 de l'article 3 de cette loi, lequel paragraphe exclut de la couverture de la loi les personnes dont la «fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin dans un logement d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, y compris, le cas échéant, d'effectuer des travaux ménagers qui sont directement reliés aux besoins immédiats de cette personne, si l'employeur ne poursuit pas, au moyen de ce travail, des fins lucratives»; alternativement, il pourrait faire couvrir les «gardiennes et gardiens de personne» par règlement.

b) qu'il abroge le paragraphe 5 des *Règlements sur les normes du travail* qui prévoit un salaire minimum de 271\$ par semaine (au lieu de 6,90\$ de l'heure) pour un domestique qui réside chez son employeur, ainsi que le paragraphe 8 qui prévoit une semaine normale de 49 heures (au lieu de 40 heures à partir d'octobre 2000) pour le domestique qui réside chez son employeur.

RECOMMANDATION 3: Que le Québec abroge les alinéas 1° et 2° de la définition d'un «travailleur» dans l'article 2 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*; ces alinéas ont pour effet d'exclure de la définition d'un «travailleur», et donc de la couverture de la loi, un «domestique»¹ et une «personne physique engagée par un particulier pour garder un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée, et qui ne réside pas dans le logement de ce particulier».

Si l'emploi est en pénurie, pourquoi ne reçoit-il pas un bon salaire?

Nous sommes conscients que la méthode d'évaluation des emplois a été conçue surtout pour déterminer les salaires relatifs d'un grand nombre d'emplois à l'intérieur d'une même entreprise, alors que les aides familiales sont presque toujours la seule employée et que leur employeur est une personne physique plutôt qu'une entreprise. Néanmoins, nous constatons qu'un très grand nombre d'aides familiales sont recrutées à l'étranger dans le cadre du *Programme fédéral concernant les aides familiaux résidants*. La brochure du programme, explique que ce dernier existe «parce qu'il y a une pénurie de Canadiens pour combler la demande de ce type de travailleurs. On ne manque pas de travailleurs canadiens pour combler les postes de fournisseurs de soins non résidants.»

Normalement, lorsqu'il y a pénurie pour un certain type de main-d'oeuvre, l'opération du marché a pour effet d'accroître les salaires et d'améliorer les conditions de travail de façon à attirer une main-d'oeuvre suffisante. Dans le cas des aides familiales, on recrute dans des pays pauvres où il existe peu d'opportunités pour les femmes et on exige qu'elles résident deux ans chez un employeur avant de pouvoir demander un statut d'immigrant reçu. Cette exigence mène parfois à des cas de séquestration et de quasi-esclavage. L'obligation de résidence, combinée à des normes inférieures, empêche les aides familiales de négocier un salaire correspondant à la valeur du travail effectué et qui reflète l'état de l'offre et de la demande.

RECOMMANDATION 4: Que le gouvernement du Canada abolisse son *Programme concernant les aides familiaux résidants*. À la place, il devrait désigner l'emploi d'aide familial, résidant ou non résidant, comme un emploi en pénurie et recruter activement en fonction de la demande des employeurs. Les employeurs qui désirent engager un employé domestique à temps plein seraient obligés de payer des salaires suffisamment élevés et d'offrir des conditions de travail assez attrayantes pour recruter et retenir la main-

¹ Un «domestique» est défini comme «une personne physique, engagée par un particulier moyennant rémunération, qui a pour fonction principale, dans le logement de ce particulier: 1° d'effectuer des travaux ménagers; ou 2° alors qu'elle réside dans ce logement, de garder un enfant, un malade une personne handicapée ou une personne âgée.» (article 2).

TABLE DES MATIÈRES

	<u>page</u>
REMERCIEMENTS	iii
SOMMAIRE	v
TABLE DES MATIÈRES	ix
LISTE DES TABLEAUX	xi
I. L'EMPLOI D'AIDE FAMILIALE: UN EMPLOI MAL CONNU ET SOUS-RÉMUNÉRÉ	1
1.1 Pourquoi une étude sur les aides familiales?	1
1.2 Les principales lois qui touchent les aides familiales	2
1.2.1 Les lois provinciales et territoriales de normes du travail	2
1.2.2 Les autres lois du travail	5
1.2.3 Les lois de l'immigration concernant les travailleuses domestiques	6
1.3 Que connaissons-nous des aides familiales et de leur travail?	8
1.3.1 Le statut social dévalorisée des aides familiales	8
1.3.2 Combien d'aides familiales y a-t-il?	10
1.3.3 Les salaires	12
1.3.4 Les heures de travail	13
1.4 Le contenu de la tâche et ses exigences	14
1.4.1 Le contenu de la tâche	15
1.4.2 Les qualifications	16
1.4.3 L'effort	16
1.4.4 Les responsabilités	17
1.4.5 Les conditions de travail	17
1.5 Pourquoi faire une évaluation des tâches?	18

	<u>page</u>
II. LA DÉMARCHE D'ÉVALUATION	25
2.1 Le choix d'un instrument d'évaluation	25
2.2 La formation du comité d'évaluation et les rencontres	26
2.3 La description de l'emploi d'aide familiale	27
III. L'ÉVALUATION DE L'EMPLOI D'AIDE FAMILIALE	29
3.1 Le fonctionnement du comité	29
3.2 L'évaluation initiale	30
3.2.1 Les facteurs liés aux qualifications	30
3.2.2 Les facteurs liés à l'effort	33
3.2.3 Les facteurs liés aux responsabilités	39
3.2.4 Les facteurs liés aux conditions de travail	44
3.2.5 Résumé de l'évaluation initiale	46
3.3 La comparaison avec d'autres emplois du secteur parapublic	46
3.3.1 Justification des emplois de comparaison retenus	47
3.3.2 Procédure de comparaison	48
3.3.2 L'évaluation finale	48
3.4 Le rangement final de l'emploi d'aide familiale et le lien avec les salaires	54
IV. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS	59
4.1 La valeur du travail d'aide familiale	59
4.2 Recommandations au sujet des lois du travail	60
4.3 Si l'emploi est en pénurie, pourquoi ne reçoit-il pas un bon salaire? ...	63
4.4 En conclusion	64
ANNEXE A: DESCRIPTION DE L'EMPLOI D'AIDE FAMILIALE	65
BIBLIOGRAPHIE	75

LISTE DES TABLEAUX

	<u>page</u>
Tableau 1.1: Résumé des normes du travail des provinces applicables aux travailleuses domestiques, janvier 2000	19
Tableau 1.2: Aides familiales au Canada et au Québec d'après les recensements de 1990 et 1995, Nombre, pourcentage travaillant à temps plein toute l'année et salaire, selon le sexe	22
Tableau 1.3: Nombre de personnes immigrant dans le cadre des programmes fédéraux pour les aides familiaux résidents, 1982 à 1998	23
Tableau 3.1: Évaluation initiale de l'emploi d'aide familiale: cotes et points selon chaque facteur	55
Tableau 3.2: Cotes attribuées aux emplois de comparaison	56
Tableau 3.3: Évaluation finale de l'emploi d'aide familiale: cotes et points selon chaque facteur	57
Tableau 3.4: Échelles salariales des emplois de comparaison dans le secteur parapublic au 1 ^{er} janvier 2000	58
ENCADRÉ: Quelques remarques sur le plan d'évaluation	53