

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

**VERS UN RÉGIME DE RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL ADAPTÉ AUX
TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES AU QUÉBEC : LEÇONS INTERNATIONALES ET
INSPIRATIONS NORD-AMÉRICAINES**

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
À LA MAÎTRISE EN DROIT

PAR
ANNE-JULIE ROLLAND

DÉCEMBRE 2017

© Anne-Julie Rolland, 2017

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.07-2011). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS ET DÉDICACE

Je tiens à exprimer ma très sincère gratitude aux personnes ayant contribué à la production de ce mémoire et à celles qui m'ont partagé leurs encouragements tout au long de sa réalisation.

Plus particulièrement, je tiens à remercier ma directrice de mémoire, la professeure Stéphanie Bernstein, qui m'a apporté ses judicieux conseils et son support durant mes années d'études de deuxième cycle. La qualité de son accompagnement, son sens de la précision ainsi que sa capacité à susciter une réflexion critique sont des éléments qui m'auront certes permis de réaliser ce mémoire et, plus largement, de devenir une meilleure juriste.

Mon mémoire est dédié à toutes les personnes qui se battent pour assurer une meilleure représentation des travailleuses et des travailleurs et qui militent pour faire en sorte que leur voix soit entendue.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS ET DÉDICACE	ii
TABLE DES MATIÈRES	iii
LISTE DES ABRÉVIATIONS	vii
RÉSUMÉ	viii
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I	5
LES PARTICULARITÉS DU TRAVAIL DOMESTIQUE AU QUÉBEC EN LIEN AVEC L'ORGANISATION DES TRAVAILLEUSES	
1.1. Les travailleuses domestiques au Québec	5
1.1.1. Les différentes catégories de travailleuses domestiques	6
1.1.2. La définition retenue aux fins du mémoire	11
1.2. L'organisation collective des travailleuses domestiques : les obstacles, les besoins et les droits	14
1.2.1. Les caractéristiques du travail domestique et les stigmates qui y sont associés	14
1.2.1.1. Le caractère genré, racisé et l'association au travail reproductif	15
1.2.1.2. L'invisibilité économique	18
1.2.1.3. Le lieu et l'espace de la prestation de travail	19
1.2.1.4. L'identité de l'employeur	20
1.3. L'intérêt de la représentation collective des travailleuses domestiques	23

CHAPITRE II	27
L'INADÉQUATION DES RÉGIMES GÉNÉRAUX DE RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL AVEC LA REALITE DU TRAVAIL DOMESTIQUE : UN OBSTACLE À L'EXERCICE DE LA LIBERTÉ SYNDICALE	
2.1. La liberté syndicale en droit international et national	27
2.1.1. Les protections d'application générale de la liberté syndicale	28
2.1.2. L'encadrement normatif spécifique aux travailleuses domestiques	33
2.1.3. L'application des principes de droit international du travail en droit québécois	37
2.2. L'encadrement juridique de la liberté syndicale en droit du travail québécois : les différents régimes de rapports collectifs de travail au Québec	44
2.2.1. Le <i>Code du travail</i> : l'exclusion <i>de facto</i> des travailleuses domestiques	45
2.2.2. La communauté d'intérêts : un concept inspirant	50
2.2.3. Le régime des syndicats professionnels	54
2.2.4. Le régime des décrets de convention collective	61
CHAPITRE III	74
LE CADRE ANALYTIQUE D'UN REGIME DE RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL ADAPTE AUX TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES	
3.1. Les différentes composantes d'un régime de rapports collectifs de travail	75
3.1.1. Le mode de représentation syndicale	76

3.1.2.	Le mode de négociation collective	77
3.1.3.	Le mode de gestion et de sanction des conditions de travail négociées	79
3.2.	Le syndicalisme de profession comme alternative au syndicalisme industriel	80
3.2.1.	L'organisation syndicale basée sur l'identité professionnelle des travailleuses	82
3.2.2.	Les droits et bénéfices accordés en fonction de l'appartenance professionnelle	83
3.2.3.	La détermination et le contrôle des standards professionnels par les pairs	85
3.2.4.	Le contrôle de la distribution de la main-d'œuvre	87
CHAPITRE IV		92
LES MODÈLES DE RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL SPÉCIFIQUES AU SECTEUR DES SERVICES DE GARDE D'ENFANTS ET DE SOINS À DOMICILE : DES SOURCES FERTILES D'INSPIRATION POUR L'ÉLABORATION D'UN RÉGIME ADAPTÉ AUX TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES		
4.1.	Le régime des responsables de service de garde en milieu familial et des ressources intermédiaires et de type familial au Québec	93
4.1.1.	Le contexte historique : regagner des droits pourtant acquis	95
4.1.2.	Les caractéristiques des régimes	101
4.2.	Le régime des travailleuses de soins à domicile de la Californie	108
4.2.1.	L'historique du régime : un contexte favorable à la syndicalisation	109

4.2.2. Les caractéristiques du régime : les défis posés par la relation d'emploi et la créativité syndicale	113
4.3. Le régime des responsables de service de garde en milieu familial de l'Illinois	120
4.3.1. Le contexte ayant mené à la syndicalisation	122
4.3.2. L'avènement du régime et ses caractéristiques	125
CONCLUSION VERS UN RÉGIME DE RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL ADAPTÉ AU TRAVAIL DOMESTIQUE	131
ANNEXE A Tableau des composantes d'un régime de rapports collectifs de travail	146
ANNEXE B Tableau des régimes particuliers du secteur des services de garde d'enfants et des soins à domicile	148
BIBLIOGRAPHIE	151

LISTE DES ABBRÉVIATIONS

ADIM	Alliance des intervenantes en milieu familial
CCDBG	Child Care and Development Block Grant
CES	Chèque emploi-service
CISSS	Centres intégrés de santé et de services sociaux
CIT	Conférence internationale du travail
CSD	Centrale des syndicats démocratiques
CSN	Confédération des syndicats nationaux
CSQ	Centrale des syndicats du Québec
CTCES	Centre de traitement des chèques emploi-service
EES	Entreprises d'économie sociale
FCC	Family childcare providers
FNN	Family, friend and neighbor care providers
FSSS	Fédération de la santé et des services sociaux
HERE	Hotel Employees and Restaurant Employees International Union
IHSS	In Home Support Services
IP	Independent Provider
OIT	Organisation internationale du Travail
PAFR	Programme des aides familiaux résidants
PFS	Programme des fournisseurs de soins
PTET	Programme des travailleurs étrangers temporaires
RI	Ressources intermédiaires
RSG	Responsables de service de garde en milieu familial
RTF	Ressources de type familial
SEIU	Service Employees International Union
TANF	Temporary Assistance for Needy Families
TAT	Tribunal administratif du travail

RÉSUMÉ

Le droit national et international reconnaît aux travailleuses domestiques la liberté syndicale, incluant le droit à la négociation effective de leurs conditions de travail. Par contre, les travailleuses domestiques embauchées par un particulier au Québec sont exclues *de facto* des régimes de rapports collectifs de travail d'application générale puisque les postulats sur lesquels ils s'appuient font en sorte de les rendre inadéquats pour ce groupe de travailleuses hautement féminisé et souffrant d'invisibilité économique et sociale. Les travailleuses domestiques se retrouvent ainsi dépourvues d'un encadrement légal de mise en œuvre de la liberté syndicale et rencontrent d'importantes difficultés lorsqu'elles tentent de s'organiser collectivement pour défendre leurs intérêts et négocier leurs conditions de travail avec leur employeur. L'objectif de ce mémoire est de soulever des pistes de solution face au vide juridique actuel en matière de régulation des rapports collectifs de travail dans lequel se retrouvent les travailleuses domestiques au Québec. Pour ce faire, à l'aide d'un modèle triptyque développé par l'auteur Rodrigue Blouin et du paradigme du syndicalisme de profession, nous étudions trois régimes particuliers de syndicalisation existant en Amérique du Nord dans le secteur des soins et des services à domicile, de manière à déterminer quelles seraient les caractéristiques d'un régime adapté aux besoins des travailleuses domestiques au Québec. Nous abordons le régime des responsables de service de garde en milieu familial et celui des ressources intermédiaires et de type familial au Québec, de même que le régime des travailleuses de soins à domicile de la Californie et celui des responsables de garde en milieu familial de l'Illinois. Cette étude comparée nous permet d'évaluer des alternatives intéressantes au syndicalisme industriel qui aideraient les travailleuses domestiques à exercer leur liberté syndicale.

Mots-clés : travailleuses domestiques – liberté syndicale – accès à la syndicalisation – négociation collective – régimes particuliers – Québec

INTRODUCTION

L'actualité jurisprudentielle canadienne s'avère favorable à la reconnaissance et à la mise en œuvre des droits fondamentaux d'association et de négociation collective protégés par le paragraphe 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*¹. En 2001, la Cour suprême du Canada a d'abord reconnu l'obligation de l'État de prendre des mesures positives afin de protéger certaines activités collectives². En 2007, lorsqu'elle s'est prononcée en faveur de la protection du droit à la négociation collective comme étant incluse dans la liberté d'association, la Cour suprême du Canada a décidément ouvert la voie à l'amélioration des conditions de travail pour un plus grand nombre de travailleuses et de travailleurs, notamment les plus précaires, lesquels ont toujours été laissés-pour-compte par la législation du travail³. Plus récemment, en janvier 2015, le plus haut tribunal du pays a eu l'occasion de réitérer que la négociation collective représente un aspect fondamental de la société canadienne « qui favorise la dignité humaine, la liberté et l'autonomie des travailleur[ses et travailleurs] »⁴.

Malgré cette reconnaissance, il appert hautement difficile pour certains groupes de mobiliser leurs droits constitutionnels, notamment en raison des particularités de leur secteur d'activités. Ce constat se pose notamment pour les travailleuses domestiques⁵,

¹ Partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, constituant l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R-U), 1982, c 11 [*Charte canadienne*].

² *Dunmore c Ontario (Procureur général)*, 2001 CSC 94 [*Dunmore*].

³ *Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c Colombie-Britannique*, 2007 CSC 27 [*Health Services*].

⁴ *Association de la police montée de l'Ontario c Canada (Procureur général)*, 2015 CSC 1 [*APMO*]. En 2016, la Cour suprême du Canada s'est encore une fois prononcée en faveur de la reconnaissance du droit à la négociation collective dans l'arrêt *British Columbia Teachers' Federation c Colombie-Britannique*, 2016 CSC 49 [*BCTF*] (décision de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique : *British Columbia Teachers' Federation v British Columbia*, 2015 BCCA 184).

⁵ Tout au long du texte, la forme féminine sera favorisée aux dépens de la forme masculine puisque le travail domestique est accompli principalement par des femmes, tel qu'il en sera fait mention ci-dessous.

soit celles qui travaillent en maison privée pour un particulier, dans le cadre d'une relation d'emploi, et qui accomplissent des tâches ménagères diverses ou qui prennent soin d'un enfant, d'une personne âgée ou en situation de handicap. Non seulement les travailleuses domestiques constituent, au niveau mondial, un des groupes de travailleuses les plus vulnérables et marginalisés par les législations du travail⁶, mais elles rencontrent aussi d'importantes difficultés lorsqu'elles tentent de s'organiser pour défendre leurs intérêts et de négocier leurs conditions de travail. Ces difficultés découlent notamment de l'absence de reconnaissance du travail domestique à titre de « vrai » travail, laquelle s'explique par le lieu où s'effectue la prestation de travail et par les stigmates associés à la profession⁷. La représentation et la négociation collectives amélioreraient pourtant de manière considérable le rapport de force défavorable qui oppose les travailleuses domestiques à leur employeur⁸.

Qui plus est, le droit international du travail reconnaît maintenant explicitement aux travailleuses domestiques un large éventail de droits en matière syndicale depuis l'avènement de la *Convention n°189 sur les travailleurs et les travailleuses domestiques*⁹ en 2011. Même si le Canada n'a pas ratifié cette convention, la plus récente de l'appareil normatif de l'Organisation internationale du travail (OIT), il y a lieu de se demander ce qu'il en est de la reconnaissance des droits syndicaux, au Québec, pour ce groupe de travailleuses. En effet, bien que le droit constitutionnel et les instruments internationaux reconnaissent à toutes et à tous les droits d'association et de négociation collective, les travailleuses domestiques ont difficilement accès aux

⁶ Adelle Blackett et Dzodzi Tsikata, « Vulnerable Workers » dans Frédéric Mégret et Florian Hoffman, dir, *Dignity: A Special Focus on Vulnerable Groups*, Swiss Initiative to Commemorate the 60th Anniversary of the UDHR, McGill Centre for Human Rights and Legal Pluralism, 2009, en ligne : <<http://people.mcgill.ca/>> [Blackett et Tsikata].

⁷ Adelle Blackett, « Introduction: Réguler le travail décent pour les travailleuses domestiques » (2011) 23:1 RFD 47 aux pp 58 et 67 [Blackett, « Réguler le travail décent »].

⁸ Helen Schwenken, « Mobilisation des travailleuses domestiques migrantes : de la cuisine à l'Organisation internationale du travail » (2011) 51 :2 C du Genre 113 à la p 114 [Schwenken].

⁹ OIT, 16 juin 2011, Genève, 100^e sess, CIT (entrée en vigueur : 5 septembre 2013) [Convention 189].

régimes généraux de rapports collectifs de travail existant au Québec. Elles sont entre autres exclues *de facto* du processus d'accréditation du *Code du travail*¹⁰, notamment car celui-ci empêche les travailleuses ayant des employeurs différents de former un seul et même syndicat. Puisque la travailleuse domestique travaille habituellement toute seule, elle se retrouve à être l'unique membre de son syndicat, ce qui n'améliore pas son rapport de force vis-à-vis de son employeur et rend factice le recours au *Code du travail*¹¹. Les autres régimes d'application générale existant au Québec ne permettent guère plus aux travailleuses domestiques d'exercer véritablement les droits qui leur sont pourtant conférés.

Face à ce vide juridique auquel est confronté le travail domestique, ce mémoire vise à déterminer quelles seraient les caractéristiques d'un régime de rapports collectifs de travail adapté aux besoins spécifiques de ce secteur d'activités. C'est en analysant différents régimes de rapports collectifs existant en marge du syndicalisme industriel qu'il sera possible de cibler les composantes d'un régime adéquat à la réalité du travail domestique. D'emblée, il importe de mentionner que le mémoire s'érigera à partir de la prémisse selon laquelle les travailleuses domestiques ont avantage à obtenir un régime de rapports collectifs de travail. Il sera donc pris pour acquis que l'obtention d'un régime de rapports collectifs est plus bénéfique pour les travailleuses que le maintien du *statu quo*. De plus, nous avons limité la méthodologie sur laquelle se base notre travail à la recherche documentaire en droit international et en droit québécois, aucune enquête de terrain n'ayant été effectuée dans le cadre de la réalisation de ce mémoire. Notre recherche documentaire a été complétée par une revue de littérature en sciences humaines et sociales.

¹⁰ RLRQ c C-27 [*Code du travail* ou *Code* ou C.t.]. Plus précisément, voir l'article 21 C.t.

¹¹ Marie Carpentier. *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Québec, 2011 à la p 82.

Notre mémoire est divisé en quatre chapitres. Le premier est destiné à établir les bases nécessaires pour notre analyse critique, en définissant les concepts auxquels nous référerons et le groupe visé par notre mémoire. Dans le deuxième chapitre, nous développerons notre problématique en abordant l'étendue de la liberté syndicale en droit international et national et en expliquant pourquoi les régimes généraux de rapports collectifs de travail au Québec ne permettent pas aux travailleuses domestiques d'exercer pleinement cette liberté. Dans le troisième chapitre, nous établirons le cadre analytique sur lequel nous nous baserons pour étudier les différents régimes abordés dans le quatrième et dernier chapitre. Dans celui-ci, nous analyserons trois régimes juridiques spécifiques au secteur des services de garde d'enfants et des soins à domicile adoptés en Amérique du Nord afin de déterminer quels devraient être les caractéristiques d'un régime de rapports collectifs de travail adapté aux besoins des travailleuses domestiques.

CHAPITRE I

LES PARTICULARITÉS DU TRAVAIL DOMESTIQUE AU QUÉBEC EN LIEN AVEC L'ORGANISATION DES TRAVAILLEUSES

Le premier chapitre de ce mémoire sera consacré à l'étude des particularités du travail domestique. Pour ce faire, nous commencerons par dresser une typologie des travailleuses domestiques exerçant leur profession au Québec afin de circonscrire une catégorie visée aux fins de notre mémoire (1). Nous explorerons ensuite pourquoi les travailleuses domestiques, en raison des caractéristiques de leur travail, rencontrent plus de difficultés que d'autres pour s'organiser collectivement dans un contexte où les postulats de l'organisation collective s'axent autour de l'archétype du travail industriel (2).

1.1. Les travailleuses domestiques au Québec

La notion de « travailleuse domestique » comprend les personnes qui travaillent en maison privée et y effectuent des tâches ménagères diverses ou qui prennent soin des enfants, des personnes âgées ou en situation de handicap¹². En raison de la diversité des tâches réalisées, le travail domestique se caractérise par son hétérogénéité¹³. Les travailleuses domestiques partagent toutefois une caractéristique commune, soit celle de leur lieu de travail ; elles travaillent toutes au sein d'un ménage privé. La notion de « travail domestique » renvoie donc à tous les types de travail effectué dans un ménage et pour le compte de celui-ci, et toute personne qui effectue ce travail dans le

¹² Au Québec, le terme « aide familiale » est parfois utilisé au lieu de l'expression « travailleuse domestique » en raison du caractère péjoratif de ce dernier. Cette utilisation demeure controversée puisque certaines préfèrent l'utilisation du terme « travailleuse domestique » pour ne pas dévaluer la nature de leur travail. Aux fins de notre travail, nous utiliserons l'expression « travailleuse domestique » pour des raisons de concordance avec l'OIT qui a opté pour cette expression.

¹³ BIT, *Estimations mondiales et régionales concernant les travailleurs domestiques*, Note d'information n° 4, Genève, BIT, 2010, à la p 2 [BIT, *Estimations mondiales et régionales*].

cadre d'une relation d'emploi se qualifie à titre de travailleuse domestique. C'est cette définition du travail domestique qu'a retenue l'OIT dans la Convention 189. Alors qu'au sens de cet instrument, le « travail domestique » désigne le travail effectué au sein ou pour un ou plusieurs ménages, l'expression « travailleuse domestique » réfère à « toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail »¹⁴. Cette définition s'articule autour du lieu de travail et non des tâches effectuées. À la lumière de cette description, il appert que les membres du ménage qui effectuent des tâches ménagères pour leur propre compte ou qui prennent soin de personnes comprises dans leur cellule familiale ne sont pas visées par la définition de travailleuse domestique, n'étant pas liées par une relation d'emploi. Au Québec, le travail domestique tel que défini prend plusieurs formes, lesquelles seront décrites dans la prochaine sous-section.

1.1.1. Les différentes catégories de travailleuses domestiques

Les personnes effectuant du travail domestique pour le compte d'un ménage privé peuvent être regroupées en six catégories de travailleuses dans les domaines des soins et des services à domicile au Québec¹⁵. Les distinctions entre les différentes

¹⁴ Convention 189, aux para 1a) et b). Toutefois, les personnes effectuant du travail domestique de manière occasionnelle se trouvent exclues du champ d'application de la Convention 189, en vertu du paragraphe 1c). La définition de « travailleuse domestique » retenue par l'OIT exclut donc les personnes qui occupent cet emploi de manière journalière ou celles qui sont communément appelées des « gardiennes d'enfants » ou des « babysitters ». Cette exclusion est le résultat d'un compromis politique international, alors que plusieurs s'y opposaient. Voir: BIT, *Compte rendu provisoire 12: Quatrième question à l'ordre du jour: Travail décent pour les travailleurs domestiques, Rapport de la Commission des travailleurs domestiques*, CIT, 99^e sess, Genève, 2010, aux para 125 à 158 et 160 à 170 [BIT, *Compte rendu provisoire 12*].

¹⁵ Pour une typologie plus exhaustive, voir : Louise Boivin, *Régulation juridique du travail, pouvoir stratégique et précarisation des emplois dans les réseaux: trois études de cas sur les réseaux de services d'aide à domicile au Québec*, thèse de doctorat, Université de Montréal, 2013, aux pp 187 et 241, en ligne : <<https://papyrus.bib.umontreal.ca/>> [Boivin, thèse de doctorat] ; Louise Boivin, *Les femmes dans l'engrenage mondialisé de la concurrence : étude de cas sur les travailleuses des services d'aide à domicile au Québec*, Montréal, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail CIAFT, 2007, aux pp 36 et 37 [Boivin, 2007] et Groupe ad hoc sur la promotion du travail décent des aides familiales (Québec, Canada). *Portrait des aides familiales au Québec* :

catégories se fondent principalement sur la relation d'emploi et, par voie de conséquence, sur l'identité de l'employeur.

Parmi les travailleuses qui fournissent des services d'aide domestique et d'assistance personnelle, plusieurs sont employées par des Centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) ou des agences privées de location de personnel¹⁶, alors que d'autres travaillent pour des entreprises d'économie sociale (EES)¹⁷. Dans ces trois cas, l'employeur n'est pas le receveur de soins ou de services, mais plutôt le CISSS, l'agence privée ou l'EES enregistrée. L'employeur n'est donc pas un particulier. Bien que le receveur de soins ou de services dispose d'un certain droit de gérance face la personne embauchée, c'est l'employeur qui détient l'autorité sur les travailleuses et qui les rémunère.

Certaines travailleuses domestiques sont rémunérées par l'entremise du programme chèque emploi-service (CES)¹⁸. Le CES accompagne le Programme d'allocation directe qui permet aux personnes nécessitant des soins ou des services à domicile de

Réponse au questionnaire du Rapport IV(1) de l'OIT sur les travailleuses domestiques, Montréal, 2009, aux pp 15 à 17, en ligne : <<http://www.ciso.qc.ca/>>.

¹⁶ Les agences privées de location de personnel ou de placement temporaire ont pour fonction de référer, moyennement des frais, de la main-d'œuvre à des entreprises pour une période déterminée ou temporaire. Habituellement, ce sont les agences qui sélectionnent les personnes salariées, les embauchent et les rémunèrent. Voir : Jean Bernier, Guylaine Vallée et Carol Jobin, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle : rapport final*, Comité d'experts, Québec, 2003, à la p 155 [Bernier, Vallée, Jobin]. Pour la situation spécifique aux services d'aide à domicile, voir Boivin, thèse de doctorat, *supra* note 15 à la p 388.

¹⁷ Plusieurs EES sont reconnues aux fins du Programme d'exonération financière pour les services d'aide à domicile (PEFSAD). Supervisé par le ministère de la Santé et des Services sociaux, le PEFSAD permet à des personnes qui se procurent des services d'aide domestique auprès d'EES en aide domestique reconnues de bénéficier d'une réduction sur le tarif exigé par ces EES. Voir : Régie de l'assurance maladie, « Aide domestique » dans Programmes d'aide, en ligne : <<http://www.ramq.gouv.qc.ca/>>. De manière plus générale concernant les EES en aide domestique, voir : BIT, *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, Rapport n° IV(1) 2010, CIT, 99^e sess, Genève, 2009 à la p 90 [BIT, *Premier rapport de la 99^e sess*].

¹⁸ Boivin, thèse de doctorat, *supra* note 15 aux pp 187 et 241 ; Boivin, 2007, *supra* note 15 aux pp 36 et 37. Le programme CES a notamment été institué pour réduire le travail au noir puisqu'il assure le contrôle de la rémunération versée aux travailleuses par l'entremise d'un mandataire de l'État.

recevoir une allocation financière qui leur est attribuée par un CISSS¹⁹. Ce dernier évalue leurs besoins et détermine un nombre précis d'heures de services d'aide à domicile auquel ces personnes ont droit et pour lequel elles reçoivent une aide financière étatique. C'est également l'autorité administrative qui fixe le salaire horaire des travailleuses²⁰. Le CES représente le mécanisme qui gère la rémunération des travailleuses domestiques dans le cadre du Programme d'allocation directe. Les receveurs de soins peuvent embaucher la personne de leur choix, mais il revient au Centre de traitement des CES (CTCES) de rémunérer les travailleuses. L'argent est directement versé à la travailleuse domestique, pour le compte du bénéficiaire. Le CTCES, qui agit comme agent payeur, est d'ailleurs géré par un organisme privé, le Service de la paie Desjardins, à qui le ministère de la Santé et des Services sociaux confie le mandat d'administrer les opérations en lien avec le versement des sommes dues en vertu du programme CES²¹.

Les travailleuses payées par l'entremise du CES se retrouvent dans une relation d'emploi tripartite alors qu'elles sont rémunérées par l'État, par le biais du CTCES qui agit à titre d'agent payeur, mais embauchées par les bénéficiaires, lesquels disposent d'une autorité hiérarchique et d'un droit de gérance à leur endroit. Même si le CISSS détermine le type de soins et de services couverts ainsi que le nombre d'heures rémunérées par l'État dont peut bénéficier le receveur de soins, c'est ce dernier qui est le véritable employeur, dans la mesure où le CES se résume à un système de paiement²². En effet, le versement de la rémunération n'étant pas un

¹⁹ Ministère de la Santé et des Services sociaux, *Vous fournissez un service d'aide à domicile à une personne handicapée ou en perte d'autonomie. Les services d'aide à domicile et le chèque emploi-service*, Québec, 2008, mis à jour le 20 mars 2009, à la p 3, en ligne : <<http://publications.msss.gouv.qc.ca/>> [Ministère de la santé, 2008]. Aucune publication plus récente n'est disponible sur le site Internet du ministère de la Santé et des Services sociaux.

²⁰ *Ibid* à la p 3.

²¹ Boivin, thèse de doctorat, *supra* note 15 à la p 188.

²² La Commission des relations du travail s'est déjà prononcée sur l'identité de l'employeur des travailleuses du CES dans un contexte d'interprétation de l'unité de négociation d'un syndicat d'un Centre local de services communautaires (entité administrative ayant précédé les CISSS) pour

attribut suffisant pour détenir le statut d'employeur, le CISSS ne peut être considéré de la sorte par rapport aux travailleuses²³. Malgré tout, il est à noter qu'une entente a été conclue entre la Commission de la santé et de la sécurité au travail (maintenant la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)) et le ministère de la Santé et des Services sociaux afin que celui-ci soit considéré comme l'employeur des travailleuses rémunérées par le CES pour les seules fins de l'application de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*²⁴. Au-delà de l'application de cette loi, c'est le bénéficiaire de soins ou de services qui doit être considéré comme l'employeur des travailleuses. Au 31 mars 2016, 9 862 bénéficiaires recevaient de l'assistance ou des soins en vertu du programme CES²⁵. Le programme a engendré un budget d'environ 75 millions de dollars pour l'année 2015-2016²⁶.

déterminer si les travailleuses du CES étaient incluses ou non. Il s'agissait d'une requête instituée en vertu de l'article 39 du *Code du travail*. La CRT a conclu que le véritable employeur était le particulier qui recevait les services d'aide à domicile. Voir : *Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CLSC Alfred Desrochers c. Centre de santé Memphrémagog*, 2003 QCCRT 77. Relativement à l'identité de l'employeur, la Cour du Québec a également conclu en ce sens dans *Commission des normes du travail c Deschênes*, 2007 QCCQ 4811.

²³ L'arrêt de la Cour suprême du Canada *Pointe-Claire (Ville) c Québec (Tribunal du travail)*, [1997] 1 RCS 1015, définit les éléments à analyser pour identifier le véritable employeur en présence d'une relation d'emploi tripartite, à savoir la prestation de travail, la rémunération et le lien de subordination juridique. C'est ce dernier critère qui revêt une importance plus grande, sans lequel les deux autres éléments ne sauraient suffire. La subordination juridique réfère notamment à la direction, à l'encadrement et au contrôle effectif du travail.

²⁴ RLRQ c A-3.001 [LATMP]. Le ministère de la Santé et des Services sociaux n'est pas considéré comme l'employeur pour l'application de l'article 32 et du chapitre VII de la LATMP. Voir : CSST, *Protection des personnes participant aux programmes des gouvernements fédéral et provincial*, n° 52P, 19 juin 2015, en ligne : < <http://www.csst.qc.ca/>>.

²⁵ Ministère de la Santé et des Services sociaux, « Question 326 – Programme d'allocation directe – chèque emploi-service », *L'étude des crédits 2017-2018. Réponses aux questions particulières de l'opposition officielle, volet services sociaux*, Commission de la santé et des services sociaux, Vol 3, Québec, 2017, à la p 55 [Ministère de la SSS, *L'étude des crédits 2017-2018*]. Pour les années 2012, 2013 et 2014, 2015 le nombre de bénéficiaires était respectivement de 9 356, 9 228, 9 791 et 10 223. Le budget global du programme a passé d'environ 58 millions de dollars en 2011-2012 à environ 75 millions de dollars en 2015-2016. Voir : Ministère de la Santé et des Services sociaux, « Question 311 – Programme d'allocation directe – chèque emploi-service », *L'étude des crédits 2016-2017. Réponses aux questions particulières de l'opposition officielle, volet services sociaux*, Commission de la santé et des services sociaux, Vol 2, Québec, 2016, aux pp 334 et 335 et Ministère de la Santé et des Services sociaux, « Question 253 – Programme d'allocation directe », *L'étude des crédits 2015-2016. Réponses aux questions particulières de l'opposition officielle*,

L'autre catégorie qui figure parmi la typologie des travailleuses domestiques au Québec regroupe les travailleuses migrantes venues au Canada dans le cadre d'un programme d'immigration fédéral, soit le Programme des fournisseurs de soins (PFS), connu auparavant sous le nom de Programme des aides familiaux résidents (PAFR) avant qu'il ne soit modifié en novembre 2014²⁷. Le PFS s'inscrit dans un programme fédéral plus général intitulé le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), lequel permet à des employeurs d'embaucher des personnes venant d'autres pays pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre. Le PFS permet donc à des familles d'embaucher des individus qualifiés pour prendre soin d'une personne à domicile, dans une résidence privée, lorsque des Canadiennes ou des résidentes permanentes ne sont pas disponibles pour répondre à la demande. Le PFS regroupe deux catégories de travailleuses étrangères temporaires, soit les « fournisseuses de soins à des enfants » ainsi que les « fournisseuses de soins à des personnes ayant des besoins médicaux élevés » telles que les personnes âgées, malades ou en situation de handicap.

La sixième et dernière catégorie de travailleuses domestiques en est une résiduelle en ce qu'elle inclut toutes les travailleuses embauchées de gré à gré par un particulier, sans aucune autre particularité spécifique. Il faut noter que cette dernière catégorie peut en regrouper d'autres. Par exemple, dans le cadre du CES, certaines travailleuses peuvent effectuer des heures additionnelles non rémunérées par le CES pour le

volet services sociaux, Commission de la santé et des services sociaux, Vol 3, Québec, 2016, aux pp 34 et 35.

²⁶ Ministère de la SSS, *L'étude des crédits 2017-2018*, à la p 54.

²⁷ Gouvernement du Canada, *Embaucher un travailleur temporaire dans un poste de fournisseur de soins à domicile – Aperçu*, en ligne : <<http://www.edsc.gc.ca/>>. Certaines auteures se sont penchées sur le PAFR, voir : Boivin, 2007, *supra* note 15 aux pp 65 et ss; Louise Langevin, *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*, Ottawa, Condition féminine Canada, 2001 à la p 18 et Elsa Galerand, Martin Gallié et Ollivier-Gobeil, *Travail domestique et exploitation : le domestiques philippines au Canada (PAFR)*, Rapport de Recherche SAC-PINAY, janvier 2015, disponible en ligne : <<http://www.mcgill.ca/ldrl/>>.

compte de leur employeur, se retrouvant ainsi dans la catégorie que nous avons qualifiée de résiduelle pour les services non subventionnés qu'elles rendent. C'est à partir de cette typologie que nous avons choisi de définir le groupe retenu aux fins de notre mémoire.

1.1.2. La définition retenue aux fins du mémoire

Axée davantage sur le lieu d'exécution du travail, la définition du travail domestique de l'OIT s'avère générale en ce qu'elle englobe toutes les formes de relations d'emploi qui interviennent entre une travailleuse domestique et un employeur quelconque, sous réserve que la prestation de travail s'effectue au sein d'un ménage privé. Pour les besoins du présent mémoire, la définition retenue sera circonscrite aux seuls cas où l'employeur est un particulier, excluant ainsi les travailleuses domestiques embauchées par une entreprise, qu'elle soit à but lucratif ou non, telles que les CISSS, les agences privées ou les EES enregistrées. Pour les personnes qui travaillent pour ces trois types d'employeurs, le régime général de rapports collectifs de travail s'avère théoriquement plus accessible. Tel qu'il sera expliqué ci-dessous, les travailleuses domestiques embauchées par un particulier se retrouvent exclues *de facto* du *Code du travail*, ce qui n'est pas le cas pour celles à l'emploi d'une entreprise ou d'un organisme public, bien que certaines difficultés puissent tout de même se poser relativement à leur syndicalisation. L'objectif du travail est de soulever des pistes de solution relativement au vide juridique actuel en matière de régulation des rapports collectifs de travail dans lequel se retrouvent les travailleuses domestiques embauchées par un particulier.

De même, puisque les seules travailleuses visées par l'étude sont celles qui travaillent dans une maison privée pour un particulier, les travailleuses autonomes ne seront pas comprises dans la définition de « travailleuse domestique » retenue pour le présent

mémoire²⁸. En somme, nous restreindrons notre champ d'analyse aux travailleuses qui sont embauchées de gré à gré par un employeur particulier, qu'elles soient payées ou non par l'entremise du CES.

Parmi les six catégories décrites dans la typologie ci-dessus, seront donc visées par la présente recherche la catégorie des travailleuses du CES, celle des travailleuses migrantes bénéficiant du PFS ainsi que la catégorie résiduelle des travailleuses embauchées de gré à gré. Bien que les premières soient en premier lieu rémunérées par l'État et non par un particulier, nous avons tout de même choisi de les inclure puisque nous sommes d'avis que les autres caractéristiques de leur relation d'emploi sont identiques à celles des deux autres, l'employeur étant le bénéficiaire des soins ou des services. En effet, le rapport employeur-employée est le même pour ces trois catégories puisque l'autorité hiérarchique et le droit de gérance sont détenus par le particulier qui reçoit les soins et les services ou la famille de celui-ci. Par ailleurs, il peut arriver que des travailleuses se retrouvent à chevaucher la catégorie du CES et la catégorie résiduelle dans la mesure où elles peuvent être embauchées par le receveur de soins pour un nombre d'heures supplémentaires non couvert par l'allocation déterminée par l'agence administrative, se retrouvant ainsi à être rémunérées en partie par le CTCES et en partie par le particulier. Aussi, la dynamique particulière de la catégorie des travailleuses du CES ajoute une tension intéressante en faisant intervenir l'État comme acteur au sein de la relation d'emploi, ce qui pourrait légitimer une intervention étatique dans le secteur d'activités du travail domestique même si les relations de travail s'avèrent purement privées. Qui plus est, cette relation avec l'État peut certes s'avérer intéressante dans l'établissement d'un rapport de force en faveur des travailleuses.

²⁸ Dans le quatrième chapitre, nous traiterons de deux régimes spécifiques adoptés au Québec pour des travailleuses autonomes.

Aux fins de la définition du groupe visé par notre mémoire, nous ne retiendrons que les personnes effectuant du travail domestique pour un particulier sur une base professionnelle. Ce faisant, celles qui accomplissent ce genre de travail de manière occasionnelle ou sporadique sans en faire une profession doivent être considérées comme étant exclues de la définition²⁹. Cette approche correspond à celle adoptée par l'OIT dans la Convention 189 dont le champ d'application est également restreint en ce sens³⁰. D'une part, puisque ces personnes n'exercent pas le travail domestique sur une base professionnelle, les enjeux liés à la syndicalisation et les besoins de protection revêtent une importance moindre que pour celles qui en font une profession. D'autre part, des considérations pragmatiques font en sorte qu'il serait difficile d'inclure ces personnes dans une unité de négociation représentée par une association syndicale, que ce soit en raison de la difficulté de les identifier, de l'obligation du précompte syndical ou du caractère intermittent de leur relation d'emploi. Même pour les personnes effectuant du travail domestique sur une base professionnelle, plusieurs obstacles se posent quant à leur capacité de s'organiser en mobilisant les véhicules juridiques traditionnels, tel qu'il le sera expliqué dans la prochaine sous-section.

²⁹ Nous reconnaissons qu'il serait préférable d'inclure toute personne effectuant du travail domestique, quel que soit le statut. En effet, le caractère occasionnel de l'emploi peut constituer une source additionnelle de précarité. Pour illustrer ce propos, nous renvoyons le lecteur à la récente décision *Gagné c CTES, Centre de traitement du chèque emploi-service de Sainte-Thérèse-de-Blainville*, 2017 QCTAT 4959 du Tribunal administratif du travail (TAT) où celui-ci a considéré qu'une personne rémunérée par l'entremise du CES était exclue du champ d'application de la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1 conformément au paragraphe 3(2) parce qu'elle effectuait son travail de manière occasionnelle. Nous soulignons toutefois qu'il s'agit d'une décision isolée (voir les autres décisions citées à la note 22) et espérons qu'elle ne sera pas suivie par le TAT dans l'avenir. Ceci étant dit, aux fins du mémoire, elles seront exclues du groupe visé et ce, pour les raisons mentionnées ci-dessous.

³⁰ Voir la note 14.

1.2. L'organisation collective des travailleuses domestiques : les obstacles, les besoins et les droits

Puisque ce mémoire vise à déterminer les caractéristiques d'un modèle adéquat pour répondre aux besoins des travailleuses domestiques, de manière à leur permettre d'exercer leur droit d'association et de négociation collective, il s'avère opportun, dans un premier temps, d'évaluer dans quelle mesure les caractéristiques du travail domestique complexifient l'exercice effectif de ces droits fondamentaux et de comprendre comment les stigmates qui sont associés à la profession contribuent à cette complexification (2.1). Cet exercice nous permettra d'expliquer brièvement les raisons qui supportent la prémisse voulant que les travailleuses domestiques aient avantage à obtenir un régime de rapports collectifs de travail (2.2).

1.2.1. Les caractéristiques du travail domestique et les stigmates qui y sont associés

Comparativement à d'autres groupes, les travailleuses domestiques rencontrent d'importants obstacles lorsqu'elles tentent d'exercer leurs droits syndicaux et lorsqu'elles veulent s'organiser collectivement pour défendre leurs intérêts face au patronat³¹. Nous regroupons sous quatre bannières les caractéristiques du travail domestique et les stigmates s'y rattachant qui expliquent ces différents obstacles. Il s'agit du caractère genré et racisé du travail domestique de même que son association au travail reproductif (2.2.1), de son invisibilité économique (2.2.2), du lieu et de l'espace de la prestation de travail (2.2.3) ainsi que des enjeux entourant l'identité de l'employeur (2.2.4.)

³¹ Jean Collier Brown, « Domestic Workers and Unions » (1938) 45 AM Federationist 477 à la p 477.

1.2.1.1. Le caractère genré, racisé et l'association au travail reproductif

Le travail domestique représente un des secteurs d'activités les plus féminisés au monde, la proportion de femmes parmi l'ensemble de la main-d'œuvre s'élevant à plus du trois quarts³². La sexualisation de cette profession, laquelle explique en partie sa marginalisation, résulte entre autres de la nature des tâches effectuées³³. Étant traditionnellement exécutées par les femmes de la cellule familiale dans la sphère privée et de manière non rémunérée, ces tâches réfèrent à des responsabilités familiales « sexospécifiques », donnant ainsi la fausse impression que les travailleuses domestiques disposent « naturellement » des compétences pour les effectuer, qu'elles n'exécutent pas un « vrai travail » et, conséquemment, qu'elles ne jouissent pas du statut de « travailleuses »³⁴. Pour ces raisons, le travail domestique est perçu comme se situant en marge du « marché du travail »³⁵. Cette conception du marché du travail réduit le travail domestique à un travail reproductif, lequel se définit comme celui qui est nécessaire à la maintenance quotidienne et à la constante reproduction de la main-d'œuvre³⁶, contrairement aux métiers s'effectuant à

³² BIT, *Estimations mondiales et régionales*, supra note 13 à la p 9. En 2010, le Bureau international du Travail évaluait cette proportion à 83 pourcent. Le taux de femmes travailleuses domestiques au Québec est de plus de 93 pourcent. À cet effet, voir Raphaëlle De Groot et Élisabeth Ouellet, *Plus que parfaites les aides familiales à Montréal : 1850-2000*, Montréal, Éditions du Remue-ménage, 2001 à la p 22.

³³ Stéphanie Bernstein, « The Regulation of Paid Care Work in the Home in Quebec: From the Hearth to the Global Marketplace » dans Judy Fudge et Rosemary Owens, dir, *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*, Oxford, Hart Publishing, 2006 à la p 226.

³⁴ BIT, *Premier rapport de la 99^e sess supra* note 17 à la p 7; Adelle Blackett, « Promoting Domestic Workers' Human Dignity through Specific Regulation » dans Antoinette Fauve-Chamoux, dir, *Domestic Service and the Formation of European Identity: Understanding the Globalization of Domestic Work, 16th – 21st centuries*, Bern, Peter Lang, 2005, 247 à la p 251 et Blackett, « Réguler le travail décent », supra note 7 aux pp 64 et 65.

³⁵ Peggie R. Smith, « Organizing the Unorganizable: Private Paid Household Workers and Approaches to Employee Representation » (2000) 79 NCL Rev 45 à la p 56 [Smith, « Organizing the Unorganizable »] et Hina B Shah et Marci Seville, « Domestic Worker Organizing: Building a Contemporary Movement for Dignity and Power » (2012) 75 Alb L Rev 413 à la p 416 [Shah et Seville].

³⁶ Christine Bonner et Dave Spooner, « Organizing Labour in the Informal Economy: Institutional Forms & Relationships » (2011) 44:1 Labour, Capital and Society 127 à la p 128 [Bonner et Spooner]. Voir aussi : Ilda Lindell, « Introduction to the special issue: Organizing across the

l'intérieur de la sphère du marché du travail qui sont considérés comme des activités « productives »³⁷. Par ailleurs, l'industrialisation a écarté, en théorie, la maison comme un lieu de production du travail, ce qui participe à la catégorisation du travail domestique comme un travail « non-productif »³⁸.

S'ajoutant au caractère genré du travail domestique, la stratification racisée de celui-ci participe également aux stigmates qui lui sont associés. Non seulement le travail domestique est accompli par une très vaste majorité de femmes, mais nombreuses d'entre elles sont des femmes immigrantes ou racisée³⁹. Les femmes racisées ont toujours été historiquement assignées au travail « reproductif », voire même aux tâches les plus difficiles du travail domestique (au « dirty work »), perpétuant l'idée que ces tâches sont trop ingrates pour être effectuées par les personnes non racisées⁴⁰.

formal-informal worker constituencies » (2011) 44:1 Labour, Capital & Society 3 ; Mignon Duffy, « Reproducing Labor Inequalities : Challenges for Feminists Conceptualizing Care at the Intersections of Gender, Race and Class » (2005) 19:1 Gender & Society 66 à la p 70 et Peggie R. Smith, « Regulating Paid Household Work : Class, Gender, Race, and Agendas of Reform » (1999) 48 Am U L Rev 851 à la p 891 [Smith, « Regulating Paid Household Work »].

³⁷ Smith, « Regulating Paid Household Work », *supra* note 36 à la p 891.

³⁸ Shah et Seville, *supra* note 35 à la p 417. Soulignons que le travail industriel à domicile a toujours existé. A cet effet, voir : Jamie Dangler, « Industrial Homework in the Modern World-Economy » (1987) 10 :3 Contemporary Crises 257 et Belinda Leach, « Industrial Homework, Economic Restructuring and the Meaning of Work » (1998) 41 Labour 97.

³⁹ Au niveau mondial : Barbara Da Roit et Bernhard Weicht, « Migrant Care Work and Care, Migration and Employment Regimes: A Fuzzy-set Analysis » (2013) 23 :5 J European Social Policy 469 et Helma Lutz, « Domestic Work » (2007) 14 :3 Eur J Womens Stud 187 à la p 189 et Sabaa A Khan, « From Labour of Love to Decent Work: Protecting the Human Rights of Migrant Caregivers in Canada » (2009) 24:1 CJLS 23. Au Canada et au Québec : Kim England et Isabel Dyck, « Migrant Workers in Home Care: Routes, Responsibilities, and Respect » (2012) 102 :5 Ann Assoc American Geographers 1076 à la p 1077 [England et Dyck] et Deirdre Meintel, Sylvie Fortin et Marguerite Cognet, « On the Road and on their Own: Autonomy and giving in home health care in Quebec » (2006) 13 :5 Gender, Policy, Place & Culture 563.

⁴⁰ Evelyn Nakano Glenn, « 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, Presses universitaires de France, 2009, 21 aux pp 27 et 33 [Nakano Glenn] (Ce texte est la traduction française de l'article suivant : « From servitude to service work : Historical continuities in the racial division of paid reproductive labor » (1992) 18 :1 Signs 1) ; Amanda Moras, « Colour-blind discourses in paid domestic work: Foreignness and the delineation of alternative racial markers » (2010) 33:2 Ethnic & Racial Studies 233 à la p 234 et Bridget Anderson, « Just another job ? Paying for Domestic Work », (2001) 9:1 Gender & Development 25 à la p 28.

Alors que le syndicalisme industriel fait reposer l'organisation collective sur la base du statut de « travailleur », ce modèle s'avère d'emblée inadéquat pour les travailleuses domestiques puisqu'il est conçu pour le travail « productif ». En effet, le modèle Wagner⁴¹, sur lequel sont généralement basés les régimes de rapports collectifs nord-américains, notamment le *Code du travail* au Québec, a historiquement toujours privilégié les intérêts des hommes blancs travaillant dans des manufactures⁴². Il en découle que les formes et les stratégies traditionnelles d'organisation de la main-d'œuvre selon le modèle Wagner, lequel a été conçu par des hommes et pour des hommes, qui plus est de « race » blanche, sont érigées pour répondre aux besoins spécifiques de la gent masculine et ne répondent pas à certaines réalités du travail hautement féminisé⁴³. Ces formes et stratégies préconisées par les acteurs des relations du travail se fondent principalement sur les intérêts liés à l'emploi, à l'instar des tâches effectuées et des conditions de travail⁴⁴. Les intérêts masculins associés à l'organisation traditionnelle de la main-d'œuvre sont toutefois dissimulés par la tendance à universaliser artificiellement ces intérêts masculins prédominants et inhérents aux relations industrielles, tout en considérant les intérêts féminins comme étant en marge de la normalité du travail⁴⁵. Cette marginalisation

⁴¹ Le modèle Wagner s'entend du modèle des rapports collectifs de travail instauré par le *National Labor Relations Act*, Pub L No 74-198, 49 Stat 449 (1935) par l'État fédéral américain qui a inspiré les modèles de syndicalisation nord-américains, notamment celui mis en place par le *Code du travail* du Québec.

⁴² Smith, « Organizing the Unorganizable », *supra* note 35 à la p 49. Voir aussi: Judy Fudge, « After Industrial Citizenship: Market Citizenship or Citizenship at Work » (2005) 60:4 RI 631 aux pp 639 et 640.

⁴³ Charlotte Yates, « Organizing Women in the Spaces between Home, Work and Community » (2011) 66:4 RI 585 à la p 590 [Yates]. C'est ce que l'auteure Dorothy Sue Cobble qualifie de « factory paradigm », lequel présuppose que les emplois détenus majoritairement par les hommes, dans les manufactures, sont plus facilement organisables collectivement que les autres. (Dorothy Sue Cobble, « More Intimate Unions » dans Eileen Boris et Rhacel Salazar Parreñas dir, *Intimate Labors: Cultures, Technologies, and the Politics of Care*, Stanford (Californie), Stanford University Press, 2010, 280 à la p 283 [Cobble, 2010]).

⁴⁴ Yates, *supra* note 43 à la p 589.

⁴⁵ *Ibid* à la p 589. Joanne Conaghan, « Gender and the Idea of Labour Law » (2014) 4:1 *Feminist@law* 1.

complique l'arrimage entre le droit du travail et la réalité des travailleuses domestiques.

1.2.1.2. L'invisibilité économique

Catégorisé à titre de travail « reproductif », le travail domestique est faussement perçu comme n'apportant aucune valeur ajoutée à l'économie, notamment parce que les tâches effectuées réfèrent à celles traditionnellement accomplies gratuitement par des femmes de la famille⁴⁶. Ces perceptions sont exacerbées par l'isolement qui découle du lieu de la prestation de travail, à savoir la maison privée⁴⁷ et par le fait que le travail domestique s'exerce au bénéfice direct de l'employeur ou de sa famille proche⁴⁸.

Le travail domestique se retrouve ainsi aux antipodes de la compréhension traditionnelle du travail rémunéré puisqu'il défie les paramètres sur lesquels repose le marché, notamment parce qu'il ne s'inscrit pas dans l'échange de capital à proprement parler, étant exécuté à l'intérieur d'un domicile privé. Ce constat explique également pourquoi le travail domestique n'est pas considéré comme un « vrai travail », ce qui participe à l'invisibilité économique dont souffre la profession⁴⁹. Cette réalité entraîne inévitablement des conséquences sur le plan de l'organisation collective des travailleuses⁵⁰. Centrant l'organisation collective sur les caractéristiques du travail industriel, les véhicules juridiques sont inadéquats pour

⁴⁶ BIT, *Premier rapport de la 99^e sess*, supra note 17 à la p 1.

⁴⁷ Smith, « Organizing the Unorganizable », supra note 35 à la p 56.

⁴⁸ Shah et Seville, supra note 35 à la p 416.

⁴⁹ BIT, *Premier rapport de la 99^e sess*, supra note 17 à la p 1.

⁵⁰ Eileen Boris et Premilla Nadasen, « Domestic Workers Organize ! » (2008) 11 WorkingUSA J Labor & Society 413 à la p 414. [Boris et Nadasen].

répondre aux besoins du travail domestique qui n'est pas perçu comme un « vrai » travail et qui s'avère réduit à la sphère reproductive⁵¹.

1.2.1.3. Le lieu et l'espace de la prestation de travail

En plus de souffrir d'une invisibilité économique, le travail domestique se caractérise également par une forme d'invisibilité beaucoup plus matérielle en raison du lieu et de l'espace de la prestation de travail, à savoir la maison privée. Puisqu'il s'effectue au domicile de l'employeur et que les travailleuses travaillent souvent seules, sans collègues, le travail domestique s'avère grandement invisible⁵². Se prononçant sur la situation de ce groupe de travailleuses, la Commission des travailleurs domestiques de la Conférence internationale du travail (CIT) a écrit qu'elles « restent dans l'ombre, [qu'elles] sont sans visage »⁵³.

L'isolement des travailleuses domestiques complexifie leur capacité d'organisation collective⁵⁴. Puisqu'elles travaillent de manière individuelle, il est très difficile pour elles d'avoir accès aux autres travailleuses pour former un groupe ou de se réunir pour entreprendre des actions collectives⁵⁵. Qui plus est, toute mobilisation publique nécessite une forme de visibilité, ce dont les travailleuses domestiques ne jouissent

⁵¹ Françoise Carré, *Defining and Categorizing Organizations of Informal Workers in Developing and Developed Countries*, Wiego Organizing Brief N°8, 2013 à la p 3, en ligne: <<http://wiego.org/publications/>> [Carré].

⁵² Manuela Tomei, « Decent Work for Domestic Workers: Reflections on Recent Approaches to Tackle Informality » (2011) 23:1 RFD 185 à la p 190.

⁵³ BIT, *Compte rendu provisoire* 12, *supra* note 14 au para 10.

⁵⁴ Blackett, « Réguler le travail décent », *supra* note 7 aux pp 58 et 67 et Virginia Mantouvalou, « The Many Faces of Slavery : The Example of Domestic Work » (2012) 14 :2 Global Dialogue 73 à la p 80 [Mantouvalou, « The Many Faces of Slavery »].

⁵⁵ Reyna Hayashi, « Empowering Domestic Workers through Law and Organizing Initiatives » (2010) 9:1 Seattle J Soc Justice 487 à la p 507 [Hayashi].

pas⁵⁶. Pour reprendre les propos des auteurs Brunelle et Verge, « les sentiments de faiblesse ou de vulnérabilité ne sont jamais si intenses que dans l'isolement »⁵⁷.

1.2.1.4. L'identité de l'employeur

Les travailleuses domestiques sont pratiquement toutes embauchées par un employeur différent et certaines travaillent même pour plusieurs employeurs à la fois, ce qui rend la main-d'œuvre extrêmement fragmentée⁵⁸. L'application des modèles généraux d'organisation collective s'avère ainsi plus difficile en raison de la nature décentralisée et le caractère « multipatronal » du travail domestique⁵⁹. Le syndicalisme industriel dépend en grande partie du fait que les salariées travaillent toutes au même endroit et pour un même employeur, ce qui facilite l'identification de l'unité de négociation, laquelle est constituée de l'ensemble des travailleuses représentées par un syndicat. Au surplus, de manière périphérique aux enjeux que soulève l'identification de l'employeur, l'hétérogénéité des statuts d'emploi des travailleuses domestiques constitue un obstacle additionnel qui complique la composition d'une unité de négociation. Par exemple, certaines peuvent travailler à temps partiel pour plusieurs employeurs alors que d'autres peuvent être embauchées à temps plein pour un seul et même employeur.

Lorsque l'État assume la rémunération des travailleuses, ou une partie de celle-ci, sous la forme de subventions aux bénéficiaires des services, les paramètres de la relation d'emploi peuvent aussi constituer un enjeu supplémentaire eu égard à l'identité de l'employeur dans le cadre de la négociation collective puisque les

⁵⁶ Schwenken, *supra* note 8 à la p 114.

⁵⁷ Christian Brunelle et Pierre Verge, « L'inclusion de la liberté syndicale dans la liberté générale d'association : un pari constitutionnel perdu ? » (2003) 82 R du B can 711 à la p 712.

⁵⁸ Smith, « Organizing the Unorganizable », *supra* note 35 à la p 44 et Linda Delp et Katie Quan, « Homecare Workers organizing in California: An Analysis of a Successful Strategy » (2002) 27:1 Labor Studies J 1 à la p 4 [Delp et Quan].

⁵⁹ Smith, « Organizing the Unorganizable », *supra* note 35 à la p 70.

receveurs de soins, sans être les bailleurs de fonds, conservent tout de même le pouvoir d'engager, de congédier ou de discipliner les travailleuses. En somme, souffrant d'invisibilité, le travail domestique s'arrime mal avec un modèle qui fait reposer l'organisation collective sur les paramètres du lieu de travail et de l'unicité de l'employeur⁶⁰.

Qui plus est, comme il s'agit d'un travail de services où la travailleuse interagit directement avec le receveur de soins, une intimité est susceptible de se créer entre les deux⁶¹. Cette réalité comporte le risque de rendre plus difficile le recrutement syndical des travailleuses en ce qu'elles peuvent percevoir le fait de s'organiser collectivement comme un facteur antagonique à la relation qu'elles entretiennent avec leur employeur. Les travailleuses sont en effet très concernées par la qualité des services qu'elles rendent, relayant parfois au second plan les questions relatives à leurs conditions de travail⁶². Or, c'est précisément sur la base de ces questions que sont élaborés les enjeux syndicaux⁶³.

Pour résumer ce qui précède, en raison de son caractère genré, racisé et reproductif, de son invisibilité économique, de son lieu et de son espace de prestation de travail et de l'identité de l'employeur, le travail domestique ne répond pas aux postulats sur lesquels reposent les stratégies traditionnelles d'organisation des travailleuses. Lors de l'institutionnalisation du modèle Wagner, ces postulats se résumaient comme suit : un seul lieu de travail, un seul employeur et une main-d'œuvre « blanche » hautement masculine⁶⁴. En effet, le modèle industriel de représentation collective, apparu dans les années 1930, sur lequel s'est par la suite érigé le *Code du travail* au début des

⁶⁰ Boris et Nadasen, *supra* note 50 à la p 414 et Carré, *supra* note 51 à la p 3.

⁶¹ Martha Alter Chen, « Recognizing Domestic Workers, Regulating Domestic Work: Conceptual, Measurement, and Regulatory Challenges » (2011) 23:1 RFD 167 aux pp 169 et 172.

⁶² Smith, « Organizing the Unorganizable », *supra* note 35 à la p 69.

⁶³ *Ibid* aux pp 69 et 70.

⁶⁴ Shireen Ally, « Caring about Care Workers: Organizing in the Female Shadow of Globalization » (2005) 38:1-2 Labour, Capital and Society 185 à la p 200.

années 1960, s'arrime à une relation d'emploi de longue durée entretenue avec un seul employeur et concentrée sur un lieu de travail spécifique qui n'est pas la maison privée⁶⁵. Dans ce cadre, la négociation collective s'articule autour du lieu de travail et de l'employeur unique des travailleuses et travailleurs, indépendamment de la profession qu'elles ou qu'ils exercent. Or, ce modèle hermétique s'avère inadéquat pour organiser la main-d'œuvre aux prises avec une fragmentation du lieu de travail et une diversité de petits employeurs, comme cela est le cas pour le secteur du travail domestique⁶⁶.

Les travailleuses domestiques auraient pourtant avantage à se regrouper collectivement pour défendre leurs intérêts face à leur employeur. Comme souligné dans les commentaires liminaires, notre travail de recherche s'ancre dans la prémisse qu'elles en tireraient effectivement un bénéfice. Sans en faire une analyse complète et exhaustive, il apparaît important d'expliquer brièvement les raisons qui soutiennent cette prémisse, lesquelles s'appuient sur la théorie féministe de la division sexuelle du travail⁶⁷.

⁶⁵ Blackett et Sheppard, *supra* note 106 à la p 457 et Dorothy Sue Cobble, « Labor Law Reform and Postindustrial Unionism » (1994) *Dissent Magazine* 473 à la p 475 [Cobble, 1994a].

⁶⁶ Delp et Quan *supra* note 58 à la p 4; Hayashi, *supra* note 55 à la p 507 et Bonner et Spooner, *supra* note 36 à la p 128.

⁶⁷ Selon les féministes matérialistes, la division sexuelle du travail repose sur deux principes, lesquels façonnent la segmentation sexuée du marché du travail. Le premier, celui de la séparation du travail, réfère à l'assignation structurellement programmée des hommes à la sphère de travail productive et à celle des femmes à la sphère de travail reproductive. Le deuxième principe, celui de la hiérarchisation du travail, renvoie à la valorisation sociale, et incidemment à la valorisation économique, du travail des hommes par rapport à celui effectué par les femmes. Danièle Kergoat, « Le rapport social de sexe : de la reproduction des rapports sociaux à leur subversion » dans Annie Bidet, dir, *Les rapports sociaux de sexe*, Paris, Presses universitaires de France, 2010, 60 à la p 64 [Kergoat, 2010]. Pour une présentation exhaustive de la théorie, voir Danièle Kergoat, « La division du travail entre les sexes » dans Jacques Kergoat et al, dir, *Le Monde du travail*, Paris, La Découverte/Syros, 1998, 319.

1.3. L'intérêt de la représentation collective des travailleuses domestiques

Pour les raisons que nous avons exposées dans la dernière sous-section, le travail domestique ne répond pas aux critères de qualification associés au travail productif réalisé dans la sphère publique et se retrouve ainsi dévalorisé. Le travail domestique ne jouit pas non plus d'une reconnaissance de « professionnalité »⁶⁸. Le patronat, et la société de manière plus générale, ne lui accordent alors que très peu de reconnaissance économique par rapport au travail accompli⁶⁹. Puisque le rapport de force face à l'employeur et la reconnaissance professionnelle sont interdépendants, cette dernière devient un enjeu déterminant dans le cadre de négociation collective⁷⁰.

Selon la théorie de la division sexuelle du travail, la qualification professionnelle, enjeu cardinal du rapport salarial, se construit à travers les rapports sociaux de sexe⁷¹. Ceux-ci ne doivent toutefois pas être vus comme étant statiques et autonomes. Au contraire, selon le concept de consubstantialité développé par l'auteure Kergoat, il existe une « intrication entre les dominations », soit entre les rapports sociaux de genre, de classe et de « race »⁷². La catégorie des « femmes » n'est pas homogène. En ce sens, la domination et l'oppression vécues par les femmes blanches aisées vont différer des expériences vécues par des femmes racisées peu fortunées, en ce que ces dernières se retrouvent triplement subordonnées et, au surplus, subordonnées de

⁶⁸ Elsa Galerand et Danièle Kergoat, « Le potentiel subversif du rapport des femmes au travail » (2008) 27 :2 *Nouvelles questions féministes* 67 à la p 70.

⁶⁹ Voir Marilyn Waring, *If Women Counted : A New Feminist Economics*, San Francisco, Harper & Row, 1988.

⁷⁰ Boivin, thèse de doctorat, *supra* note 15, à la p 81.

⁷¹ Pour Danièle Kergoat, un rapport social se définit comme étant une « relation antagonique entre deux groupes sociaux établie autour d'un enjeu », cet enjeu étant le travail pour les féministes matérialistes (Danièle Kergoat, « Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux » dans Elsa Dorlin, dir, *Sexe, race, classe : pour une épistémologie de la domination*, Paris, Presses universitaires de France, 2009, 111 à la p 112 [Kergoat, 2009]).

⁷² Kergoat, 2009, *supra* note 71 à la p 115. Les *Black Feminists* avaient elles-mêmes développé le concept d'intersectionnalité pour prendre en considération l'imbrication des rapports sociaux de sexe, de classe et de « race ».

manière différente aux premières. Ainsi, les rapports sociaux de classe et de « race » doivent être considérés dans la démarche heuristique de détermination des sources de leur domination⁷³. Ces rapports sociaux sont ainsi imbriqués les uns dans les autres. Ce constat, pour Kergoat, s'explique par le fait que les rapports sociaux « forment un nœud qui ne peut être séquencé au niveau des pratiques sociales [et] se reproduisent et se co-produisent mutuellement »⁷⁴.

L'imbrication des rapports sociaux de sexe, de classe et de « race » se manifeste à travers le travail domestique rémunéré. Il a été expliqué ci-dessus de quelle manière le caractère genré de cette profession affecte la valeur sociale qui lui est attribuée. De même, la division raciale du travail domestique s'ajoute à la division sexuelle de ce secteur d'activités en ce que les femmes « racisées », souvent immigrantes, y sont prioritairement assignées, entraînant ainsi une surreprésentation de ces personnes au sein de la profession⁷⁵. Certains programmes d'immigration, dont le PFS, connu auparavant sous le nom de PAFR, sont des exemples, parmi d'autres, qui témoignent de l'affectation sociale des femmes immigrantes dans des emplois dévalorisés de prestation de soins ou de services à domicile⁷⁶. Pour l'auteure Kergoat, la racisation du travail domestique (travail de *care*) s'explique notamment en raison de la naturalisation de certaines caractéristiques ou attributs professionnels imputables à une ethnie ou à une autre⁷⁷. De même, la naturalisation des compétences mobilisées pour l'accomplissement du travail domestique est une manifestation des rapports de

⁷³ Nakano Glenn, *supra* note 40 à la p 21.

⁷⁴ Kergoat, 2009, *supra* note 71 à la p 112.

⁷⁵ Nakano Glenn, *supra* note 40 aux pp 28 à 37. Voir aussi : Judy Fudge, « Commodifying Care Work : Globalization, Gender and Labour Law », texte présenté au Inaugural Labour Law Research Network Conference, Barcelone, Juin 13-15, 2013 aux pp 4 et 5, en ligne: < <https://www.upf.edu/>>.

⁷⁶ Louise Boivin, « Inadéquation du régime des rapports collectifs et usage sexué et racialisé du travail : le cas des travailleuses des services privés d'aide à domicile au Québec » dans Laurence Léa Fontaine, dir, *75e anniversaire du Wagner Act : Où en sont les rapports collectifs du travail au Québec ?*, Actes de la 13^e Journée de droit social et du travail, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, 9 à la p 15 [Boivin, 2015].

⁷⁷ Kergoat, 2009, *supra* note 71 aux pp 122 et 123. L'auteure traite de la situation du travail de « care » en France, mais nous estimons que ses propos trouvent application au Québec également.

domination genrés. Pour Kergoat, le travail domestique renforce cette double naturalisation genrée et racisée en ce que la racisation du travail domestique accentue et légitime la précarisation et la « gendérisation » de la profession. C'est pour cette raison que l'auteure utilise l'exemple du travail de *care* pour illustrer le concept de consubstantialité puisqu'il se retrouve au croisement des rapports sociaux de sexe, de classe et de « race », lesquels sont entrecroisés et « indémêlables ».

De la sorte, les rapports sociaux de sexe, de classe et de « race » interviennent tous dans le processus d'infériorisation des femmes dans le milieu du travail et, par voie de conséquence, dans la détermination du rapport de force face au patronat⁷⁸. Or, établir un rapport de force permet de contrer la déqualification et la dévalorisation professionnelles qui affectent les travailleuses.

Selon Kergoat, pour pouvoir changer les rapports sociaux et contrer la déqualification professionnelle, la mobilisation collective s'avère nécessaire⁷⁹. Celle-ci apparaît hautement difficile pour les travailleuses domestiques au Québec eu égard à la régulation juridique et institutionnelle du travail. Les modalités d'organisation du travail domestique font en sorte que le régime général de rapports collectifs, basé sur une conception industrielle du travail salarié, ne permet pas aux travailleuses domestiques de mobiliser leur liberté syndicale de manière à établir un rapport de force plus avantageux face à l'autorité patronale. Le besoin de représentation collective des travailleuses domestiques se comprend donc à travers leur besoin de reconnaissance professionnelle. En adoptant un régime qui répond aux caractéristiques de leur emploi, il s'avérera plus facile pour les travailleuses domestiques de se regrouper collectivement et d'ainsi contrer la dévalorisation dont elles souffrent en acquérant une reconnaissance professionnelle. Cette reconnaissance

⁷⁸ Elsa Galerand et Danièle Kergoat, « Consubstantialité vs intersectionnalité ? À propos de l'imbrication des rapports sociaux » (2014) 26 :2 *Nouvelles pratiques sociales* 44 à la p 55.

⁷⁹ Kergoat, 2010, *supra* note 67 aux pp 70 et 71.

se répercute notamment à travers les conditions de travail des travailleuses, ayant ainsi pour effet de combattre la précarisation sociale de leur emploi. Pour reprendre les propos de la Cour suprême du Canada, « si les personnes les plus facilement ignorées et désavantagées ont toujours misé autant sur la liberté d'association, c'est précisément parce que l'association est le moyen de faire entendre leur voix dans la société »⁸⁰. Dans le prochain chapitre, nous analyserons de quelle manière et dans quelle étendue la liberté d'association est reconnue aux travailleuses domestiques, tant en droit international qu'en droit national.

⁸⁰ *APMO*, *supra* note 4 au para 57.

CHAPITRE II

L'INADÉQUATION DES RÉGIMES GÉNÉRAUX DE RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL AVEC LA RÉALITÉ DU TRAVAIL DOMESTIQUE: UN OBSTACLE À L'EXERCICE DE LA LIBERTÉ SYNDICALE

Dans ce deuxième chapitre, il convient de déterminer l'étendue de la protection normative de la liberté syndicale applicable aux travailleuses domestiques, tant en droit international qu'en droit national. Pour ce faire, nous étudierons les composantes de la liberté syndicale et sa reconnaissance en droit québécois (1). Nous nous pencherons ensuite sur les différents régimes de rapports collectifs de travail applicables au Québec afin d'étudier comment les postulats sur lesquels ils s'appuient font en sorte de les rendre inadéquats pour les travailleuses domestiques, laissant alors ces dernières dépourvues d'un encadrement structurel et institutionnel de mise en œuvre de la liberté syndicale (2).

2.1. La liberté syndicale en droit international et national

Pour assurer la liberté syndicale, l'appareil normatif en droit international du travail contient plusieurs instruments auxquels le Canada se trouve lié⁸¹. Afin de bien comprendre les principes interpellés dans le cadre de ce mémoire, il appert important de parcourir brièvement ces instruments. La présente sous-section n'a pas la prétention d'être une étude approfondie ou exhaustive des normes internationales protégeant les travailleuses domestiques⁸². L'objectif est de poser les jalons du droit

⁸¹ Bien que l'expression « droit d'association » soit employée dans la *Charte canadienne*, nous sommes d'avis que le terme « liberté syndicale » s'avère plus approprié. Non seulement il s'agit du terme utilisé dans les instruments internationaux, mais il renvoie aussi davantage aux véritables composantes de la liberté d'association dans un contexte de droit du travail, notamment le droit à la négociation collective et celui d'exercer des moyens de pression. Pour ces raisons, dans ce mémoire, nous référerons à la liberté syndicale.

⁸² Nous avons choisi de nous concentrer sur les instruments en droit international du travail, mais il importe de souligner que d'autres instruments internationaux protègent les travailleuses

international du travail en matière de liberté syndicale afin d'évaluer le manque d'adéquation de la législation québécoise avec les normes internationales. Nous analyserons d'abord les différents instruments d'application générale qui protègent les droits syndicaux (1.1.) et ceux spécifiques au travail domestique (1.2.). Nous étudierons ensuite comment ces différentes normes sont intégrées en droit national et comment elles peuvent avoir un impact sur les protections législatives à accorder aux travailleuses domestiques (1.3.).

2.1.1. Les protections d'application générale de la liberté syndicale

La liberté syndicale et le droit de négociation collective représentent des valeurs fondamentales en droit international du travail et s'inscrivent dans les instruments constitutifs de l'OIT⁸³. Plus spécifiquement, la *Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical*⁸⁴ confère aux travailleuses et travailleurs la liberté syndicale et oblige les États qui l'ont ratifiée, dont le Canada, à respecter ce principe. Cette convention est complétée par la *Convention n°98 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective*⁸⁵, que

domestiques en matière d'emploi au-delà de la sphère de l'OIT. Par exemple, le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* ((1966) 993 RTNU 13 (entrée en vigueur : 3 janvier 1976 et ratification du Canada : 19 mai 1976)), en vertu de son article 8, garantit les droits syndicaux, incluant le droit de grève. Ce pacte impose aussi aux États l'obligation de prendre des mesures pour atteindre l'égalité réelle en matière d'accès au travail, d'autant plus pour les femmes, et notamment pour les personnes marginalisées et en situation de vulnérabilité. De même, le *Pacte international relatif aux droits civils et politiques* ((1966) 999 RTNU 171 (entrée en vigueur : 23 mars 1976 et ratification du Canada : 19 mai 1976)) protège les droits syndicaux à son article 22. D'autres instruments protègent les travailleuses domestiques, tels que la *Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes*, (1981) 1249 RTNU 13 (entrée en vigueur : 3 septembre 1981) et la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*, (1969) 660 RTNU 195 (entrée en vigueur : 4 janvier 1969).

⁸³ *Constitution de l'Organisation internationale du travail de 1919*, Partie XIII, *Traité de Versailles*, Conférence de la Paix, 28 juin 1919, Versailles) et *Déclaration concernant les buts et les objectifs de l'Organisation internationale du Travail*, OIT, 10 mai 1944, Philadelphie, 26^e sess, CIT (communément appelée « Déclaration de Philadelphie »).

⁸⁴ OIT, 9 juillet 1948, San Francisco, 31^e sess, CIT (entrée en vigueur : 4 juillet 1950) [Convention 87].

⁸⁵ OIT, 1^{er} juillet 1949, Genève, 32^e sess, CIT (entrée en vigueur : 18 juillet 1951) [Convention 98].

le Canada vient très récemment de ratifier⁸⁶, qui a pour objectif de promouvoir la négociation collective et l'implantation de mesures de protection étatiques afin de protéger la liberté syndicale⁸⁷.

Ces deux instruments figurent parmi les conventions fondamentales de l'OIT. Les droits qu'ils protègent ont été réitérés une fois de plus par la communauté internationale en 1998 dans la *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*⁸⁸. Cet instrument solennel confirme que tous les membres de l'OIT, du seul fait de leur appartenance à l'organisation, ont l'obligation de respecter les principes fondamentaux de cette organisation, notamment la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, même s'ils n'ont pas ratifié les Conventions 87 et 98⁸⁹.

La liberté syndicale comprend la faculté de constituer librement, sans autorisation préalable, des organisations de travailleuses et d'employeurs, d'y adhérer et de participer à leurs activités⁹⁰. Selon l'article 2 de la Convention 87, ce droit s'applique à toutes les travailleuses « sans distinction d'aucune sorte », ce qui signifie que la

⁸⁶ Le Canada a ratifié la Convention 98 le 14 juin 2017 et elle entrera en vigueur le 14 juin 2018.

⁸⁷ Christian Brunelle et Pierre Verge, « L'inclusion de la liberté syndicale dans la liberté générale d'association : un pari constitutionnel perdu ? » (2003) 82 R du B can 711 à la p 729.

⁸⁸ OIT, 18 juin 1998, Genève, 86^e sess, CIT [Déclaration de 1998].

⁸⁹ Déclaration de 1998, art 2a). Les autres principes fondamentaux de l'OIT sont l'élimination du travail forcé ou obligatoire, du travail des enfants, et de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Nous sommes conscients du débat doctrinal entourant l'assujettissement au contenu des huit conventions fondamentales de l'OIT des États membres ne les ayant pas ratifiées. Certains auteurs sont d'avis que la Déclaration de 1998 n'a pas pour effet d'assujettir les États au contenu des conventions fondamentales dans la mesure où elle est un instrument de droit mou (« soft law »). Voir : Isabelle Duplessis, « La déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux au travail : une nouvelle forme de régulation efficace ? » (2004) 59 :1 RI 52. D'autres auteurs ont pour leur part qualifié les principes fondamentaux du travail, dont la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, de droit coutumier, s'imposant dès lors à tous les États. Voir : Claire La Hovary, *Les droits fondamentaux au travail : origines, statut et impact en droit international*, Genève, Graduate Institute Publications, 2009 ; Leslie Deak, « Customary International Labor Laws and Their Application in Hungary, Poland, and the Czech Republic » (1994) 2 :1 Tulsa J Comp & Intl L 1.

⁹⁰ Convention 87, art 2 et 3.

liberté syndicale doit être reconnue sans discrimination relative « à l'occupation, au sexe, à la couleur, à la race, aux croyances, à la nationalité, aux opinions politiques, etc. »⁹¹. Commentant la discrimination fondée sur l'occupation, ou sur la catégorie professionnelle, l'OIT rappelle que les travailleuses domestiques ne sont pas exclues de l'application de la Convention 87 et qu'elles doivent, de ce fait, bénéficier de toutes les garanties offertes par cet instrument, y compris le droit de constituer des syndicats et de s'y affilier⁹². Plus largement, les États ayant ratifié la convention doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer aux travailleuses le libre exercice de leurs droits syndicaux⁹³. Parmi ceux-ci figure le droit de faire la grève, lequel est considéré comme un corollaire intrinsèque de la liberté syndicale⁹⁴. De plus, les législations nationales doivent notamment permettre aux organisations syndicales d'acquérir la personnalité juridique⁹⁵.

Un des éléments essentiels de la liberté syndicale est le droit pour les travailleuses de négocier librement leurs conditions de travail avec les employeurs⁹⁶. La Convention 98 commande ainsi aux États de favoriser et de promouvoir le développement et l'utilisation des procédures de négociation collective pour régir les

⁹¹ BIT, *La liberté syndicale – Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT*, 5^e éd, Genève, BIT, 2006 au para 209 [BIT, *La liberté syndicale*, 2006].

⁹² *Ibid* à la p 58.

⁹³ Convention 87, art 11.

⁹⁴ Bien que l'article 2 de la Convention 87 ne mentionne pas expressément le droit de grève, le Comité de la liberté syndicale a interprété largement cette disposition de manière à protéger le recours à la grève comme moyen de pression. Voir : BIT, *Le droit de grève : document à l'usage du Comité de la liberté syndicale*, Genève, BIT, 2006 [BIT, *Le droit de grève*] ; Janice R. Bellace, « L'OIT et le droit de grève » (2014) 153 :1 R IntlT 31 et Lance Compa, « The Wagner Model and International Freedom of Association Standards » dans Dominic Roux, dir, *Autonomie collective et droit du travail : Mélanges en l'honneur du professeur Pierre Verge*, PUL, Québec, 2014, 427 à la p 430.

⁹⁵ Convention 87, art 7.

⁹⁶ BIT, *La liberté syndicale – Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT*, 4^e éd, Genève, BIT, 1996 à la p 169. La Convention 98 contient toutefois une exception à l'article 6 en ce qu'elle ne vise pas les fonctionnaires publics. De même, les États peuvent se soustraire des obligations prévues aux Conventions 87 et 98 à l'égard des forces armées et de la police s'ils le souhaitent. Hormis ces exceptions, les deux conventions s'appliquent à toutes les travailleuses et à tous les employeurs.

conditions de travail⁹⁷. Il est attendu des législations nationales qu'elles permettent aux associations de travailleuses les plus représentatives de participer à la négociation collective⁹⁸. Elle confère également aux travailleuses le droit à une protection adéquate contre tout acte de discrimination pouvant porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi⁹⁹.

La négociation collective, au sens où l'entend l'OIT, réfère à l'activité ou au processus visant la conclusion d'un accord écrit relatif aux conditions de travail et d'emploi¹⁰⁰. Le droit à la négociation collective est très vaste et touche l'ensemble des conditions de travail et, plus largement, les relations entre les travailleuses et le patronat. Ce faisant, toute mesure prise unilatéralement par l'État pour restreindre l'étendue du champ négociable est très souvent contraire à la Convention 98¹⁰¹. Par contre, ni la Convention 87 ni la Convention 98 ne prévoient l'obligation formelle de négocier, et encore moins celle de conclure une entente¹⁰². Ceci étant dit, selon le Comité de la liberté syndicale, les négociations doivent s'effectuer de bonne foi, ce qui requiert des parties qu'elles fassent des efforts constructifs et véritables pour parvenir à un accord et respecter celui-ci lorsqu'elles y parviennent¹⁰³.

La Convention 98 n'impose pas de régime spécifique de négociation collective, tel que le modèle Wagner, laissant la discrétion aux États membres de choisir les paramètres du régime qu'ils préconisent, sous réserve de pourvoir aux droits fondamentaux prévus par cet instrument. Le choix d'un régime de négociation et les mécanismes de mise en œuvre qui s'y rattachent ont toutefois une incidence sur

⁹⁷ Convention 98, art 4.

⁹⁸ Bernard Gernigon, Alberto Odero et Horacio Guido, « Les principes de l'OIT sur la négociation collective » (2000) 139 : 1 R Int'lT 37 à la p 45 [Gernigon, Odero et Guido].

⁹⁹ Convention 98, art 1.

¹⁰⁰ Gernigon, Odero et Guido, *supra* note 98 à la p 39.

¹⁰¹ BIT, *La liberté syndicale*, 2006, *supra* note 91 à la p 192.

¹⁰² Gernigon, Odero et Guido, *supra* note 98 à la p 45.

¹⁰³ *Ibid* à la p 47.

l'effectivité de la protection accordée par les instruments de l'OIT. La *Recommandation 163 sur la négociation collective*¹⁰⁴, adoptée en 1981, invite les États à prendre les mesures adaptées selon les circonstances nationales afin de rendre possible la négociation à quelque niveau que ce soit, notamment au niveau « de l'établissement, de l'entreprise, de la branche d'activité, de l'industrie, ou aux niveaux régional ou national »¹⁰⁵.

En prévoyant dans la Déclaration de 1998 l'obligation pour tous les États membres de l'OIT de respecter, d'assurer et de promouvoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, l'OIT concède qu'il est difficile pour certaines travailleuses d'exercer leurs droits, même si ceux-ci sont consacrés par la législation nationale¹⁰⁶. En plus de devoir se doter d'une législation appropriée pour que la liberté syndicale puisse être exercée, les États doivent également disposer de la capacité administrative et technique pour s'assurer que ce principe soit appliqué et respecté¹⁰⁷. À cette fin, des mesures positives de la part des États sont nécessaires pour permettre la reconnaissance effective du droit à la négociation collective telle que décrite ci-dessus. Dans certains cas, même si la législation nationale garantit les droits protégés par les Conventions 87 et 98, l'absence de mécanisme spécifique de promotion des droits syndicaux destiné à certains groupes de travailleuses, notamment les plus vulnérables, peut constituer un

¹⁰⁴ OIT, 19 juin 1981, Genève, 67^e sess, CIT.

¹⁰⁵ *Ibid* au para 4(1). Comparativement aux conventions, les recommandations s'inscrivent dans ce qui est communément désigné de « soft law » en ce qu'elles ne peuvent donner lieu à la contrainte juridique. Voir : Isabelle Duplessis, « Un abrégé de l'histoire des normes de l'OIT et de leur application » dans Pierre Verge, dir, *Droit international du travail : perspectives canadiennes*, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2010, 60 aux pp 79 à 81.

¹⁰⁶ Concernant la notion d'effectivité en matière de négociation collective, voir Adelle Blackett et Colleen Sheppard, « Négociation collective et égalité au travail » (2003) 142:4 *RInt'l Trav* 453 à la p 463 [Blackett et Sheppard].

¹⁰⁷ BIT, *Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique : Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, Rapport 1(B), CIT, 97^e sess, Genève, 2008 à la p x.

obstacle à l'exercice de leur liberté syndicale¹⁰⁸. Il revient alors aux États de prendre des mesures positives pour que la négociation collective soit possible pour les groupes de travailleuses des secteurs d'activités où les obstacles à l'effectivité et à la mise en oeuvre de la liberté syndicale sont plus grands. Les travailleuses domestiques bénéficient de cette obligation de « proactivité » attendue des États membres, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT ayant affirmé que les Conventions 87 et 98 s'appliquaient à ces travailleuses¹⁰⁹. Même si la Convention 98 n'entrera en vigueur au Canada qu'en juin 2018, il demeure assujetti aux obligations qui découlent de cet instrument en raison de son statut de membre de l'OIT. Ce faisant, les travailleuses domestiques du Canada devraient profiter de l'ensemble des protections qui ont été brièvement expliquées ci-dessus.

Ce n'est que récemment, pour donner suite aux travaux du Bureau international du travail (BIT), qu'une convention spécifique a été adoptée sur la scène internationale pour régir le travail domestique. Il s'agit de la Convention 189. Celle-ci est complétée par la *Recommandation n°201 sur les travailleurs et les travailleuses domestiques*¹¹⁰. La Convention 189 s'avérait nécessaire pour la reconnaissance des droits des travailleuses domestiques, car, bien qu'elles soient normalement visées par les normes internationales générales du travail, plusieurs conventions contiennent des clauses de souplesse qui permettent de les exclure de leur champ d'application¹¹¹.

2.1.2. L'encadrement normatif spécifique aux travailleuses domestiques

L'émergence du concept du travail décent pour toutes les travailleuses, surtout celles se trouvant dans une situation de vulnérabilité, dans les activités de l'OIT, aura servi

¹⁰⁸ Comité de la liberté syndicale, cas no 2704 (Canada), 23 mars 2009 aux para 399 et 400.

¹⁰⁹ BIT, *Premier rapport de la 99^e sess*, supra note 17 à la p 18.

¹¹⁰ OIT, 16 juin 2011, Genève, 100^e sess, CIT [Résolution 201].

¹¹¹ BIT, *Premier rapport de la 99^e sess*, supra note 17 aux pp 17 à 26.

de catalyseur pour l'adoption de protections spécifiques aux travailleuses domestiques. Depuis la création de l'OIT, une des finalités du droit international du travail a toujours été d'améliorer le sort des travailleuses et des travailleurs¹¹². Le principe du travail décent est intimement rattaché à la notion de la dignité humaine et met de l'avant la nécessité de prendre des actions pour protéger toutes les formes d'emploi, notamment celles catégorisées comme étant en marge de l'économie de production, incitant dès lors à dépasser le paradigme fordiste en matière de régulation du travail. En somme, le concept du travail décent établit un plan d'action pour redresser les iniquités structurelles de la société en prenant en considération la situation de vulnérabilité dans laquelle se trouvent certains groupes¹¹³.

En mars 2008, lors de sa 301^e session, le Conseil d'administration de l'OIT a décidé d'inscrire la question du travail décent des travailleuses domestiques à l'ordre du jour de la 99^e session de la Conférence internationale du travail (CIT). Il s'agissait d'une occasion sans précédent pour l'OIT puisqu'ainsi les États se voyaient directement sollicités pour améliorer les conditions de travail des travailleuses domestiques de tout temps défavorisées et exclues des législations nationales¹¹⁴.

L'agenda du travail décent aura mené la communauté internationale à se munir, en juin 2011, lors de la 100^e CIT, d'une convention visant spécifiquement les

¹¹² Dominic Roux, « Le « droit à un travail décent » affirmé dans les normes internationales de l'ONU et l'OÉA - ou la longue marche d'un vieux couple : le droit du travail et les droits de la personne », dans Pierre Verge, dir, *Droit international du travail : perspectives canadiennes*, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2010, 143 à la p 149 [Roux]. Ce n'est toutefois qu'en 2008 que l'OIT institutionnalise le concept de travail décent par l'adoption de la *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable* (OIT, 10 juin 2008, Genève, 97^e sess, CIT). À cet effet, voir : Renée-Claude Drouin et Isabelle Duplessis, « La régulation internationale du travail de 1998 à 2008 : un Eldorado normatif ou un désert interprétatif ? » (2009) 14 :2 Lex Electronica 1 [Drouin et Duplessis].

¹¹³ Blackett et Tsikata, *supra* note 6 aux pp 61 et 65. Les auteures remarquent que le concept du travail décent rejoint par son essence le travail domestique.

¹¹⁴ BIT, *Compte rendu provisoire 12*, *supra* note 14 au para 10 et Einat Albin et Virginia Mantouvalou, « The ILO Convention on Domestic Workers: From the Shadows to the Light » (2012) 41:1 Indus LJ 67 à la p 9 [Albin et Mantouvalou].

travailleuses domestiques. Historique à proprement parler, la Convention 189, complétée par la Recommandation 201, représente un véritable coup d'envoi pour la réglementation d'un secteur occupé principalement par les femmes et qui souffre d'une carence en terme de protection législative¹¹⁵. Faisant écho à cette réalité, le préambule de la Convention 189 reconnaît expressément le caractère vulnérable du travail domestique.

Comme toutes les conventions de l'OIT, la Convention 189 est contraignante et lie les États qui l'ont ratifiée, ce qui est actuellement le cas pour 24 pays¹¹⁶. Le Canada ne l'a cependant pas ratifiée. Il demeure que la Convention 189 fixe un idéal à atteindre pour la protection des droits des travailleuses domestiques et qu'il s'avère donc opportun de s'y attarder.

Au niveau de son champ d'application, la Convention 189 s'applique à toutes les travailleuses domestiques en vertu du paragraphe 2(1)¹¹⁷. Suivant l'alinéa 1b),

¹¹⁵ Manuela Tomei et Patrick Belser, « Nouvelles normes de l'OIT sur le travail décent pour les travailleurs domestiques : résumé des débats » (2011) 150 :3-4 RIInt'l Trav 471 à la p 472 [Tomei et Belser].

¹¹⁶ En date du 4 novembre 2017. Il s'agit des pays suivants : Afrique du Sud, Allemagne, Argentine, Belgique, Bolivie, Chili, Colombie, Costa Rica, République Dominicaine, Équateur, Finlande, Guinée (entrée en vigueur le 25 avril 2018), Guyana, Irlande, Italie, Jamaïque (entrée en vigueur le 11 octobre 2017), Maurice, Nicaragua, Panama, Paraguay, Philippines, Portugal, Suisse et Uruguay.

¹¹⁷ La Convention 189 comporte toutefois une faille non négligeable en ce qu'elle renferme une clause de souplesse et des clauses de progressivité. Le paragraphe 2(2) permet aux États d'exclure des catégories limitées de travailleuses qui présentent « des problèmes particuliers d'une importance significative » au niveau de l'application de la Convention, ce qui constitue une brèche à l'alinéa 1b) voulant que la Convention vise toutes les travailleuses domestiques. Il s'agit par ailleurs d'une entorse substantielle au principe de l'universalité des droits de la personne. Les auteurs Albin et Mantouvalou soulignent le paradoxe de cette clause de souplesse. La raison d'être de la Convention 189 étant de répondre à l'exclusion des travailleuses domestiques des législations nationales, il apparaît curieux que la Convention contienne une possibilité d'exclure certaines travailleuses domestiques (Albin et Mantouvalou, *supra* note 114 à la p 10). Par ailleurs, la Convention 189 prévoit des clauses de progressivité. L'article 13, qui garantit aux travailleuses le droit à un environnement de travail sûr et salubre, permet aux États d'entreprendre progressivement des mesures pour rendre effective cette protection. De même, l'article 14 garantit aux travailleuses le droit de bénéficier des conditions en matière de sécurité sociale aussi avantageuses que les autres travailleuses et travailleurs. Par contre, cette protection peut être appliquée progressivement par les États.

l'expression « travailleur[se] domestique » désigne « toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail ». Deux approches ont été prisées dans la rédaction de la Convention 189, une centrée sur les droits de la personne¹¹⁸ et une autre dite sectorielle voulant que les travailleuses domestiques soient considérées comme de « vraies » travailleuses. Ces deux approches se reflètent d'ailleurs dans la maxime choisie par l'OIT pour illustrer le travail domestique : « work like any other, work like no other ». Autrement dit, le travail domestique devrait être traité comme n'importe quel autre travail, mais comme un travail à nul autre pareil qui nécessite une protection particulière¹¹⁹.

La Convention 189 et la Recommandation 201 se fondent toutes deux sur la prémisse voulant que les travailleuses domestiques doivent bénéficier de droits aussi favorables que ceux conférés aux autres travailleuses et travailleurs¹²⁰. La Convention 189 réaffirme les principes et les droits fondamentaux de l'OIT établis dans la Déclaration de 1998. Ces principes sont repris au paragraphe 3(2) de la Convention 189 qui garantit spécifiquement aux travailleuses domestiques la liberté syndicale et le droit à la négociation collective. Qui plus est, c'est la reconnaissance effective du droit à la négociation collective qui est protégée par cet instrument. En ajoutant la notion d'effectivité, la Convention 189 reconnaît d'emblée que le travail domestique se situe aux antipodes des modèles traditionnels de rapports collectifs de travail dans de nombreux pays. Cet ajout n'est pas anodin et implique l'obligation de surmonter les obstacles que peut poser, entre autres, le modèle du syndicalisme nord-américain, de manière à permettre l'exercice de ces droits dans le secteur du travail domestique.

¹¹⁸ Martin Oelz, « The ILO's Domestic Workers Convention and Recommendation: A window of opportunity for social justice » (2014) 153:1 RIntl Trav 143 à la p 152.

¹¹⁹ Adelle Blackett, *Making domestic work visible: the case for specific regulation*, n° 2, Genève, Labour Law and Labour Relations Programme, BIT, 1998 à la p 29. Voir aussi : Adelle Blackett, « The Decent Work for Domestic Workers Convention and Recommendation, 2011 » (2012) 106:4 Am J Intl L 778.

¹²⁰ Cette obligation est par ailleurs confirmée par les articles 6, 10 et 14 de la Convention 189.

La protection de la liberté syndicale est entérinée par le paragraphe 3(3) de la Convention 189. Conséquemment, les États membres doivent permettre aux travailleuses de constituer leur propre organisation, fédération ou confédération de leur choix ou de s'y affilier. L'article 2 de la Recommandation 201 va plus loin puisqu'il commande aux États d'éliminer toutes formes de restrictions législatives ou tout autre obstacle aux droits des travailleuses domestiques de constituer ou de s'affilier aux organisations de leur choix.

Pour atteindre un niveau de travail décent pour les travailleuses domestiques, notamment en ce qui a trait à la liberté syndicale, il ressort des divers instruments qu'une intervention de l'État membre peut s'avérer nécessaire, que celle-ci soit de nature législative ou autre¹²¹. Ce survol du corpus législatif international permet d'établir un seuil minimal de protections dont devraient bénéficier les travailleuses domestiques au Québec. C'est en gardant ce cadre normatif à l'esprit qu'il importe d'analyser la législation québécoise et les interventions qui devraient être prises par l'État pour garantir à ce groupe de travailleuses tous les droits syndicaux que lui confère le droit international.

2.1.3. L'application des principes de droit international du travail en droit québécois

D'emblée, il importe de rappeler que ce sont les lois provinciales qui s'appliquent aux travailleuses domestiques. Il revient donc à la législature québécoise ou au gouvernement provincial d'intervenir pour améliorer les conditions de travail de ce groupe de travailleuses, tout en respectant le droit constitutionnel canadien. Au Québec, l'alinéa 2d) de la *Charte canadienne* et l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne*¹²² reconnaissent à toutes les travailleuses la liberté syndicale.

¹²¹ Tomei et Belser, *supra* note 115 à la p 473.

¹²² RLRQ c C-12 [*Charte québécoise*].

La Cour suprême du Canada a eu l'occasion de se prononcer à quelques reprises depuis les dernières décennies sur l'étendue et la portée de la liberté syndicale garantie par le paragraphe 2d) de la *Charte canadienne*. En 1987, dans la trilogie d'arrêts qu'elle a rendus, la majorité du plus haut tribunal du pays adopte d'abord une interprétation restrictive de la notion de liberté syndicale¹²³. La Cour limite la portée de cette protection à trois éléments : 1) le droit de se joindre à d'autres pour poursuivre des objectifs communs licites et constituer ou maintenir des organisations et des associations, 2) la liberté d'exercer collectivement les activités dont la constitution garantit l'exercice individuel et 3) la liberté de réaliser collectivement des actions pouvant être accomplies par un individu pourvu que cette action soit licite.

En 2001, un premier bémol à l'approche restrictive de la trilogie de 1987 est imposé par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Dunmor*. Dans cette affaire, la Cour suprême du Canada devait se prononcer sur la légalité de l'exclusion totale des salariés du secteur agricole du régime d'accréditation syndicale prévu à la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de l'Ontario¹²⁴. Sous la plume du juge Bastarache, la majorité conclut que l'exclusion des travailleurs agricoles de la loi ontarienne viole le paragraphe 2d) de la *Charte canadienne* puisqu'elle accroît considérablement la difficulté inhérente de l'exercice de leur liberté syndicale. La majorité souligne que l'exclusion prévue à la loi est de nature à paralyser toute forme d'activité syndicale.

Dans l'arrêt *Dunmore*, la Cour suprême ne remet toutefois pas en cause ses arrêts antérieurs voulant que seul l'aspect collectif de l'activité d'une association soit protégé et non l'activité elle-même. La décision n'écarte pas non plus le principe voulant que la protection constitutionnelle ne s'étende pas, à strictement parler, au droit de

¹²³ Renvoi relatif à la *Public Service Employee Relations Act (Alb)*, [1987] 1 RCS 313 ; *AFPC c Canada*, [1987] 1 RCS 424 et *SDGMR c Saskatchewan*, [1987] 1 RCS 460. Voir : Fernand Morin, *L'élaboration du droit de l'emploi au Québec*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2011, à la p 115 [Morin].

¹²⁴ LO 1995, c 1.

négoçier collectivement. Par contre, dans ses motifs, le juge Bastarache prend en considération la situation de vulnérabilité des travailleurs agricoles. En effet, il évalue que ceux-ci ne sont pas en mesure d'établir un rapport de force suffisant pour défendre leurs intérêts sans le secours d'une législation en matière de rapports collectifs de travail. Ce constat est d'ailleurs corroboré, selon la cour, par l'incapacité des travailleurs agricoles de former des associations lorsque le droit à l'accréditation leur est interdit¹²⁵. Conséquemment, puisque les travailleurs agricoles se retrouvaient dans l'impossibilité d'exercer leur liberté syndicale en l'absence d'un régime de protection, la cour impose à l'Ontario l'obligation de mettre en place un encadrement légal à l'intérieur duquel les travailleurs pourraient mobiliser leurs droits fondamentaux¹²⁶. L'arrêt *Dunmore* s'avère hautement pertinent puisque l'exclusion législative ontarienne dont souffraient les travailleurs agricoles à l'origine visait également les travailleuses domestiques. L'analogie est d'autant plus appropriée considérant la situation de vulnérabilité de ces deux groupes et leur exclusion historique des lois du travail, au Canada comme ailleurs.

En 2007, dans l'arrêt *Health Services*, la Cour suprême du Canada élargit la portée du paragraphe 2d) de la *Charte canadienne*, notamment en se fondant sur les instruments de l'OIT¹²⁷. Dans cet arrêt, elle souligne que le paragraphe 2d) constitue

¹²⁵ *Dunmore*, supra note 2 au para 41.

¹²⁶ *Ibid* aux para 43 et ss. Pour se conformer à l'arrêt *Dunmore*, l'Ontario a adopté la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles*, LO 2002, c 16 [*LPEA*], par laquelle la province a créé un nouveau régime de négociation collective particulier pour le secteur de l'agriculture, refusant d'étendre aux travailleurs de ce secteur l'application du régime général de rapports collectifs de travail. Le syndicat a contesté la *LPEA* sur la base qu'elle était insuffisante pour assurer la liberté syndicale. La majorité de la Cour suprême du Canada a rejeté la prétention syndicale et confirmé la validité constitutionnelle de la *LPEA* en faisant valoir que la liberté syndicale ne protège que le droit à un processus général de négociation collective, et non à un modèle particulier, tel que celui inspiré du modèle Wagner. Voir : *Ontario (Procureur général) c Fraser*, 2011 CSC 20 [*Fraser*] et Judy Fudge, « Constitutional Rights, Collective Bargaining and the Supreme Court of Canada: Retreat and Reversal in the Fraser Case » (2012) 41 :1 *Indus LJ* 40.

¹²⁷ Ce processus est qualifié par les auteures Renée-Claude Drouin et Isabelle Duplessis de réappropriation par le système juridique national des instruments internationaux de régulation des droits fondamentaux au travail de manière à donner à ces derniers une effectivité réelle (Drouin et Duplessis, supra note 112 à la p 23).

l'aboutissement « d'un mouvement historique vers la reconnaissance d'un droit procédural de négocier collectivement »¹²⁸. La cour constate qu'une telle interprétation est conforme au consensus international ainsi qu'au principe que le Canada s'est lui-même engagé à respecter par son adhésion à différents instruments internationaux, notamment à la Convention 87¹²⁹. Le droit à la négociation collective a donc été reconnu par le plus haut tribunal du pays. Plus précisément, l'alinéa 2d) prévoit que les travailleuses et les travailleurs ont le droit de s'unir, de présenter collectivement des demandes à leur employeur et de participer à des discussions en vue d'atteindre des objectifs liés au milieu du travail. Pour contrevenir à cette disposition, il suffit que la loi ou l'acte de l'État ait pour effet d'entraver de façon substantielle l'activité de négociation collective, décourageant ainsi la poursuite collective d'objectifs communs.

En 2015, la Cour suprême du Canada rend une nouvelle trilogie beaucoup plus généreuse en terme de reconnaissance des droits syndicaux, rapprochant ainsi le Canada de ses obligations internationales¹³⁰. Dans l'arrêt *APMO*, contrairement à ce qu'il avait énoncé dans l'arrêt *Fraser*, le plus haut tribunal du pays confirme l'approche généreuse, contextuelle et téléologique qu'il faille donner à l'interprétation du paragraphe 2d) de la *Charte canadienne*, réitérant ce qu'elle avait

¹²⁸ *Health Services*, *supra* note 3 au para 68.

¹²⁹ Adelle Blackett, « Mutual Promise : International Labour Law and B.C. Health Services » (2009) 48:2 SCLR 365, à la p 368.

¹³⁰ *Saskatchewan Federation of Labour*, *supra* note 4; *APMO*, *supra* note 4; *Meredith c Canada (Procureur général)*, 2015 CSC 2 [*Meredith*]. Ce dernier arrêt ne sera pas traité puisqu'il est très spécifique à un aspect de la négociation collective. La Cour suprême devait évaluer la validité constitutionnelle de la *Loi sur le contrôle des dépenses*, LC 2009, c 2, applicable aux agents de la Gendarmerie royale du Canada, et déterminer si la révision d'une décision du Conseil du trésor concernant une hausse salariale constituait une atteinte à la liberté d'association. Voir : Pierre Brun, Annick Desjardins et Pierre Grenier, « Une réelle démocratie et justice au travail ? La nouvelle trilogie sur la liberté d'association » dans *Développements récents en droit du travail 2016*, vol 413, SFCBQ, Éditions Yvon Blais, Montréal, 1 [Brun, Desjardins, Grenier]. L'arrêt *BTCF* a également confirmé l'étendue de la protection de l'article 2d) de la *Charte canadienne* en matière de négociation collective (voir *supra* note 1).

déjà exprimé dans les arrêts *Dunmore* puis *Health Services*¹³¹. Alors que l'interprétation qui a été faite de l'arrêt *Fraser* protégeait la négociation collective à titre de droit dérivé à la liberté syndicale uniquement, la Cour suprême revisite sa décision de 2011 en réaffirmant que la négociation collective constitue plutôt une condition nécessaire à l'exercice significatif de la garantie constitutionnelle prévue au paragraphe 2d). L'activité associative doit être évaluée dans son contexte global et selon son histoire¹³². Est ainsi contraire au paragraphe 2d) de la *Charte canadienne* « tout régime législatif qui prive les employés de protections adéquates dans leurs interactions avec l'employeur de manière à créer une entrave substantielle à leur capacité de véritablement mener des négociations collectives »¹³³. Pour la Cour suprême, l'exclusion d'un régime d'accréditation général peut constituer une entrave substantielle aux protections garanties par le paragraphe 2d) de la *Charte canadienne* si elle a pour effet de priver un groupe de sa liberté syndicale¹³⁴.

Malgré la portée plus généreuse donnée au paragraphe 2d) dans la trilogie de 2015, la Cour suprême réitère que cette protection ne va pas jusqu'à garantir le droit à un modèle particulier de négociation collective tel que le modèle Wagner. La cour mentionne toutefois que les conditions nécessaires pour permettre la tenue d'une véritable négociation collective varient selon le secteur d'activités et du milieu de travail en cause, l'analyse du respect du paragraphe 2d) devant s'effectuer de manière contextuelle¹³⁵. Dès lors, la cour convient que certains groupes ont besoin d'une

¹³¹ *APMO*, *supra* note 4 au para 47.

¹³² *Ibid* au para 47. De plus, la Cour suprême confirme la position qu'elle avait adoptée dans *Health Services* quant à la nécessité de prouver l'entrave substantielle à la liberté d'association pour engager la protection du paragraphe 2d) de la *Charte canadienne*, écartant ainsi le standard difficilement atteignable développé dans l'arrêt *Fraser* de l'« impossibilité effective » de s'associer.

¹³³ *APMO*, *supra* note 4 au para 80.

¹³⁴ *Ibid* au para 131.

¹³⁵ *Ibid* au para 93.

protection législative plus étendue pour pouvoir exercer leur droit constitutionnel de négocier leurs conditions de travail¹³⁶.

En plus de rendre l'arrêt *APMO*, le plus haut tribunal du pays a reconnu, en 2015, que le droit de faire la grève constitue et a toujours constitué un « minimum irréductible de la liberté syndicale dans les relations de travail au Canada »¹³⁷. Pour en arriver à cette conclusion, la Cour suprême s'appuie entre autres sur les obligations internationales du Canada qui découlent notamment de sa ratification de la Convention 87 et sur les interprétations du Comité de la liberté syndicale de l'OIT. Pour la cour, puisqu'il faut présumer que la *Charte canadienne* accorde une protection au moins aussi grande que les instruments internationaux auxquels le Canada a adhéré¹³⁸, la liberté syndicale protégée par le paragraphe 2d) doit être interprétée comme couvrant également le droit de faire la grève¹³⁹. À la lumière de ce qui précède, la cour détermine qu'est contraire à la *Charte canadienne* la législation qui limite le droit de grève de manière à entraver substantiellement le droit à un véritable processus de négociation¹⁴⁰.

À titre de référence interprétative, le corpus normatif de l'OIT a permis d'élargir la protection constitutionnelle de la liberté syndicale au Canada, d'abord dans l'arrêt

¹³⁶ Récemment, en s'appuyant sur les arrêts *APMO* et *Dunmore*, le TAT a pris en considération la position délicate dans laquelle se trouvent les cadres de premier niveau pour établir un rapport de force avec l'employeur pour conclure à la présence d'un déséquilibre dans la négociation collective de leurs conditions de travail. Dans cette décision de décembre 2016, le TAT conclut que l'exclusion des cadres du régime général de rapports collectifs de travail est inconstitutionnelle. Voir : *Association des cadres de la Société des casinos du Québec c Société des casinos du Québec inc*, 2016 QCTAT 6870 au para 320 [ACSCQ]. Une demande de contrôle judiciaire a été déposée devant la Cour supérieure du Québec le 6 janvier 2017. Au moment d'écrire ces lignes, la Cour supérieure n'avait toujours pas entendu le dossier.

¹³⁷ *Saskatchewan Federation of Labour*, *supra* note 4 au para 61.

¹³⁸ Pierre-André Côté, *Interprétation des lois*, 4^e ed, Montréal, Éditions Thémis, 2009 aux pp 428 à 433. Il existe une présomption de conformité entre les lois nationales et les traités internationaux qui devrait guider l'interprétation des premières.

¹³⁹ *Saskatchewan Federation of Labour*, *supra* note 4 aux para 64 et ss.

¹⁴⁰ *Ibid* au para 78.

Health Services puis dans la nouvelle trilogie de 2015¹⁴¹. La notion d'effectivité de la liberté syndicale garantie par les instruments internationaux de l'OIT devrait ainsi avoir un écho dans l'avenir pour interpréter les violations à la liberté syndicale. Cette notion d'effectivité rejoint davantage l'interprétation de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Dunmore* alors qu'elle avait considéré la situation circonscrite du secteur d'activités en cause pour conclure que les travailleurs agricoles n'étaient pas en mesure de négocier leurs conditions de travail sans protection législative adéquate. Comme l'explique le professeur Roux :

Le droit international du travail peut faire sa marque comme source d'inspiration pour un État, en raison des obligations particulières qu'il lui impose. Il faut rappeler, en effet, que l'État doit s'assurer que la teneur de sa politique et de sa législation y est conforme et modifier celle-ci en conséquence, le cas échéant. Qui plus est, les normes internationales doivent être transposées et respectées par l'État « dans la pratique ».¹⁴²

Malgré la trilogie de 2015, le droit à la négociation collective demeure un droit à portée restreinte en ce qu'il ne garantit pas l'atteinte de résultats quant au fond de la négociation, mais uniquement quant au processus. Par contre, en se référant au droit international du travail pour élargir la portée de la protection prévue au paragraphe 2d) de la *Charte canadienne*, la Cour suprême convient qu'une exclusion du processus général d'accréditation syndicale et de négociation collective peut faire en sorte d'empêcher certains groupes de travailleuses d'exercer leur liberté syndicale et l'ensemble des droits qui en découlent.

Une exclusion législative explicite du régime général de rapports collectifs de travail peut commander l'inconstitutionnalité de la disposition qui entraîne cette exclusion,

¹⁴¹ Voir l'analyse des auteurs Verge et Roux : Pierre Verge et Dominic Roux, « L'affirmation des principes de la liberté syndicale, de la négociation collective et du droit de grève selon le droit du travail canadien : deux sollicitudes ? » dans Pierre Verge, dir, *Droit international du travail : perspectives canadiennes*, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2010, 438. Leur analyse s'applique à l'approche préconisée par la Cour suprême du Canada dans la trilogie de 2015.

¹⁴² Roux, *supra* note 112 à la p 185.

voire même une action positive de l'État, tel que l'écrit la Cour suprême dans l'arrêt *Dunmore*. Par contre, la question de savoir si une exclusion *de facto* fait intervenir les mêmes obligations de l'État demeure entière. Notre mémoire n'aborde pas cette question, mais plutôt celle d'analyser la réponse la plus adéquate qui devrait être apportée par le législateur si un tel exercice revenait à l'État, de manière à répondre aux besoins des travailleuses domestiques. Sans en faire une analyse exhaustive, soulignons simplement que nous sommes d'avis qu'une telle obligation incombe à l'État. Comme le souligne le TAT dans *ACSCQ*, en présence d'une violation de la liberté syndicale en raison d'une exclusion législative, l'État doit s'abstenir de s'ingérer dans le rapport de force entre les parties¹⁴³. En l'espèce, comme il en sera question dans la prochaine sous-section, il y aurait lieu de se demander si les postulats sur lesquels repose le *Code du travail*, tels que l'interdiction de l'accréditation « multipatronale », ne pourraient pas être remis en question puisqu'ils ont pour effet d'empêcher *de facto* les travailleuses domestiques de négocier collectivement leurs conditions de travail et de bénéficier des protections du régime général. Face au vide juridique actuel auquel font face les travailleuses domestiques et à leur exclusion *de facto*, nous sommes d'avis que l'État aurait l'obligation de prendre une action positive puisque l'inaccessibilité à un régime législatif fait en sorte d'entraver substantiellement leur liberté syndicale¹⁴⁴.

2.2. L'encadrement juridique de la liberté syndicale en droit du travail québécois : les différents régimes de rapports collectifs de travail au Québec

Afin de bien cibler la problématique du présent mémoire, il importe de comprendre comment la législation québécoise crée une impossibilité *de facto* pour les travailleuses de s'en prévaloir, contrevenant ainsi au droit international du travail. Les

¹⁴³ *ACSCQ*, *supra* note 136 aux para 365 et ss.

¹⁴⁴ *Ibid* au para 380.

différents stigmates associés au travail domestique se reflètent dans l'approche paradigmatique préconisée par la législation du travail. La régulation juridique des relations du travail reproduit la segmentation du marché du travail, notamment celle fondée sur le genre et la « race », participant ainsi à la précarité sociale des travailleuses domestiques et à l'insuffisance des protections législatives dont elles bénéficient.

Dans un premier temps, nous étudierons les postulats sur lesquels repose le régime général institué en vertu du *Code du travail* (2.1.) ainsi que les particularités entourant la composition d'une unité de négociation basée sur le regroupement professionnel (2.2.). Notre analyse serait incomplète sans aborder, dans un deuxième et troisième temps, les deux autres régimes d'application générale de rapports collectifs de travail, soit celui des syndicats professionnels (2.3.) et celui des décrets de convention collective (2.4.).

2.2.1. Le *Code du travail* : l'exclusion *de facto* des travailleuses domestiques

Au Québec, les rapports collectifs de travail sont principalement régis par le *Code du travail* qui établit, par un cadre normatif général, un mécanisme d'accréditation syndicale basé sur le modèle industriel nord-américain, communément appelé le modèle Wagner¹⁴⁵. La syndicalisation se manifeste donc habituellement par la mobilisation du *Code du travail*, pièce maîtresse des rapports collectifs de travail.

L'article 3 du *Code du travail* dispose que « tout[e] salarié[e] a droit d'appartenir à une association de salarié[e]s de son choix ». Le paragraphe 11) définit quant à lui la personne salariée comme étant « une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération ». Satisfaisant ces critères, les travailleuses domestiques

¹⁴⁵ Gregor Murray et Pierre Verge, *La représentation syndicale: visage juridique actuel et futur*, Saint-Nicolas (Québec), Presses de l'Université Laval, 1999, à la p 40.

sont des salariées au sens du *Code du travail* et sont ainsi visées par l'ensemble de ses dispositions. De plus, le *Code du travail* n'exclut pas expressément les travailleuses domestiques de son champ d'application, comparativement à d'autres qui le sont nommément¹⁴⁶.

Le *Code du travail* impose certaines exigences pour qu'un syndicat soit accrédité par le Tribunal administratif du travail (TAT), organisme chargé de l'application de cette loi, et pour ainsi bénéficier des effets de l'accréditation tels que le monopole de représentation¹⁴⁷. Pour former un syndicat au sens du *Code du travail*, il s'avère impératif d'être en présence d'une association de salariées telle que définie au paragraphe 1a) comme étant :

Un groupement de salarié[e]s constitué en syndicat professionnel, union, fraternité ou autrement et ayant pour buts l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres et particulièrement la négociation et l'application de conventions collectives.

Conformément au premier alinéa de l'article 21 du *Code du travail*, une association de salariées doit grouper la majorité absolue des salariées d'un employeur pour avoir droit à l'accréditation.

À la lumière des articles 1 et 21, il ressort que la notion de « syndicat », au sens où l'entend le législateur, réfère indéniablement à une association formée d'une pluralité de membres. C'est entre autres pour cette raison qu'il est impossible pour les travailleuses domestiques de se syndiquer, travaillant seule, sans collègue, et isolément. Qui plus est, le premier alinéa de l'article 21 du *Code du travail* consacre la règle de l'employeur unique en ce qu'il empêche aux travailleuses ayant des employeurs différents de former un syndicat. Ce ne sont effectivement que les

¹⁴⁶ *Code du travail*, art 11).

¹⁴⁷ Morin, *supra* note 123 aux pp 148 et ss.

salariées d'un même employeur qui peuvent former une association accréditée au sens de cette disposition.

Travaillant souvent pour un employeur qui n'engage qu'une personne à la fois, la travailleuse domestique peut certes recourir au quatrième alinéa de l'article 21 du *Code du travail* qui reconnaît qu'un syndicat puisse être formé d'une seule salariée. Dans ce cas, elle représente l'unique membre de son syndicat et n'acquiert pratiquement aucun pouvoir de négociation collective, son rapport de force restant outrageusement déséquilibré face à l'employeur. Ainsi, même en exerçant ses droits, sa situation demeure inchangée¹⁴⁸. Or, le propre du mécanisme des rapports collectifs de travail est de contrer cette asymétrie grâce à la mise en place d'un équilibre des puissances¹⁴⁹.

Il appert que les travailleuses domestiques sont exclues *de facto* du processus d'accréditation du *Code du travail* puisqu'il existe une véritable incompatibilité entre la réalité du travail domestique et le modèle de rapports collectifs préconisé au Québec¹⁵⁰. Les obstacles à l'organisation des travailleuses domestiques que nous avons exposés précédemment dans le premier chapitre s'avèrent exacerbés par la loi. De fait, même si le *Code du travail* permet, dans plusieurs cas, d'équilibrer partiellement le rapport de force existant entre l'employeur et les salariées, il en demeure qu'il représente aussi une source d'exclusion pour plusieurs travailleuses précaires, notamment les travailleuses domestiques¹⁵¹. Pour reprendre les propos de l'auteure Urwana Coiquaud, la loi « devient, dans certains cas, un obstacle

¹⁴⁸ Carpentier, *supra* note 11 à la p 82.

¹⁴⁹ Pier-Luc Bilodeau, « Puissance et pouvoir en négociation collective » (2011) 66 :2 RI 171 à la p 173.

¹⁵⁰ C'est d'ailleurs ce que le BIT a rendu comme critique face au Québec dans son 99^e rapport. Voir : BIT, *Premier rapport de la 99^e sess.*, *supra* note 17 au para 277.

¹⁵¹ Voir : Urwana Coiquaud, « La représentation collective des travailleurs précaires : évolution et défis contemporains » (2011) 66 :4 RI 631 à la p 633 [Coiquaud, « La représentation collective des travailleurs précaires »].

insurmontable. Sans être toujours l'artisan de l'exclusion de ces travailleu[se]s, la loi y participe. Dans ce contexte, il se révèle difficile de mener une action collective »¹⁵².

C'est en réponse à ce genre d'exclusion des régimes de protection que certains auteurs ont qualifié de « précarité législative » (« legislative precariousness ») la situation des travailleuses domestiques sur le plan normatif¹⁵³. Non seulement l'exclusion législative *de facto* des travailleuses domestiques représente un élément constitutif de leur situation de vulnérabilité¹⁵⁴, mais la législation, en raison de son inadéquation avec les besoins de cette profession et en ne la considérant pas digne du régime d'accréditation du *Code du travail*, crée et maintient la stratification du marché, tout en renforçant les inégalités sociales, genrées et racisées dont souffrent ces travailleuses¹⁵⁵.

De manière encore plus spécifique, tout en prévoyant que toutes les salariées jouissent de la liberté syndicale, le *Code du travail* détermine les bénéficiaires du droit à l'accréditation en définissant la composition du groupe qui peut se prévaloir de cette prérogative. Ce groupe constitue l'unité de négociation. Le troisième alinéa de l'article 21 C.t. dispose que :

Le droit à l'accréditation existe à l'égard de la totalité des salarié[e]s de l'employeur ou de chaque groupe desdits salarié[e]s qui forme un groupe

¹⁵² Urwana Coiquaud, « La loi et l'accès à la syndicalisation de certains travailleurs non salariés vulnérables : une relation pathologique ? » (2007) 48 C de D 65 aux pp 82 et 83 [Coiquaud, « La loi et l'accès à la syndicalisation »]. Dans son texte, l'auteure traite de l'exclusion des travailleuses de l'application et de l'encadrement de la liberté syndicale prévue au *Code du travail* en raison du statut de salariée qui leur est retiré. Pour cette raison, nous sommes d'avis que l'analyse et le constat que pose l'auteure Coiquaud s'appliquent aux travailleuses domestiques, même si elles sont des salariées au sens du *Code du travail*.

¹⁵³ Albin et Mantouvalou, *supra* note 114 à la p 71. Ce concept se définit comme : « the special vulnerability faced by them because of their exclusion from protective laws or the lower degrees of legal protection they receive in comparison to other workers. »

¹⁵⁴ Virginia Mantouvalou, « Human rights for the precarious workers: the legislative precariousness of domestic labor » (2012) 34:1 Comp Lab L & Pol'y J 133 à la p 133.

¹⁵⁵ Alessio Cangiano et Kieran Walsh, « Recruitment processes and immigration regulations: the disjointed pathways to employing migrant carers in ageing societies » (2014) 28:3 Work Employ Soc 372 à la p 375 et Mantouvalou, « The Many Faces of Slavery », *supra* note 54 à la p 80.

distinct aux fins du présent code, suivant l'accord intervenu entre l'employeur et l'association de salarié[e]s et constaté par l'agent de relations du travail, ou suivant la décision du Tribunal.

Cette disposition réitère l'impossibilité pour les salariées de former une unité de négociation « multipatronale » en exigeant que l'accréditation soit accordée à des salariées d'une même entreprise. En effet, celle-ci « forme le cadre maximum de l'unité de négociation »¹⁵⁶ en vertu du *Code du travail*. De plus, le troisième alinéa de l'article 21 C.t. prévoit qu'une unité de négociation peut réunir l'ensemble des salariées d'un employeur, ce qui est communément appelé une « unité générale », ou encore qu'elle peut ne viser qu'une partie des salariées d'une entreprise. Cette deuxième situation réfère au concept du « groupe distinct ». Pour déterminer la composition de ce groupe distinct et, de ce fait, de l'unité de négociation appropriée, les autorités institutionnelles analysent chaque demande d'accréditation *in concreto* selon plusieurs critères¹⁵⁷.

Un de ces critères est celui de la cohérence du groupe au sein du milieu de travail, c'est-à-dire de la communauté d'intérêts professionnels entre les personnes salariées. Nous croyons qu'il est opportun de nous arrêter brièvement sur ce critère puisqu'il s'avère être un concept inspirant pour forger l'identité collective des travailleuses domestiques, même s'il est aujourd'hui emblématique des postulats sur lesquels repose le régime général des relations de travail et participe, de ce fait, à la précarité législative qui affecte les travailleuses domestiques. En effet, la communauté

¹⁵⁶ André Roy, « L'unité de négociation en matière d'accréditation » (1973) 28 :2 RI 414 à la p 415 [Roy]. Voir aussi : Fernand Morin, Claude D'Aoust et Raymond Lachapelle, « L'accréditation syndicale au Québec » (1970) 25 :3 RI 401 à la p 406.

¹⁵⁷ Les auteurs Brière, Morin, Roux et Villaggi définissent les cinq critères de la manière suivante : « la cohérence du groupe au sein d'un milieu de travail donné; les expériences dans des milieux industriels ou professionnels semblables; le choix du requérant ; la structure organisationnelle de l'entreprise; la paix industrielle, soit l'aménagement pacifique et virtuellement utile des rapports collectifs du travail ainsi envisagés selon les quatre premiers critères. » (Jean-Yves Brière, et al, *Le droit de l'emploi au Québec*, 4^e ed, Montréal, Wilson & Lafleur, 2010 au para IV.63 [Brière, et al]).

d'intérêts est si importante qu'elle a donné lieu à l'avènement du concept du « groupe distinct ». Dans notre mémoire, nous soulevons l'hypothèse que l'identité professionnelle des travailleuses domestiques, en étant une composante principale de leur communauté d'intérêts, permette de les réunir sur cette base.

2.2.2. La communauté d'intérêts : un concept inspirant

La communauté d'intérêts entre les salariées désirant former un groupe distinct constitue une condition essentielle pour conclure au caractère approprié de leur unité de négociation. Selon les enseignements de la Cour suprême du Canada, bien qu'il ne permette pas, à lui seul, d'accorder l'accréditation à un groupe, ce critère représente tout de même celui qui est prééminent et qui doit être privilégié par les autorités institutionnelles lorsqu'elles apprécient une requête en accréditation¹⁵⁸. Selon les auteurs Brière, Morin, Roux et Villaggi, la notion de la communauté d'intérêts « sert, en quelque sorte, de coagulant entre les salariées et peut résulter de différents facteurs »¹⁵⁹. Selon la Cour suprême, ces différents facteurs se décrivent comme suit :

Cette communauté d'intérêts doit être évaluée en fonction de la similitude des tâches exercées par les salarié[e]s, la similitude des salaires et des méthodes de rémunération applicables aux salarié[e]s, la similitude de leurs aptitudes et qualités, l'interdépendance ou le caractère interchangeable de leurs fonctions, et le transfert des salarié[e]s d'une catégorie d'emploi à une autre.¹⁶⁰

Les facteurs à prendre en considération dans la détermination de la communauté d'intérêts reposent entièrement sur des conditions matérielles du travail, écartant ainsi tout facteur exogène au cadre du travail. En étant interprétée à l'intérieur des frontières d'une même entreprise, la notion de communauté d'intérêts des

¹⁵⁸ *U.E.S., local 298 c Bibeault*, [1988] 2 R.C.S. 1048 au para 152 [*Bibeault*]. Voir aussi : *Association des étudiantes et étudiants diplômés de McGill/Association of Graduate Students Employed at McGill (AGSEM) c Université McGill*, 2009 QCCRT 481.

¹⁵⁹ Brière, et al, *supra* note 157 au para IV.64.

¹⁶⁰ *Bibeault*, *supra* note 158 au para 152.

travailleuses s'inscrit dans le paradigme du *Code du travail* et constitue désormais une source d'exclusion qui renforce la ségrégation sexuelle du travail¹⁶¹. Un parcours historique de cette notion de communauté d'intérêts démontre toutefois qu'elle servait à l'origine de base de regroupement. C'est en ce sens que la communauté d'intérêts représente un concept fort intéressant dans la mesure où elle repose sur l'identité professionnelle des travailleuses et prend sa source au-delà du paradigme industriel. Le principe du groupe distinct et, plus largement de la détermination de l'unité appropriée, se comprend à travers l'histoire du syndicalisme québécois.

Initialement, les personnes salariées se sont regroupées en fonction de leurs intérêts professionnels, donnant ainsi naissance au syndicalisme de métier¹⁶². Cette forme de syndicalisme réfère surtout à celle qui était mobilisée par les travailleuses et travailleurs qualifiés ou spécialisés. Or, avec l'avènement du syndicalisme industriel, les travailleuses ne se regroupaient plus sur la base de leurs intérêts professionnels, dans la mesure où ce mode de production a entraîné une déqualification de la main-d'œuvre. Sous cette nouvelle ère industrielle, les travailleuses et les travailleurs se sont plutôt regroupés sur la base d'intérêts d'ordre économique ou social¹⁶³. Comme l'explique l'auteur Roy, « comme ces travailleu[se]s ne possédaient pas de métiers, [elles] ne ressentaient aucune attirance professionnelle les un[e]s envers les autres »¹⁶⁴. De ce fait, la nouvelle organisation du travail industriel a entraîné la composition des unités de négociation. Dès lors, celles-ci réunissaient généralement l'ensemble des personnes salariées d'une entreprise ou d'un établissement¹⁶⁵, se qualifiant alors d'unités dites générales. Parallèlement, avec le développement du

¹⁶¹ Marie-Josée Legault et Marie-Soleil Ouellette, *La mixité des unités d'accréditation au Québec* : rapport final, UQAM, Québec, 2011 (révisé en 2013), aux pp 7 et ss, en ligne : <<http://www.catalogue.cdeacf.ca/>>.

¹⁶² Roy, *supra* note 156 à la p 416. Voir aussi : Marc Brière, « La détermination des unités de négociation. Recherche d'une politique » (1980) 35 :3 RI 534 à la p 537 [Brière].

¹⁶³ Roy, *supra* note 156 à la p 416.

¹⁶⁴ *Ibid* à la p 416.

¹⁶⁵ *Ibid* à la p 417.

secteur tertiaire, l'accessibilité à l'éducation et le progrès technologique, certaines catégories de la main-d'œuvre se sont par la suite spécialisées et regroupées à nouveau en groupes distincts en fonction d'affinités professionnelles, faisant ainsi écho au syndicalisme de métiers d'antan¹⁶⁶. D'aucuns ont qualifié cette mouvance de syndicalisme professionnel et d'autres de professionnalisation¹⁶⁷.

Ce bref retour historique illustre la genèse de la notion de communauté d'intérêts qui découle du *Code du travail*, le syndicalisme industriel en ayant, en quelque sorte, hérité du syndicalisme de métier. La communauté d'intérêts au sens où l'entend l'article 21 du *Code du travail* réfère ainsi à des affinités professionnelles telles que la nature du travail (par exemple le genre d'activités réalisées ou même le statut d'emploi tel que le travail temporaire ou à temps partiel), le mode de rémunération ou les conditions de travail de manière générale ainsi que le lieu du travail. L'exercice d'un même métier ou d'une même profession par les salariés constitue aussi un élément considérable¹⁶⁸.

La notion de communauté d'intérêts s'avère pertinente dans le cadre du présent mémoire puisque la représentation collective nécessite de créer une identité collective¹⁶⁹. Au surplus, le parcours historique de la notion de « groupe distinct » démontre que les frontières d'une unité de négociation peuvent reposer sur l'identité professionnelle et non sur les facteurs liés à un même lieu de travail et un même employeur.

¹⁶⁶ *Ibid* à la p 417 ; Brière, *supra* note 162 à la p 537.

¹⁶⁷ Roy, *supra* note 162 à la p 417; Brière, *supra* note 162 à la p 537.

¹⁶⁸ Roy, *supra* note 156 aux pp 423 et 424. La communauté d'intérêts peut être imposée par la loi. À titre d'exemple, voir la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales*, RLRQ c U-0.1. Celle-ci impose, à son article 4, la composition des seules quatre unités de négociation pouvant exister dans des établissements du secteur des affaires sociales.

¹⁶⁹ Yates, *supra* note 43 à la p 589.

Bien que les travailleuses domestiques ne peuvent actuellement pas mobiliser le *Code du travail*, la composition d'une unité les regroupant devrait prendre en considération leurs caractéristiques communes. Outre que leur profession et la nature de leurs tâches sont généralement les mêmes, les travailleuses domestiques partagent un lieu de travail similaire, sans que celui-ci soit le même à proprement parler, à savoir la maison privée (frontières du lieu de travail). Le facteur d'isolement dont elles souffrent participe également à la reconnaissance de leur groupe distinct. Dans les limites de la définition retenue aux fins de la présente recherche, la relation d'emploi au sein de laquelle se trouvent les travailleuses domestiques embauchées par un particulier constitue un élément supplémentaire permettant l'identification de leur communauté d'intérêts. Par ailleurs, la sous-valorisation du travail domestique s'ajoute à ces divers éléments en ce qu'elle se répercute sur les conditions de travail. Les expériences communes vécues par les travailleuses domestiques peuvent servir à titre de « plateforme d'intérêts »¹⁷⁰, permettant ainsi de forger l'identité collective du groupe.

Qui plus est, allant au-delà des paramètres du *Code du travail*, des caractéristiques exogènes au cadre du travail pourraient également être prises en considération pour former un groupe distinct de travailleuses domestiques. Pour reprendre les propos de l'auteure Charlotte Yates, critiquant le caractère universalisé et non genré du travail :

Gender and racialized identities and experiences are added as interests on top of gender neutral conceptions of work, and workers. The 'us' in union collective identities that aims to unite workers, often ends up denying gender and race in the constitution of the collective.¹⁷¹

Les facteurs exogènes au cadre du travail à l'instar du genre, de la « race » et du statut de migrante, pourraient tout autant être considérés comme participant à forger

¹⁷⁰ Charlotte Yates, « Comprendre le travail de soins, syndiquer les femmes : Comment le cadrage d'un problème modèle une stratégie syndicale », (2010) 65 R IRES 133 à la p 139.

¹⁷¹ Yates, *supra* note 43 à la p 589.

l'identité collective des travailleuses domestiques et, de fait, la communauté d'intérêts de ce groupe.

Pour faire écho à ce concept de regroupement sur une base professionnelle, nous jugeons opportun d'étudier le premier régime général de rapports collectifs de travail adopté au Québec, soit celui des syndicats professionnels. D'abord, parce qu'il s'inscrit dans le paysage normatif du droit du travail et qu'il importe d'évaluer s'il peut servir de rempart aux travailleuses domestiques en lieu et place du *Code du travail*, mais aussi pour étudier de quelle manière ces travailleuses peuvent le mobiliser. Comme son nom l'indique, il s'agit d'un régime axé sur le regroupement des travailleuses sur la base professionnelle.

2.2.3. Le régime des syndicats professionnels

En 1924, alors qu'il n'existait aucune véritable institution en matière de relations de travail, le législateur québécois adopte la *Loi des syndicats professionnels*¹⁷², pionnière en droit syndical. En vertu de cette loi, les syndicats, qui ne disposaient auparavant d'aucune reconnaissance légale, se voient octroyer la possibilité d'acquiescer un statut et une capacité juridiques. Inspirée de la législation française et unique en Amérique du Nord à cette époque, la *Loi de 1924* marque un tournant dans l'histoire du droit du travail en accordant une reconnaissance juridique aux syndicats et en leur permettant d'agir à titre d'acteurs « officiels » sur la scène des relations du travail¹⁷³.

Attribuant à l'association incorporée la personnalité juridique distincte de ses membres, la *Loi de 1924* lui confère ainsi le droit d'ester en justice en son propre

¹⁷² LQ 1924, c 112 [*Loi de 1924*]. Brière, et al, *supra* note 157 au para III-711.

¹⁷³ Jacques Rouillard, *Histoire du syndicalisme au Québec : des origines à nos jours*, Montréal, Boréal, 1989, aux pp 169 et 170 [Rouillard].

nom. Bien plus, en 1931, la loi est modifiée afin de permettre aux syndicats de représenter leurs membres en justice si l'intérêt collectif de la profession est préjudicié, ce qui ne leur était pas possible sous l'égide de la loi initiale, laquelle ne prévoyait pas de subrogation légale¹⁷⁴. S'appliquant autant au secteur privé que public¹⁷⁵ et autant aux associations ouvrières qu'aux associations patronales, l'incorporation des syndicats sous l'égide de la *Loi de 1924* demeure cependant volontaire.

En vertu de ce régime, les personnes qui exercent la même profession, le même emploi ou encore des métiers similaires peuvent constituer une association ou un syndicat professionnel en répondant aux exigences procédurales de la loi. La notion de syndicalisme repose ainsi sur une base professionnelle ou de communauté d'activités¹⁷⁶. C'est d'ailleurs ce qui la caractérise par rapport au régime dominant actuel. Pour reprendre les propos de l'auteur Gagnon,

[À] la différence du Code du travail, [la *Loi sur les syndicats professionnels*] ne tient aucun compte du rattachement des membres du syndicat, soit à la direction de l'entreprise, soit à son personnel d'exécution [...] La seule exigence retenue par la Loi sur les syndicats professionnels, à l'égard de la composition du groupement, reste l'appartenance des membres fondateurs à un même secteur professionnel¹⁷⁷.

Aussi, la *Loi de 1924* se démarque parce qu'elle reconnaît, pour la première fois, la valeur juridique des conventions collectives que les syndicats professionnels peuvent conclure¹⁷⁸.

¹⁷⁴ *Loi modifiant la Loi sur les syndicats professionnels*, SQ 1930-31 c 98.

¹⁷⁵ À l'exception des fonctionnaires. Michel Coutu, et al, *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*, 2^e, vol 2, Cowansville, Yvon Blais, 2014, à la p 4 [Coutu, et al].

¹⁷⁶ Robert P Gagnon et al, *Droit du travail*, 2^e ed, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1991, à la p 310.

¹⁷⁷ *Ibid* à la p 310.

¹⁷⁸ Conformément à l'article 18 de la *Loi de 1924*, la convention collective donne ouverture à tous les droits et recours pour la sanction des obligations qu'elle contient, réitérant ainsi la valeur juridique du contrat collectif.

Alors qu'initialement l'objet des syndicats devait être exclusivement orienté vers les intérêts de la profession¹⁷⁹, le texte de la loi est amendé en 1947, définissant désormais l'objet des syndicats professionnels comme étant « l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et moraux de leurs membres »¹⁸⁰. Bien qu'elle puisse sembler circulaire, cette modification ouvre la voie à la syndicalisation sur la base de l'employeur unique en permettant aux syndicats de représenter des membres d'une seule entreprise et non plus uniquement de l'ensemble d'une profession sur un territoire donné¹⁸¹.

Bien que peu de modifications aient été apportées à la *Loi de 1924* depuis son adoption, la plus notable a été introduite lors de la refonte des lois du travail en 1964, de manière concomitante à l'entrée en vigueur du *Code du travail*. À cette époque, la *Loi de 1924* est remplacée par l'actuelle *Loi sur les syndicats professionnels*¹⁸², celle-ci reprenant l'essence de la première à l'exception de la section sur la convention collective¹⁸³. Cette modification n'est pas étrangère à la montée du syndicalisme industriel, et conséquemment de la négociation collective décentralisée. Sous l'empire de la loi initiale, non seulement la convention collective s'est vue conférer un effet juridique, mais elle pouvait aussi être multipartite et ainsi lier plusieurs syndicats et employeurs¹⁸⁴. Tant la loi de l'époque que celle en vigueur actuellement présentent

¹⁷⁹ *Loi de 1924*, art 2.

¹⁸⁰ Texte de l'actuel article 6 de la *Loi sur les syndicats* qui a été ajouté à la *Loi de 1924* par l'adoption de la *Loi modifiant la Loi des syndicats professionnels*, LQ 1947, c 52. (1947).

¹⁸¹ Pierre Verge et Gregor Murray, *Le droit et les syndicats : aspects du droit syndical québécois*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1991, aux pp 120 et 121 [Verge et Murray].

¹⁸² *Loi sur les syndicats professionnels*, RLRQ c S-40. [*Loi sur les syndicats*].

¹⁸³ La première section portait la constitution et les pouvoirs des syndicats professionnels, la deuxième sur leur liquidation et la troisième sur la convention collective (articles 15 à 18).

¹⁸⁴ *Loi de 1924*, art 15 et 16. L'article 15 de la *Loi de 1924* définit la convention collective comme suit : « La convention collective de travail est un contrat relatif aux conditions du travail, conclu entre, d'une part, les représentants soit d'un syndicat professionnel, soit d'une union, soit d'une fédération de syndicats et, d'autre part, un ou plusieurs employeurs, ou les représentants soit d'un syndicat d'employeurs, soit d'une union, soit d'une fédération de syndicats d'employeurs. » Désormais, la seule mention dans la *Loi sur les syndicats* relative aux conventions collectives se

un bémol assez important en ce qu'elles ne prévoient aucun mécanisme contraignant pour forcer les employeurs à participer à la négociation collective, laquelle demeure à leur entière discrétion¹⁸⁵.

Dans tous les cas, la *Loi sur les syndicats* requiert un minimum de quinze personnes pour constituer un syndicat professionnel¹⁸⁶. Qui plus est, les articles 1 et 26 de la *Loi sur les syndicats* exigent qu'au moins quinze personnes qui le composent disposent de la citoyenneté canadienne¹⁸⁷. En plus d'être discriminatoire et sans doute inconstitutionnelle¹⁸⁸, cette exigence nous apparaît injustifiée et totalement déconnectée de la réalité actuelle du marché du travail caractérisé par une présence de plus en plus importante de personnes immigrantes, comme cela est le cas pour le secteur du travail domestique. Peu d'auteurs se sont penchés sur la raison pour laquelle cette exigence particulière a été adoptée et maintenue, certains se contentant d'affirmer qu'il s'agit d'un reliquat du chauvinisme et du nationalisme excessif de l'époque, lesquels s'inscrivaient possiblement dans une logique de l'après-guerre et

retrouve au paragraphe 9(10) qui prévoit que les syndicats peuvent « passer avec tous autres syndicats, sociétés, entreprises ou personnes les contrats ou conventions relatives à la poursuite de leur objet et spécialement ceux visant les conditions collectives du travail ». Sans être explicite, le libellé de cette disposition ne ferme tout de même pas la porte à une convention multipartite. D'un autre côté, la loi ne donne maintenant aucune définition de ce qu'elle entend par une convention au sens de l'article 9.

¹⁸⁵ Rouillard, *supra* note 173 aux pp 169 et 170.

¹⁸⁶ *Loi sur les syndicats*, art 1. Notons que le 10 mai 2017, un projet de loi privé a été déposé à l'Assemblée nationale pour retirer cette exigence de la *Loi sur les syndicats*. Voir : PL 799, *Loi modifiant la Loi sur les syndicats professionnels dans le but de supprimer l'obligation d'être citoyen canadien pour être membre du conseil d'administration d'un syndicat ou faire partie de son personnel*, 1^{ère} sess, 41^e leg, Québec, 2017.

¹⁸⁷ La *Loi de 1924* prévoyait, à son article 5, que seuls les sujets britanniques pouvaient faire partie de la direction du syndicat et qu'un syndicat ne pouvait se constituer que dans la mesure où au moins le deux tiers de ses membres étaient des sujets britanniques.

¹⁸⁸ Selon nous, cette exigence est discriminatoire et contraire à l'article 15(1) de la *Charte canadienne*. C'est également l'avis des auteurs Verge et Murray. Voir Verge et Murray, *supra* note 181 à la p 145 (voir note de bas de page 12). La Cour suprême, dans l'arrêt *Andrews c Law Society of British Columbia*, [1989] 1 RCS 143, a conclu qu'une règle qui exclut toute une catégorie de personnes de l'admission au Barreau de la province, ou plus largement à certains types d'emploi, du seul fait qu'ils n'ont pas la citoyenneté canadienne porte atteinte au droit à l'égalité au sens de l'article 15(1) de la *Charte canadienne*.

dans la crainte de l'infiltration des communistes venus de l'étranger¹⁸⁹. Toujours est-il que rédigés ainsi, les articles 1 et 26 de la *Loi sur les syndicats* constituent un affront considérable à la liberté syndicale des travailleuses qui ne détiennent pas le statut de citoyenne canadienne, qu'elles soient résidentes permanentes ou travailleuses étrangères temporaires, et exacerbe leur situation de précarité.

Au surplus, l'obligation de former un groupe d'au moins quinze personnes pour se prévaloir des effets de la *Loi sur les syndicats* nous apparaît trop élevée et problématique¹⁹⁰. Dans les régions rurales ou éloignées, il n'est pas improbable que des travailleuses et travailleurs d'une même profession regroupés parmi plusieurs petits employeurs soient si peu nombreux qu'ils ne satisfont pas les exigences de la loi. Dans tous les cas, cette exigence n'apparaît pas justifiée alors que le régime général de rapports collectifs de travail permet à une personne seule de former un syndicat accrédité.

L'historique du régime et les modifications qui y ont été apportées démontrent le caractère innovateur de la loi, mais également les efforts d'arrimage entre ce régime, qui se voulait pourtant flexible, et celui du syndicalisme industriel institué en vertu du *Code du travail*. En adoptant la *Loi de 1924*, le législateur avait véritablement l'objectif d'ordonner les syndicats par profession¹⁹¹. Malgré que le régime des syndicats professionnels nous apparaisse incomplet en lui-même pour constituer une alternative intéressante et viable au régime général des rapports collectifs de travail, certaines caractéristiques s'avèrent intéressantes pour le groupe auquel nous nous intéressons. Le regroupement sur une base professionnelle est permis, faisant en sorte que toutes les travailleuses domestiques peuvent se réunir, et ce, indépendamment de leur

¹⁸⁹ Brière, et al, *supra* note 157 au para III-712 et Léo Roback, « Les travailleurs du Québec au XXe siècle » (1985) 40 :4 RI 826 aux pp 838 et ss.

¹⁹⁰ Sous l'égide de la *Loi de 1924*, un minimum de vingt personnes était requis.

¹⁹¹ Denys Dion, « Loi sur les syndicats professionnels de Québec » (1950) 10 R du B 145 à la p 160 [Dion].

relation d'emploi, que ce soit en vertu du CES, du programme d'immigration fédéral ou encore de gré à gré. Un autre avantage de ce régime est indéniablement sa grande flexibilité. Contrairement au *Code du travail* qui prévoit une procédure impérative pour les associations désirant obtenir une accréditation¹⁹², le régime des syndicats professionnels n'impose aucune exigence particulière autre que de faire une déclaration constatant l'intention des membres de former un syndicat, sous réserve de l'obligation de regrouper quinze citoyennes canadiennes ou plus que nous écartons pour les raisons mentionnées ci-dessus¹⁹³.

Malgré tout, de manière générale, le régime des syndicats professionnels s'avère stérile à de nombreux égards pour constituer une véritable alternative intéressante pour les travailleuses domestiques. Le processus de négociation collective prévu par le régime est assez laconique, la *Loi sur les syndicats* ne prévoyant aucune obligation de négocier pour les parties. L'absence d'obligation pour les employeurs de négocier complexifie, au niveau pratique, l'application du régime. Dans le contexte des relations de travail des travailleuses domestiques, l'absence d'identification de la partie patronale aux fins de la négociation collective s'avère problématique puisque la discrétion est alors laissée aux différents employeurs de négocier de manière regroupée ou centralisée. Le régime ne met en place aucun mécanisme pour mettre fin à l'impasse des négociations et ne comporte aucune protection spécifique relative à l'exercice du droit de grève. Ce constat peut avoir changé depuis 2015, lorsque l'arrêt *Saskatchewan Federation of Labour* a été rendu par la Cour suprême du Canada. En effet, même si la loi ne prévoit pas l'exercice du droit de grève, nous sommes d'avis que les travailleuses jouissent tout de même du droit fondamental de recourir à ce moyen de pression protégé par le paragraphe 2d) de la *Charte canadienne*, et se trouvent donc protégées contre les mesures de représailles si elles le font. Qui plus

¹⁹² *Code du travail*, art 25 et 36.1.

¹⁹³ La déclaration doit contenir les informations décrites à l'article 1 de la *Loi sur les syndicats* et elle doit être soumise au registraire des entreprises du Québec.

est, le régime ne prévoit d'ailleurs aucun mécanisme pour s'assurer du respect des conditions de travail négociées, laissant aux parties signataires de la convention collective le soin de combler cette lacune si elles le souhaitent. Aucune sanction n'est d'ailleurs spécifiquement imposée par la loi dans l'éventualité où un employeur se retire d'une entente volontairement négociée.

Malgré le caractère indéniablement innovateur de la *Loi de 1924* ou de son successeur, la *Loi sur les syndicats*, l'utilisation du régime des syndicats professionnels apparaît superfétatoire en tant qu'unique véhicule de syndicalisation mobilisé. Depuis l'avènement du *Code civil du Québec*¹⁹⁴ en 1991, les syndicats institués en vertu de la *Loi sur les syndicats* constituent des personnes morales au sens du droit commun¹⁹⁵. À l'exception de la personnalité juridique claire et distincte des membres, le régime des syndicats professionnels n'apporte pas beaucoup plus d'avantages concrets que le régime des syndicats *de facto*¹⁹⁶. Le régime des syndicats professionnels n'est que très peu mobilisé actuellement et ne joue qu'un rôle complémentaire, les syndicats se constituant sous son empire, mais s'astreignant tout de même au mécanisme d'accréditation du *Code du travail*¹⁹⁷. L'absence de caractère contraignant de la négociation collective en vertu de la *Loi sur les syndicats* explique cette réalité. À moins de reprendre sa forme initiale sous l'égide de la *Loi de 1924* et d'en combler les lacunes, ce régime n'apparaît utile que s'il est complété par d'autres. Par exemple, autant sous la *Loi de 1924* que sous la loi actuelle, la convention collective négociée ne s'applique qu'aux parties cosignataires. Il s'agit donc d'une loi de convention collective sans extension¹⁹⁸. Or, pour en augmenter la portée et les avantages, le

¹⁹⁴ RLRQ c CCQ-1991 [CcQ].

¹⁹⁵ *Ibid*, art 298 à 364.

¹⁹⁶ Les articles 2267 à 2279 CcQ portent sur l'association *de facto*. Le syndicat *de facto* est celui qui ne dispose pas d'une personnalité juridique claire et distincte et dont l'existence se déduit par des faits manifestes démontrant l'intention de ses membres de s'associer. Voir : Brière, et al, *supra* note 157 au para III-717.

¹⁹⁷ Brière, et al, *supra* note 157 au para III-711.

¹⁹⁸ Dion, *supra* note 191 à la p 151.

législateur a jugé utile de permettre l'extension des conditions de travail négociées par un syndicat professionnel à des travailleuses et travailleurs qui n'étaient pas visés par la convention collective et qui n'étaient pas nécessairement syndiqués. C'est notamment ce que permettait de faire un régime combiné entre celui des syndicats professionnels et celui des décrets de conventions collectives qui sera étudié dans la prochaine sous-section.

2.2.4. Le régime des décrets de convention collective

Dix ans après l'adoption du régime des syndicats professionnels et avant l'avènement du *Code du travail*, le législateur adopte, en 1934, la *Loi relative à l'extension juridique des conventions collectives de travail*¹⁹⁹. Même si la *Loi de 1924* avait accordé à la convention collective une valeur juridique, peu de conventions avaient été conclues. Les employeurs, craignant de se retrouver seuls à en signer une et par conséquent de voir diminuer leur capacité de concurrencer sur le marché, étaient peu enclins à s'engager dans un processus de négociation. À l'aune de l'adoption de la *Loi de 1934*, l'autonomie de la volonté, axiome des relations ouvrières-patronales, laissait le droit du travail dépourvu d'une législation contraignante. En réponse à cette carence, le régime des décrets représente une solution mitoyenne.

En adoptant ce régime, le législateur confère au gouvernement du Québec la prérogative d'étendre, par décret, à tout un secteur d'activités sur un territoire donné, les conditions de travail négociées par un syndicat dans le secteur visé, à la condition qu'une des parties à la convention collective en fasse la demande²⁰⁰. Une convention collective peut dès lors s'étendre à de tierces parties, faisant ainsi obstacle à la règle de l'effet relatif des contrats. De même, des salariées non syndiquées peuvent profiter

¹⁹⁹ LQ 1934, c 56 [*Loi de 1934*].

²⁰⁰ *Ibid*, art 2 et 3.

de conditions de travail négociées par une organisation syndicale²⁰¹. Lors de son adoption, la *Loi de 1934* complète en quelque sorte la *Loi de 1924* en remédiant à certaines de ses lacunes²⁰².

Un décret de convention collective requiert à la fois l'existence d'une entente consensuelle issue d'une négociation collective et l'intervention gouvernementale contraignante qui étend les conditions de travail négociées à l'ensemble d'un même secteur d'activités sur un territoire déterminé. D'un côté, lors de l'adoption de la *Loi de 1934*, les différents acteurs de la scène du travail n'ont toujours pas l'obligation de négocier une convention collective, exercice qui demeure laissé à leur entière discrétion. Le régime en lui-même est d'ailleurs facultatif en ce que ce sont les parties qui doivent demander l'extension de leur convention collective. De l'autre côté, il devient obligatoire dès lors qu'est décrétée l'extension d'une convention collective puisque les conditions de travail s'imposent alors comme *minima* à tout un secteur d'activités²⁰³. Il s'agit donc d'un régime à la fois volontaire et contraignant qui combine deux modes d'élaboration des conditions de travail, à savoir la libre négociation des conditions de travail et celle de la détermination étatique des normes de travail²⁰⁴. Le régime des décrets de convention collective est initialement conçu de manière à stimuler la négociation collective et à favoriser les bonnes relations de travail dans un esprit corporatiste basé sur la collaboration patronale-syndicale²⁰⁵.

²⁰¹ Jacques Rouillard, « Genèse et mutation de la Loi sur les décrets de convention collective au Québec (1934-2010) », (2011) 68 *Le Travail* 9 à la p 12 [Rouillard, 2011]. Au départ, en vertu de l'article 2 al 2 de la *Loi de 1934*, seules les clauses relatives au salaire et à la durée du travail sont étendues.

²⁰² Jean-Réal Cardin, *L'influence du syndicalisme national catholique sur le droit syndical québécois*, Montréal, Institut social populaire, 1957, à la p 31.

²⁰³ Gérard Hébert, « La Loi sur les décrets de convention collective : cinquante ans d'histoire », dans Michel Brossard, dir, *La loi et les rapports collectifs de travail*, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1984, 81 à la p 83 [Hébert, 1984].

²⁰⁴ Brière, et al, *supra* note 157 au para III-502.

²⁰⁵ Jean Bernier, « Juridical Extension in Québec. A New Challenge Unique in North America » (1993) 48:4 *RI* 745 à la p 745 [Bernier, 1993]. Deux objectifs bien précis motivent l'avènement du régime. D'une part, le contexte économique austère de la grande dépression réclame une intervention législative pour améliorer la situation des travailleuses, alors que le taux de chômage

Très rapidement, la *Loi de 1934* connaît un franc succès, une quarantaine de décrets étant adoptée dans l'année suivant l'entrée en vigueur de la loi²⁰⁶. Celle-ci reçoit un accueil favorable du salariat, mais aussi des employeurs, qui y voient un moyen d'établir un plancher de salaire et d'éviter la concurrence basée sur l'affaiblissement des conditions de travail²⁰⁷. Parmi les premiers secteurs touchés par les décrets se retrouvent ceux de la construction, de la chaussure, de l'imprimerie et du vêtement ainsi que des industries diverses telles que celle du meuble, du cercueil et du carton²⁰⁸.

Les secteurs visés par les décrets partagent certaines caractéristiques, lesquelles représentent des facteurs qui compliquent la syndicalisation de la main-d'œuvre²⁰⁹. Il s'agit, pour la plupart, de secteurs à bas salaire composés dans une très grande proportion d'entreprises de petite ou de moyenne taille qui rencontrent une forte concurrence sur le marché²¹⁰. Cette concurrence entraîne une plus grande instabilité et une insécurité d'emploi, ce qui participe à la mobilité de la main-d'œuvre assujettie

atteint sa cime (Hébert, 1984, *supra* note 203 aux pp 97 et 98). Le régime permet ainsi d'assurer des conditions de travail convenables aux salariées. D'autre part, la loi s'assure de réduire la concurrence néfaste entre les entreprises assujetties au décret (Coutu et al, *supra* note 175 à la p 108). Pour une analyse plus complète de l'idéologie mise de l'avant par le régime des décrets, voir aussi Céline St-Pierre, « Idéologie et pratiques syndicales au Québec dans les années '30 : la loi de l'extension juridique de la convention collective de travail » (1975) 7 :2 Sociologie et sociétés 5 et Jean-Louis Dubé, *Décrets et comités paritaires : l'extension juridique des conventions collectives* (1990) RDUS 260.

²⁰⁶ Rouillard, 2011 *supra* note 201 à la p 16.

²⁰⁷ *Ibid* à la p 16.

²⁰⁸ Hébert, 1984, *supra* note 203 à la p 85 et Jean Bernier, « L'expérience de l'application des décrets », dans Rodrigue Blouin et al, dir, *Les relations industrielles au Québec: 50 ans d'évolution*, Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval, 1994, 671, aux pp 678 et 679 [Bernier, « Application des décrets »].

²⁰⁹ Hébert, 1984, *supra* note 203 à la p 97.

²¹⁰ Bernier, 1993, *supra* note 205 à la p 746.

aux décrets. Aussi, cette main-d'œuvre se distingue notamment par son identité professionnelle²¹¹.

Après avoir expérimenté beaucoup de succès dans les premières années, le régime des décrets connaît une faible croissance vers la fin des années 1930 et durant les années 1940 en raison des changements législatifs survenus dans l'enceinte du monde du travail²¹². La popularité du régime des décrets atteint son apogée vers la fin des années 1950 où le nombre de personnes salariées visées par un décret approche 250 000 réparties au sein de 33 000 entreprises, pour un total de 120 décrets²¹³. Pour une trentaine d'années, de manière générale, le nombre de décrets en vigueur se maintient approximativement à une centaine avant de connaître une rapide décroissance à partir des années 1970, à l'exception du secteur des services où, à partir de ce moment, il a commencé à croître²¹⁴. La quasi-totalité des décrets dans les

²¹¹ L'auteur Gérard Hébert décrit ce phénomène comme suit : « La main-d'œuvre régie par décret est souvent constituée de personnes qui exercent un métier. C'est le cas de la construction, l'automobile, la coiffure, le vêtement. Cette situation explique certaines caractéristiques du régime. » (Hébert, 1984, *supra* note 203 aux pp 97 et 98.).

²¹² En 1937, la *Loi des salaires raisonnables*, LQ 1937, c 50, est adoptée. Elle impose des salaires minimums et permet notamment au gouvernement de rendre une ordonnance à cet effet dès lors qu'une association syndicale et un employeur rencontrent une impasse dans la conclusion d'une convention collective (Hébert, *supra* note 203 à la p 87). Cette nouvelle loi incite les employeurs à rompre les négociations collectives, par ailleurs toujours volontaires, et à laisser les autorités gouvernementales faire office d'arbitre de différend en adoptant une ordonnance (Coutu, et al, *supra* note 175 à la p 114). Parallèlement, toujours en 1937, alors qu'elle avait connu quelques amendements mineurs, la *Loi de 1934* est revisitée par le législateur qui la rebaptise sous le nom de la *Loi relative aux salaires des ouvriers*, LQ 1937, c 49. En 1940, cette loi devient la *Loi de la convention collective*, LQ 1940, c 38. Cette dernière constituera l'assise principale de l'actuelle *Loi sur les décrets de convention collective*. En 1951, on compte 21 000 employeurs visés par 96 décrets comparativement à 17 000 et 84 respectivement en 1941 (Hébert, 1984, *supra* note 203 aux pp 86 et 89).

²¹³ Ministère du travail, « Évolution du nombre de décrets, d'employeurs et de salariés assujettis. 1935-2010 », *Rapports annuels des comités paritaires transmis à la Direction des politiques du travail*, Québec, 2010, en ligne: <<https://www.travail.gouv.qc.ca/>> [Ministère du travail, « Évolution du nombre de décrets »]. Voir aussi : Québec, Secrétariat du travail, Direction des politiques du travail, « Rapport sur la consultation relative à la Loi sur les décrets de convention collective », Ministère du travail, Québec, 24 avril 2014, à la p 2, en ligne: <<https://www.travail.gouv.qc.ca/>> [*Rapport sur la consultation relative à la LDCC*].

²¹⁴ Bernier, « Application des décrets », *supra* note 208 aux pp 676 à 679). La marginalisation du régime des décrets s'explique surtout par l'adoption, en 1944, de la *Loi des relations ouvrières* (*Loi*

secteurs du vêtement et de la manufacture est ainsi abrogée dans les années 1990 au motif que la déréglementation de ces secteurs entraînerait une meilleure compétitivité des entreprises québécoises sur le marché²¹⁵. En 2010, seulement seize décrets sont en vigueur, visant environ 8 740 employeurs et 75 000 personnes salariées²¹⁶. En 2014, le nombre de décrets est réduit à quinze²¹⁷, lesquels interviennent principalement dans le secteur des services, notamment dans l'entretien des édifices publics et celui des agents de sécurité. Il en est ainsi puisque la mondialisation, qui entraîne la délocalisation des emplois dans certains secteurs, dont celui de la manufacture, n'affecte pas autant le secteur des services, le travail ne pouvant être effectué ailleurs qu'ici. Malgré tout, depuis plusieurs années, aucun nouveau décret n'a été adopté, et ce, même dans le secteur des services. Certains auteurs expliquent la mise au rancart du régime des décrets par une mouvance libérale et de déréglementation. D'autres estiment que ce constat s'explique par la manifestation

instituant une commission de relations ouvrières, LQ 1944, c 30), précurseur du *Code du travail*, qui crée un régime d'accréditation syndicale et rend obligatoire la négociation collective. À partir de ce moment, les syndicats misent plutôt sur cette loi et sur le monopole de représentation qu'elle leur procure pour négocier des conditions de travail. Ce régime industriel étant créé sur mesure pour les grandes entreprises, le régime des décrets est laissé aux secteurs comptant un grand nombre d'employeurs de petites et moyennes tailles embauchant peu d'employées et sujettes à une forte concurrence. De plus, en 1968, le législateur a retiré du régime des décrets l'industrie de la construction, retranchant ainsi quelque 100 000 travailleurs à la liste des salariés assujettis à un décret (*Loi des relations du travail dans l'industrie de la construction*, LQ 1968 c 45). Aussi, à la *Loi des relations ouvrières* et le *Code du travail* se sont également ajoutées la *Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'œuvre*, SQ 1969, c 51, en 1969, qui retire tout ce qui a trait à l'apprentissage du régime des décrets, et la *Loi sur les normes du travail*, SQ 1979, c 45, qui couvrait un domaine plus large que celui des décrets en plus d'offrir des recours aux salariés. Voir : Gérard Hébert, « Le renouvellement du régime des décrets de convention collective » (1990) 45 :2 RI 404 à la p 405 [Hébert, 1990].

²¹⁵ Voir Groupe conseil sur l'allègement réglementaire, *Rapport du Groupe conseil en matière d'allègements réglementaires au premier ministre du Québec*, 29 mai 1998, en ligne: <<https://www.economie.gouv.qc.ca/>>. Ce groupe a proposé l'abrogation des décrets dans l'industrie du vêtement et progressivement dans l'industrie manufacturière. Voir aussi : Rouillard, 2011, *supra* note 201 aux pp 29 à 32.

²¹⁶ Ministère du travail, « Évolution du nombre de décrets », *supra* note 213.

²¹⁷ Ces décrets touchaient 76 420 salariés et 9 178 employeurs : Québec, Secrétariat du travail, Direction des politiques du travail, « Le monde du travail au Québec en chiffres », Ministère du travail, Québec, 20 mars 2014, en ligne: <<https://www.travail.gouv.qc.ca/>>. Pour une liste exhaustive des décrets, voir: Ministère du travail, section « Décrets », en ligne: <<https://www.travail.gouv.qc.ca/faq/decrets.html>>.

d'une nouvelle forme de régulation du travail, soit une régulation des conditions de travail opérée par l'État plutôt qu'une régulation administrée par les parties par le biais de la négociation collective²¹⁸.

La principale main-d'œuvre actuellement assujettie aux décrets se retrouve dispersée à travers différents lieux de travail et dispose d'une certaine autonomie dans l'exécution de la prestation de son travail. Le régime des décrets a été utilisé comme « outil de règlementation de certains métiers où il y a si peu ou pas de relations employeurs salarié[e]s, par exemple, la coiffure »²¹⁹. Cette particularité du régime s'avère intéressante pour étudier le cas des travailleuses domestiques dans la mesure où la relation qu'elles entretiennent avec leur employeur peut être assez ténue. Lorsqu'elles exécutent des tâches ménagères ou prennent soin d'un enfant ou d'une personne en perte d'autonomie, l'employeur, par exemple le chef de la famille ou le parent, n'est pas forcément présent. Les travailleuses sont donc laissées à elles-mêmes pour exécuter leur travail dans un contexte d'isolement, et la relation employeur-salariée ne s'inscrit pas dans une conception tayloriste de la gouvernance au travail²²⁰. Ainsi, de prime abord, le régime des décrets peut s'avérer intéressant pour les travailleuses domestiques dont le travail relève du secteur des services.

Le régime tel que nous le connaissons aujourd'hui est issu d'importantes modifications qui y ont été apportées en 1996 par l'adoption de la *Loi modifiant la*

²¹⁸ Pour plus de détails concernant ces deux thèses, voir : Patrick Martel, *L'extinction de l'extension juridique des conventions collectives dans le secteur manufacturier au Québec : le cas de l'industrie du vêtement*, mémoire de maîtrise en relations industrielles, Université de Montréal, 2010, 31, en ligne: <<https://papyrus.bib.umontreal.ca/>>.

²¹⁹ Voir : Jean Bernier et Laurence Léa Fontaine, *L'extension juridique des conventions collectives au Québec : Bilan et conditions d'une relance*, Cahiers de l'Alliance de recherche université-communautés (ARUC), Collection Cahiers de transfert CT-2012-001, avril 2012, à la p 10, en ligne: <https://www.aruc.rlt.ulaval.ca/>>[Bernier et Fontaine].

²²⁰ Selon le paradigme tayloriste, la production est plus efficace si le lieu de travail et les prises de décision sont hiérarchiquement structurés. Les travailleuses se voient conséquemment retirer leur autonomie, les pouvoirs de contrôle et d'organisation du travail relevant entièrement de l'employeur (Dorothy Sue Cobble, « Labor Law Reform and Postindustrial Unionism » (1994) *Dissent Magazine* 473 à la p 475 [Cobble, 1994b]).

*Loi sur les décrets de convention collective*²²¹. Cette réforme, qui harmonise notamment le régime des décrets avec le *Code du travail* et la *Loi sur les normes du travail*, constitue la première révision considérable du régime depuis son adoption en 1934²²². Par l'ajout de critères d'extension des conventions collectives, la réforme de 1996 vise surtout à adapter le régime au contexte de la globalisation en considérant les impacts économiques de la concurrence internationale. À cette époque, le législateur adopte deux nouvelles définitions à la *Loi sur les décrets*²²³, celles de l'association accréditée et de l'association d'employeurs. Dès lors, par la conjugaison des paragraphes 1b) et 1d) de la loi, seule une association accréditée au sens du *Code du travail* peut conclure une convention collective susceptible d'extension. De ce fait, le syndicat voulant négocier une telle convention collective doit satisfaire les critères de représentativité établis par le régime général de rapports collectifs de travail et se soumettre à la procédure d'accréditation auprès du TAT. Dès lors, une entente collective conclue par un syndicat incorporé en vertu du régime des syndicats professionnels ou une association *bona fide* ou *de facto* ne peut plus faire l'objet d'une extension juridique, comme cela était le cas auparavant.

Lorsqu'une convention collective est conclue en vertu du *Code du travail* entre un employeur et une association accréditée, une de ces deux parties contractantes peut demander au gouvernement son extension juridique²²⁴. Il est alors loisible au gouvernement « de décréter qu'une convention collective relative à un métier, à une industrie, à un commerce ou à une profession lie également tous les salariés et tous les employeurs professionnels du Québec, ou d'une région déterminée du Québec,

²²¹ LQ 1996, c 71.

²²² Pour connaître l'étendue des modifications apportées en 1996, voir : Danielle Turcotte, « Survol des nouveautés apportées à la Loi sur les décrets de convention collective » (1998) 32 RJT 223 et Danielle Turcotte, « La *Loi sur les décrets de convention collective* : quoi de neuf ? », SFPBQ, *Développements récents en droit du travail*, vol 102, Éditions Yvon Blais, Montréal, 1.

²²³ En 1964, la *Loi de la convention collective* devient la *Loi sur les décrets de convention collective*, SQ 1964, c 143.

²²⁴ *Loi sur les décrets*, art 3.

dans le champ d'application défini dans ce décret »²²⁵. Pour déterminer si un décret doit être adopté, ou maintenu lorsqu'il est déjà en vigueur, le ministre du Travail évalue les critères d'extension juridique établis par l'article 6 de la *Loi sur les décrets*. Ceux-ci requièrent que les dispositions de la convention collective aient acquis une signification et une importance prépondérantes pour l'établissement des conditions de travail²²⁶. La loi ne définissant aucun critère pour déterminer si cette exigence est satisfaite, la discrétion est laissée au ministre du Travail d'en faire l'évaluation²²⁷. Par ailleurs, le décret ne doit pas poser d'inconvénient sérieux sur la capacité concurrentielle nationale et internationale des entreprises visées²²⁸. Lorsque ces critères sont satisfaits et que le gouvernement adopte un décret, les conditions de travail négociées deviennent alors le seuil minimal et d'ordre public à respecter dans le secteur d'activités visé sur le territoire déterminé²²⁹.

Outre les difficultés d'application du régime entraînées par son arrimage au *Code du travail*, le rôle important qui est laissé à l'État dans l'adoption ou non d'un décret, de même que dans son renouvellement, peut s'avérer problématique²³⁰. Dans le cas du travail domestique, puisque l'État intervient dans le financement de certains services,

²²⁵ *Ibid*, art 2.

²²⁶ *Ibid*, art 6(2)a). La loi n'exige pas que la convention collective soit en vigueur au moment de son extension. Ainsi, selon plusieurs auteurs, les conventions collectives négociées peuvent contenir des clauses d'entrée en vigueur conditionnelle à l'adoption d'un décret. À cet effet, voir: Coutu, et al, *supra* note 175 à la p 139 et Bernier, 1993, *supra* note 205 à la p 748. Contra: Brière, et al, *supra* note 157 au para III-512.

²²⁷ Parmi certains éléments considérés sont le nombre d'employeurs ayant signé la convention collective que les parties souhaitent étendre, le nombre de salariées qui travaillent pour les employeurs signataires, le nombre d'employeurs qui ne sont pas assujettis à une convention collective et les conditions de travail que ceux-ci offrent à leurs salariées non syndiquées.

²²⁸ *Loi sur les décrets*, art 6(2)b). Cette exigence découle des modifications apportées au régime en 1996.

²²⁹ *Ibid*, art 11. Lorsque le décret est adopté, tout employeur professionnel assujetti qui contourne l'application du décret en donnant des conditions salariales inférieures à celles qui y sont prévues peut être passible d'une amende.

²³⁰ Par exemple, vers la fin des années 1990, face à la pression des entreprises de l'industrie manufacturière, le gouvernement a aboli les quatre décrets touchant 23 000 travailleuses de l'industrie du vêtement dans plus de 1300 établissements. Voir : *Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail*, LQ 1999 c 57.

il n'a pas nécessairement intérêt à enrayer la « concurrence déloyale » à laquelle peuvent s'adonner les travailleuses pour se compétitionner entre elles. Au contraire, il peut avoir un intérêt à maintenir les conditions de travail les plus minimales possible, en refusant l'extension d'une convention collective qui aurait pour effet d'augmenter les coûts de la main-d'œuvre. Par ailleurs, face à l'accroissement de la demande de services à domicile, notamment dans le secteur de la santé et des services sociaux, les travailleuses domestiques pourront certainement établir un rapport de force plus grand face à l'État pour obtenir de meilleures conditions de travail.

En outre, le régime des décrets laisse la discrétion au gouvernement de déterminer le secteur d'extension des conditions de travail, celui-ci pouvant s'établir au niveau provincial ou plus local²³¹. Parmi les décrets en vigueur, la plupart délimitent leur champ d'application à une région donnée, mais certains s'appliquent aussi à l'ensemble du Québec²³². L'extension juridique s'applique aux employeurs professionnels²³³ et aux salariées visées par le champ d'application du décret. Ainsi, dès qu'une salariée effectue, pour le compte d'un employeur professionnel, un travail visé par le décret sur le territoire défini par le décret, elle bénéficie des conditions de travail négociées par les parties contractantes. Puisque l'accès aux conditions de travail négociées est rattaché à la nature du travail exécuté par une salariée sur un territoire donné, et non l'appartenance à une entreprise, l'assujettissement des travailleuses et travailleurs au régime n'est pas subordonné à une forme de relation

²³¹ *Loi sur les décrets*, art 2. La loi ne prévoit pas de limite territoriale. Il revient aux parties de demander l'étendue territoriale du décret. Celui-ci peut viser tous les secteurs d'activités à l'exception de l'industrie de la construction et de l'industrie agricole conformément au paragraphe 29a) de la *Loi sur les décrets*.

²³² Par exemple, l'article 2.01 du *Décret sur les agents de sécurité*, c D-2, r 1 prévoit qu'il s'applique à l'ensemble du Québec. L'article 2.02 du *Décret sur l'industrie des services automobiles de la région de Montréal*, c D-2, r 10, définit quant à lui son application à la grande région de Montréal.

²³³ Le paragraphe 1g) de la *Loi sur les décrets* définit l'employeur professionnel comme étant « un employeur qui a à son emploi un ou des salarié[e]s visé[e]s par le champ d'application d'un décret ». L'article 1 j) de la *Loi sur les décrets* définit la personne salariée comme étant « tout apprenti, manœuvre ou ouvrier non spécialisé, ouvrier qualifié ou compagnon, artisan, commis ou employé qui travaille individuellement, en équipe ou en société ».

d'emploi en particulier. Sous réserve de ce qui a été négocié, que le travail soit accompli à temps partiel ou occasionnellement, dans une maison privée, pour un ou plusieurs employeurs, ne constitue pas, *a priori*, un obstacle à l'application du régime²³⁴. Ce faisant, dans notre cas, toutes les travailleuses domestiques, que ce soit celles embauchées en vertu du CES, du programme fédéral PFS ou de gré à gré, pourraient bénéficier des conditions de travail décrétées, sous réserve, depuis 1996, qu'un syndicat accrédité ait demandé l'extension d'une convention collective négociée, ce qui constitue un obstacle non négligeable à l'effectivité du régime pour ce groupe de travailleuses.

Lors de son adoption, le régime mettait de l'avant un modèle de négociation sectorielle, contrairement au *Code du travail* qui prévoit un mode de négociation sur la base de l'entreprise. Avant les modifications apportées en 1996, la presque totalité des conventions collectives ayant fait l'objet d'une extension était négociée par une association d'employeurs agissant à titre de partie patronale²³⁵. Il faut se rappeler que la *Loi de 1934* ne prévoyait aucun encadrement spécifique régissant le déroulement de la négociation collective. Depuis 1996, le décret doit désormais reposer sur une convention collective négociée par un syndicat accrédité selon les paramètres du *Code du travail*, ce qui rend la négociation multipatronale beaucoup plus improbable. De la sorte, dans le cas des travailleuses domestiques, toute la problématique liée à l'identité du vis-à-vis patronal demeure entière relativement à l'application du régime des décrets, le rendant inadéquat pour répondre à leurs besoins.

²³⁴ C'est d'ailleurs la conclusion des auteurs Bernier, Vallée et Jobin : Bernier, Vallée et Jobin, *supra* note 16 à la p 89.

²³⁵ Jean-Guy Bergeron et Diane Veilleux, « The Québec *Collective Agreement Decrees Act* : A Unique Model of Collective Bargaining » (1996) 22 *Queen's L.J.* 135 à la p 143 [Bergeron et Veilleux]. Ces associations d'employeurs regroupaient autant des employeurs de personnel syndiqué que de personnel non syndiqué.

Une particularité intéressante du régime des décrets est que l'administration et la surveillance du régime reviennent aux parties à travers le comité paritaire, lequel est composé en nombre égal de représentants patronaux et syndicaux des parties signataires de la convention collective faisant l'objet d'une extension²³⁶. En plus d'être un lieu de négociation du renouvellement des décrets²³⁷, le comité paritaire est chargé d'assurer leur respect par tous les employeurs assujettis, ce qui permet d'enrayer la concurrence déloyale²³⁸. Pour ce faire, il dispose de divers moyens tels que l'analyse de rapports mensuels transmis par les employeurs assujettis ou l'inspection des lieux de travail²³⁹. À cet égard, la Cour suprême du Canada a reconnu que le comité détient le pouvoir de mener des inspections à domicile pour s'assurer que le décret soit respecté²⁴⁰. Par ailleurs, le comité doit aussi traiter les plaintes dénonçant le non-respect du décret et peut exercer des recours civils et pénaux au nom des personnes salariées contre les employeurs devant les tribunaux de droit commun ou le TAT, tribunal spécialisé en relations de travail²⁴¹. Ce rôle du comité

²³⁶ L'article 17 de la *Loi sur les décrets* permet au ministre du Travail d'adjoindre le comité paritaire d'au plus quatre membres issus des salariées et des employeurs professionnels assujettis à la convention collective, mais qui n'y sont pas parties. Le paritarisme a pour effet de favoriser la communication entre les parties, du moins celles qui sont chargées de l'application des conditions de travail, et d'assurer une plus grande harmonie « industrielle » dans un secteur donné (Voir : Patrice Jalette, « When Labour Relations Deregulation is not an Option : The Alternative Logic of Building Service Employers in Quebec » (2006) 22:3 *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 329 à la p 337). Il est à noter que l'équipe du comité paritaire est composée de plus que huit personnes, comprenant, par exemple, des inspecteurs.

²³⁷ La négociation du renouvellement du décret peut se faire selon les paramètres du *Code du travail*. Un projet de loi déposé à l'Assemblée nationale prévoit que le comité paritaire puisse demander au ministre du Travail la modification du décret après avoir pris en charge la négociation. Voir : PL 53, *Loi sur les décrets de convention collective en vue principalement d'en faciliter l'application et de favoriser la transparence et l'imputabilité des comités paritaires*, 1^{re} sess, 41^e lég, Québec, 2015, art 2 (adoption de principe le 30 novembre 2016). Il est intéressant de noter qu'une procédure allégée de négociation s'est développée avec le temps au sein du comité paritaire. Voir : Bernier et Fontaine, *supra* note 219 aux pp 21 et 24.)

²³⁸ *Loi sur les décrets*, art 16. L'article 22 de la loi définit l'ensemble des pouvoirs du comité paritaire.

²³⁹ *Rapport sur la consultation relative à la LDCC*, *supra* note 213 à la p 12.

²⁴⁰ Ce pouvoir du comité paritaire a été confirmé dans l'arrêt de la Cour suprême *Comité paritaire de l'industrie de la chemise c Potash*, [1994] 2 RCS 406. Voir Bergeron et Veilleux, *supra* note 235 aux pp 160 et 163.

²⁴¹ *Loi sur les décrets*, art 22. Conformément aux articles 30 et 31 de cette loi, le TAT détient la compétence exclusive pour entendre les cas de repréailles à la suite de l'exercice d'un droit garanti par le décret.

paritaire s'avère hautement important pour les travailleuses et travailleurs, notamment ceux dans une situation de précarité, dans la mesure où ces recours sont souvent dispendieux. Il revient également au comité paritaire d'informer les salariées et les employeurs professionnels relativement aux conditions de travail.

Après avoir passé en revue les différentes particularités du régime des décrets, nous pouvons affirmer qu'il renferme certes l'avantage d'octroyer des conditions de travail plus avantageuses à des travailleuses et travailleurs non syndiqués et pour qui la syndicalisation peut s'avérer très difficile en raison de la structure fragmentée de leur relation d'emploi. Par contre, son appareillement avec le régime général de rapports collectifs du travail est inadéquat pour répondre aux besoins de la main-d'œuvre mobile des entreprises de petite taille et, à plus fortes raisons, à ceux des travailleuses domestiques. L'exigence d'être en présence d'une convention collective et d'une association accréditée conformément au *Code du travail* fait en sorte que le régime, à lui seul, ne peut constituer une alternative viable pour les travailleuses domestiques voulant négocier leurs conditions de travail. Les modifications de 1996 ont pour effet de limiter l'accès au régime des décrets aux travailleuses et travailleurs qui peuvent déjà mobiliser le régime institué en vertu du *Code du travail*²⁴². Malgré tout, plusieurs caractéristiques du régime des décrets s'avèrent intéressantes et pourront certes alimenter notre analyse relative aux caractéristiques que pourrait avoir un régime de rapports collectifs adapté aux besoins du travail domestique.

L'analyse des différents régimes d'application générale au Québec permet de constater le vide juridique dans lequel se retrouvent, *de facto*, les travailleuses domestiques en matière de rapports collectifs de travail. Elles ne peuvent recourir ni au régime institué en vertu du *Code du travail*, qui repose sur le principe de l'employeur unique, ni à celui des décrets de convention collective, à moins que ce

²⁴² Bergeron et Veilleux, *supra* note 235 aux pp 160 et 163.

dernier ne reprenne sa forme initiale. Quant au régime des syndicats professionnels, trop laconique et non contraignant, il ne s'avère guère utile pour aider les travailleuses à bâtir un rapport de force face à leur employeur. Ayant posé les jalons de notre problématique, nous exposerons, dans le prochain chapitre, le cadre d'analyse avec lequel nous étudierons différents régimes spécifiques aux services de garde d'enfants et de soins à domicile en Amérique du Nord.

CHAPITRE III

LE CADRE ANALYTIQUE D'UN RÉGIME DE RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL ADAPTE AUX TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

Afin de déterminer les caractéristiques d'un régime de rapports collectifs de travail adéquat pour répondre aux besoins des travailleuses domestiques, il importe de préciser ce que nous entendons par « régime de rapports collectifs » et d'en circonscrire les composantes. Ce sont également ces composantes qui permettront d'apprécier les différents régimes étudiés dans le prochain chapitre et de les comparer les uns aux autres.

Nous soumettons l'hypothèse que l'identité professionnelle pourrait être l'élément central de la communauté d'intérêts des travailleuses domestiques, écartant ainsi le lieu de travail et l'identité de l'employeur comme éléments déterminants de l'organisation collective des travailleuses. Ce faisant, nous retenons le concept du syndicalisme de profession développé par l'auteure Dorothy Sue Cobble comme paradigme de référence. Ce modèle d'organisation des travailleuses prend sa source à l'extérieur de l'établissement de l'employeur. Puisque le syndicalisme industriel s'est déployé au Québec vers 1930 avec la syndicalisation de l'industrie manufacturière²⁴³ et a été encadré juridiquement quelques années plus tard²⁴⁴, il s'avère intéressant d'étudier une forme d'organisation collective des travailleuses qui prévalait avant son

²⁴³ À partir de ce moment, l'organisation des travailleuses et des travailleurs de la grande industrie manufacturière s'est davantage réalisée sur la base du regroupement par usine plutôt que par métier, ce qui permettait d'attirer les ouvrières et les ouvriers peu qualifiés. Ce changement s'explique entre autres par l'influence des nouvelles organisations syndicales internationales (par exemple la Congress of Industrial Organizations) qui misaient sur ce modèle comparativement à d'autres, tels que l'American Federation of Labor, qui priorisaient toujours une approche par métier. Voir Jacques Rouillard, *Histoire du syndicalisme au Québec : Des origines à nos jours*, Montréal, Boréal, 1989, aux pp 15 à 17 et 158 à 161 [Rouillard].

²⁴⁴ D'abord en 1944 avec l'adoption de la *Loi des relations ouvrières (Loi instituant une commission de relations ouvrières, supra note 214)*, puis en 1964 avec l'adoption du *Code du travail*.

émergence. Considérant que le syndicalisme de profession n'est pas un régime encadré juridiquement, l'objectif consistera à évaluer comment les caractéristiques des différents régimes étudiés peuvent s'apparenter à celles du modèle de Cobble, de manière à déterminer leur adéquation avec les besoins du travail domestique.

3.1. Les différentes composantes d'un régime de rapports collectifs de travail

Afin d'évaluer les composantes de chacun des régimes étudiés, nous retenons le modèle triptyque développé par l'auteur Rodrigue Blouin pour définir la notion de « régime de rapports collectifs ». Selon cet auteur, les régimes de rapports collectifs de travail, dans la mesure où ils reposent sur l'historique d'exploitation dont les travailleuses et travailleurs ont été victimes, ont pour finalité d'imposer un cadre démocratique à l'intérieur duquel les parties interagissent au sein du milieu de travail²⁴⁵. Pour l'auteur, un régime de rapports collectifs de travail « vise essentiellement à permettre aux salarié[e]s de négocier leurs conditions de travail, d'en surveiller par la suite l'application correcte et, éventuellement, de renvoyer les mésententes à leur sujet à des modes de sanction adaptés au milieu de travail »²⁴⁶.

Pour atteindre cette finalité, l'auteur soutient qu'un régime de rapports collectifs de travail devrait comporter trois piliers, soit 1) un mode de représentation instituant un

²⁴⁵ Rodrigue Blouin, « L'encadrement juridique général des rapports collectifs de travail : le Code du travail » dans Jean Boivin, dir, *Introduction aux relations industrielles*, Montréal, Gaëtan Morin, 2004, 271 à la p 272 [Blouin].

²⁴⁶ *Ibid* à la p 280. L'auteure Mélanie Gagnon élabore plus amplement les trois composantes d'un régime de rapports collectifs de travail dans sa thèse de doctorat : Mélanie Gagnon, *Les régimes d'exception au Code du travail, cadre analytique examinant les raisons de leur implantation et étude de leur qualification à titre de véritable régime de rapports collectifs du travail : le cas des camionneurs-propriétaires*, thèse de doctorat, Université Laval, 2008, en ligne: <<http://theses.ulaval.ca/>> [Gagnon]. Nous nous référons au cadre analyse développé par l'auteure Gagnon en complément de celle de l'auteur Blouin, même si l'étude de la première portait sur un groupe de travailleurs (les camionneurs-propriétaires) qui ne nous intéresse pas aux fins de notre mémoire.

mécanisme d'identification des associations représentatives (1.1.), 2) un processus de négociation collective (1.2.) et 3) un mode de gestion des conditions de travail négociées (1.3.)²⁴⁷. Un tableau en annexe schématise ces trois piliers ainsi que leurs composantes respectives (Annexe A).

3.1.1. Le mode de représentation syndicale

Le mode de représentation comprend la liberté syndicale, autant individuelle²⁴⁸ que collective²⁴⁹, ainsi qu'un mécanisme de reconnaissance des associations de salariées. L'auteure Mélanie Gagnon distingue trois types de représentation syndicale²⁵⁰. Celle-ci peut s'établir sur une base décentralisée ou sur la base de l'établissement, ce qui entraîne l'application de la règle de l'employeur unique à laquelle sont confrontées les travailleuses domestiques. La représentation syndicale peut reposer sur une base territoriale lorsqu'elle réunit des travailleuses de différentes entreprises sur un territoire donné, tout métier et toute profession confondus. La représentation peut également s'axer autour d'un secteur d'activités en réunissant des travailleuses appartenant à la même profession ou le même métier.

Dans tous les cas, la représentation doit permettre aux parties de négocier un régime

²⁴⁷ Blouin, *supra* note 245 à la p 272. L'analyse de l'auteur réfère surtout au régime général de rapports collectifs de travail, mais elle constitue une bonne prémisse sur laquelle baser notre propre étude.

²⁴⁸ La liberté syndicale individuelle comprend non seulement le droit d'adhérer ou non à l'association de son choix, mais aussi la protection contre les mesures de représailles posées pour contester l'exercice de cette liberté.

²⁴⁹ La liberté syndicale collective doit permettre au syndicat d'agir non seulement au nom de ses membres, mais aussi en son propre nom tout en étant protégé contre l'entrave ou l'ingérence de l'employeur dans ses activités. C'est ainsi qu'il est reconnu au syndicat des droits qui lui sont propres et la personnalité juridique lui permettant de les revendiquer. L'auteur André Rousseau s'exprimait ainsi en commentant la personnalité juridique du syndicat accrédité : « Ce syndicat devient, aux fins du droit du travail à tout le moins, une partie contractante autonome, à qui le législateur a conféré un statut particulier, marquant ainsi à quel point le droit reconnaît et protège les intérêts de ce groupe » (André Rousseau, « Personnalité juridique des syndicats » (1975) 53 R du B can 126 à la p 134).

²⁵⁰ Gagnon, *supra* note 246 aux pp 44 et ss.

de conditions travail. Pour ce faire, il importe de mettre en place un mécanisme d'identification des associations représentatives. Cette reconnaissance peut être consacrée par une autorité institutionnelle, à l'instar d'un tribunal, ou par une autorité gouvernementale, comme elle peut découler de la loi ou de la convention collective. L'auteure Gagnon circonscrit quatre éléments devant être définis dans l'élaboration de la reconnaissance syndicale, soit 1) la catégorie de travailleuses visées par le régime, 2) le groupe approprié aux fins de la représentation, ce qui renvoie aux aires de représentation, à l'instar de la représentation sectorielle, 3) la base de la représentativité²⁵¹ et 4) les effets de la reconnaissance syndicale, lesquels devraient nécessairement comprendre l'obligation de l'employeur de reconnaître l'association de même que le droit de celle-ci d'ester en justice.

3.1.2. Le mode de négociation collective

Le deuxième pilier d'un régime de rapports collectifs de travail réfère au mode de négociation collective. Celle-ci renvoie au procédé en vertu duquel les parties patronale et syndicale parviennent à une entente relative aux rapports de travail en vue de conclure une convention collective à laquelle elles souscrivent²⁵². Pour conclure à l'existence d'une véritable négociation collective, deux caractéristiques sont essentielles, à savoir un mécanisme de reconnaissance des parties aux fins de la négociation collective²⁵³, laquelle peut s'effectuer à plusieurs niveaux, ainsi que des moyens pour favoriser ou forcer la conclusion d'une convention collective²⁵⁴.

Comme le précise l'auteure Gagnon, le système de négociation collective et le niveau

²⁵¹ La professeure Gagnon oppose le monopole de représentation au pluralisme syndical.

²⁵² Gérard Dion, *Dictionnaire canadien des relations du travail*, 2^e ed, Québec, Presses de l'Université Laval, 1986, p 310 [Dion, *Dictionnaire canadien*].

²⁵³ Gagnon, *supra* note 246 à la p 56. C'est ce que l'auteur Blouin appelle le processus technique de négociation entre les parties.

²⁵⁴ Blouin, *supra* note 245 à la p 280.

où elle s'effectue découlent en grande partie de l'aire de représentation puisque la convention collective s'applique aux travailleuses et travailleurs visés par la reconnaissance syndicale. Lorsque la représentation est décentralisée, la négociation s'effectue au niveau de l'entreprise, pour les membres du syndicat compris dans une même unité de négociation et qui travaillent pour un seul employeur, souvent au même établissement. La négociation peut aussi s'effectuer uniquement pour les personnes ayant le même métier ou la même profession sur un territoire donné, dans une même branche d'activités. C'est ce que l'auteure qualifie d'« approche par métier ». La négociation peut également être « régionale » lorsqu'elle implique les acteurs de différentes entreprises d'une aire territoriale déterminée d'une même branche d'activités et vise toutes les professions que l'on peut y retrouver. Dans ces deux derniers cas, étant de nature centralisée, la négociation peut être multipartite et impliquée à la fois plusieurs entreprises et employeurs différents, de même que plusieurs associations syndicales²⁵⁵.

Pour compléter le deuxième pilier relatif à la négociation collective, le régime devrait nécessairement comprendre des moyens pour favoriser la conclusion d'une entente, notamment celle d'obliger les parties à négocier. L'auteure Gagnon soutient que :

[L]'existence d'un certain encadrement des négociations est devenu un élément caractéristique de tout régime de rapports collectifs du travail bien conçu. En règle générale, il s'exprime en termes d'obligation de négocier que ce soit de façon directe ou indirecte, et ce, selon les règles de diligence et de bonne foi.²⁵⁶

En plus d'imposer aux parties l'obligation de négocier de bonne foi, le régime de rapports collectifs de travail devrait prévoir des mécanismes afin de faciliter le règlement des différends ou des mécontentes en cas d'impasse dans les négociations, à l'instar de l'arbitrage d'une première convention collective, de la conciliation ou de

²⁵⁵ Gagnon, *supra* note 246 aux pp 58 et 59.

²⁵⁶ *Ibid* à la p 60.

la médiation²⁵⁷. Le régime devrait également aménager l'exercice des moyens de pression économique, tels que le recours à la grève ou au lock-out, ou, lorsque ces prérogatives ne sont pas données aux parties, mettre en place un système alternatif à l'instar de l'arbitrage de différend²⁵⁸. Par contre, la possibilité de substituer au droit de grève un arbitrage de différend obligatoire est contraire aux principes de l'OIT, sous réserve de cas d'exception, notamment pour certains fonctionnaires exerçant des fonctions d'autorités au nom de l'État et pour le personnel nécessaire au maintien des services essentiels au sens strict du terme, à l'instar du personnel policier²⁵⁹.

3.1.3. Le mode de gestion et de sanction des conditions de travail négociées

Le troisième pilier d'un régime de rapports collectifs de travail réfère au mode de gestion et de sanction des conditions de travail négociées. Cette caractéristique implique qu'une fois la négociation terminée, les conditions de travail négociées doivent être consignées par écrit dans une entente, laquelle doit impérativement produire des effets juridiques à l'égard des parties et des personnes salariées visées²⁶⁰. En cas de violation de l'entente négociée, le régime doit mettre en place un processus de règlement des litiges de manière à rendre exécutoire l'application des conditions de travail. À ce titre, l'auteure Gagnon soutient qu'un véritable régime de rapports collectifs de travail doit comprendre la possibilité pour les personnes salariées d'être représentées par leur association syndicale devant les instances décisionnelles, que celles-ci soient spécialisées ou non²⁶¹. Cette nécessité s'explique non seulement pour des raisons pragmatiques, en ce qu'il s'avère souvent très coûteux pour les salariées de le faire elles-mêmes et que l'objectif de la mise en place d'un régime de rapports collectifs de travail est justement de pallier au déséquilibre du rapport de force entre

²⁵⁷ Blouin, *supra* note 245 à la p 284.

²⁵⁸ *Ibid* à la p 289.

²⁵⁹ Voir : BIT, *Le droit de grève*, *supra* note 94 aux para 40 et 43.

²⁶⁰ Gagnon, *supra* note 246 aux pp 63 et 64.

²⁶¹ *Ibid* aux pp 67 et 68.

les parties, mais aussi parce qu'il revient à l'association de s'assurer du respect des conditions de travail qu'elle a elle-même contractées. De plus, le recours à ce processus pour trancher les mésententes concernant l'interprétation ou l'application de l'entente collective doit être obligatoire et non facultatif. Bien que l'auteure n'en fasse pas mention, nous pouvons également penser au recours à la médiation ou à la conciliation qui pourrait être envisagé, sans toutefois exclure le recours à un processus plus contraignant, tel que l'arbitrage de grief ou la saisine d'un tribunal spécialisé.

Un régime de rapports collectifs de travail devrait comprendre les trois piliers que nous avons décrits, soit un mode de représentation, un mode de négociation et un mode de gestion des conditions de travail négociées ainsi que les différentes caractéristiques qui composent chacun de ces piliers. C'est à la lumière de ce cadre analytique que nous serons à même d'évaluer les différents régimes de rapports collectifs de travail étudiés dans le quatrième chapitre et de déterminer quelles devraient être les particularités d'un régime propre aux travailleuses domestiques. S'ajoutant à ce cadre d'analyse, le syndicalisme de profession fera également partie de notre cadre théorique puisqu'il s'agit d'un modèle d'organisation des travailleuses qui était répandu dans le secteur des services avant l'avènement du syndicalisme industriel et qui a coexisté avec ce dernier pendant plusieurs années.

3.2. Le syndicalisme de profession comme alternative au syndicalisme industriel

La majorité des travailleuses et travailleurs qui se sont organisés avant le New Deal utilisait une forme de syndicalisme très différente de celle qui domine désormais les

rapports collectifs de travail²⁶². La communauté d'intérêts servant de base de regroupement était alors celle de l'identité professionnelle des travailleuses. L'auteure Cobble qualifie ce type d'organisation collective d'« occupational unionism », que nous traduisons comme « syndicalisme de profession », principalement parce que les facteurs de mobilisation gravitent autour de leur profession²⁶³.

Bien que son importance ait commencé à décroître à partir des années 1930, le syndicalisme de profession a coexisté pendant plus d'une vingtaine d'années avec le syndicalisme industriel. Avant d'être déclassé par le syndicalisme industriel, le syndicalisme de profession était très présent dans les secteurs des services et dans les petites entreprises ayant une main-d'œuvre variable et irrégulière²⁶⁴. C'est ainsi que les artisans de la construction, les employées de restaurants et les artistes de la scène se sont tous organisés sur une base professionnelle. Il s'avère ainsi pertinent d'étudier le syndicalisme de profession puisqu'il répondait davantage aux besoins de la main-d'œuvre pour qui la relation d'emploi ne correspondait pas à l'archétype du travail industriel.

S'appuyant sur l'étude de cas de la syndicalisation des serveuses de restaurant aux États-Unis, l'auteure Cobble décompte quatre caractéristiques fondamentales du syndicalisme de profession pleinement instauré, soit 1) l'identité professionnelle

²⁶² Dorothy Sue Cobble et Leah F. Vosko, « Historical Perspectives on Representing Nonstandard Workers », dans Françoise Carré et al, dir, *Nonstandard Work : The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*, Ithaca, Cornell University Press, 2000, 291 à la p 294 [Cobble et Vosko].

²⁶³ Dorothy Sue Cobble, « Making Postindustrial Unionism Possible », dans Sheldon Friedman et al, *Restoring the Promise of American Labor Law*, Ithaca, ILR Press, 1994, 285 à la p 293 [Cobble, 1994a].

²⁶⁴ Dorothy Sue Cobble, « The Next Unionism: Structural Innovations for a Revitalized Labor Movement » (1997) 48:8 *Labor Law Journal* 439 à la p 440 [Cobble, 1997]. Le syndicalisme industriel était quant à lui répandu pour organiser les travailleuses et travailleurs des industries manufacturières, par exemple celles de l'automobile et du caoutchouc, ou des grandes entreprises bureaucratiques comme les hôtels ou les bureaux gouvernementaux.

comme vecteur d'organisation syndicale (2.1.), 2) l'octroi des avantages et des bénéfices en fonction de l'appartenance professionnelle (2.2.), 3) le « peer management » (2.3.) et 4) le contrôle de la distribution de la main-d'œuvre (2.4.)²⁶⁵.

3.2.1. L'organisation syndicale basée sur l'identité professionnelle des travailleuses

En premier lieu, comme son nom l'indique, le syndicalisme de profession repose sur l'identité professionnelle des travailleuses²⁶⁶. Regroupant les travailleuses qui pratiquent une même profession, cette forme d'organisation syndicale prend sa source à l'extérieur du lieu de travail ; c'est pourquoi il a été très présent dans les secteurs composés de plusieurs entreprises de petite et moyenne taille. Pour développer son paradigme, Cobble s'appuie sur l'étude de la syndicalisation des serveuses de restaurant. Dès le début du vingtième siècle jusqu'aux années 1960, celles-ci ont commencé à s'organiser collectivement, représentant le premier groupe composé majoritairement de femmes à se syndiquer. Affiliées presque exclusivement au Hotel Employees and Restaurant Employees International Union (« HERE »), les serveuses ont initialement formé des sections locales non mixtes de femmes en fonction des différents territoires couverts. La syndicalisation des serveuses a connu une croissance très rapide, à un point tel que vers la fin des années 1940, vingt-cinq pourcent des serveuses au niveau national étaient syndiqués, ce qui contraste avec le taux de syndicalisation de 1,6 pourcent dans le secteur des services de restauration et des lieux de consommation de breuvages observé en 2016²⁶⁷.

²⁶⁵ Dorothy Sue Cobble, « Organizing the Postindustrial Work Force: Lessons From the History of Waitress Unionism » (1991) 44:3 *Industrial and Labor Relations Review* 419 [Cobble, 1991].

²⁶⁶ Dorothy Sue Cobble, « History, Women's Work, and The New Unionism », (1999) 15:2 *The New Higher Educational Journal* 19 à la p 21 [Cobble, 1999].

²⁶⁷ Bureau of Labor Statistics, « Table 3. Union affiliation of employed wage and salary workers by occupation and industry, 2015-2016 annual averages », United States Department of Labor, en ligne : <<https://www.bls.gov/>>.

Un des catalyseurs de la vague de syndicalisation de l'époque a été le sentiment d'appartenance à la profession de serveuse. L'objectif des travailleuses n'était pas uniquement d'améliorer leurs conditions de travail, mais aussi de rehausser l'image et la réputation de leur profession. Elles désiraient obtenir une reconnaissance professionnelle et effectuer leur travail au meilleur de leurs capacités. Leur syndicat représentait ainsi un véhicule adéquat pour faire avancer le statut de leur profession.

Il faut noter que l'auteure Cobble distingue le syndicalisme de profession du syndicalisme de métier, en ce que le premier se veut plus général et inclusif. Optant pour la première qualification, Cobble décrit un modèle qui n'est pas limité aux artisans qualifiés (« skilled craftsmen »), ce qui relèverait plutôt du syndicalisme de métier²⁶⁸. Celui-ci pourrait être considéré comme étant moindre et inclus dans ce que l'auteure Cobble qualifie de syndicalisme de profession. En effet, le syndicalisme de profession est une forme adéquate de représentation collective dès lors que les travailleuses et travailleurs s'identifient davantage à leur profession qu'à leur lieu de travail ou leur entreprise, indépendamment qu'il s'agisse d'un métier « qualifié » ou non. C'est en ce sens que la communauté d'intérêts des travailleuses est basée sur leur identité professionnelle.

3.2.2. Les droits et bénéfices accordés en fonction de l'appartenance professionnelle

Faisant écho à la première caractéristique liée à l'identité professionnelle, les droits et les bénéfices sont accordés aux membres en fonction de l'appartenance professionnelle et non en fonction de l'ancienneté au sein d'un milieu de travail spécifique²⁶⁹. Cette dernière forme d'ancienneté n'est pas utile pour une main-d'œuvre caractérisée par sa mobilité qui ne demeure pas suffisamment longtemps à

²⁶⁸ Cobble, 1997, *supra* note 264 à la p 440. Nous soulevons également l'hypothèse que les métiers considérés « qualifiés » tendent à être des métiers davantage occupés par des hommes.

²⁶⁹ Cobble, 1999, *supra* note 266 à la p 21.

l'emploi d'un même employeur pour bénéficier pleinement des avantages qui en découlent. Le syndicalisme de profession favorise une approche plus souple qui permet de « transférer » d'un emploi à l'autre les droits et bénéfices, ceux-ci s'accumulant en fonction de l'adhésion syndicale²⁷⁰. Dans cette optique, les syndicats de profession militent non pas pour la sécurité d'emploi en fonction d'un lieu de travail spécifique, mais comptent plutôt sur une sécurité professionnelle et une sécurité d'employabilité²⁷¹. Ils y parviennent en misant sur l'augmentation du nombre global d'emplois de qualité bien rémunérés et en outillant les travailleuses afin qu'elles disposent des compétences nécessaires pour les effectuer²⁷².

C'est ce que l'auteure Cobble a observé chez les serveuses de restaurant. Sans compter les meilleures conditions de travail qu'elles obtenaient grâce à leur association, les travailleuses bénéficiaient de différents programmes d'avantages sociaux mis sur pied et administrés par leur organisation syndicale. Par exemple, les syndicats disposaient d'un fonds d'aide sociale et d'assurance-salaire en cas d'invalidité²⁷³. Par ailleurs, tout en étant obligés de respecter les conditions de travail établies par le syndicat, les employeurs pouvaient tout de même accorder aux serveuses des conditions plus avantageuses puisque les syndicats négociaient des conditions minimales de travail²⁷⁴.

²⁷⁰ Cobble et Vosko, *supra* note 262 à la p 295.

²⁷¹ Cobble, 1994a, *supra* note 263 à la p 299. On pourrait parler de sécurité d'emploi élargie au niveau sectoriel.

²⁷² Cobble et Vosko, *supra* note 262 à la p 295.

²⁷³ Cobble, 1991, *supra* note 265, à la p 425.

²⁷⁴ *Ibid* à la p 426.

3.2.3. La détermination et le contrôle des standards professionnels par les pairs

Selon le syndicalisme de profession, la détermination et le contrôle des standards professionnels devaient être assumés par les pairs. C'est ce que l'auteure Cobble appelle le « peer management », lequel représente la troisième caractéristique de ce modèle d'organisation collective²⁷⁵. À l'instar des associations professionnelles, les membres du syndicat établissent les règles entourant l'accès à la profession selon les compétences qu'elles jugent requises et s'occupent également de la formation professionnelle²⁷⁶. Les normes professionnelles sont aussi déterminées par le syndicat et la responsabilité lui incombe de s'assurer qu'elles soient respectées sur les lieux du travail. Il revient ainsi au syndicat d'assumer la discipline en matière d'incompétence, de rendement insuffisant ou d'actes fautifs. Par exemple, en cas de manquement disciplinaire commis par une travailleuse, le syndicat doit juger si cette personne peut continuer de travailler pour son employeur, voire même de conserver son statut de membre ou d'exercer la profession²⁷⁷.

Cobble retient que l'identité professionnelle des serveuses de restaurant se manifestait notamment par les critères assez restrictifs que devaient satisfaire les membres aspirantes du syndicat. Puisque les serveuses considéraient que leur travail nécessitait plusieurs compétences professionnelles, les statuts et règlements des syndicats limitaient l'adhésion aux seules femmes qui disposaient des qualifications requises pour exercer la profession. Certains syndicats pouvaient même être plus exigeants et demandaient un nombre précis d'années d'expérience pour accéder à ses rangs ou

²⁷⁵ Cobble, 1999, *supra* note 266 à la p 21.

²⁷⁶ Cobble, 1994a, *supra* note 263 à la p 300.

²⁷⁷ *Ibid* à la p 300. Cette éventualité nous laisse mal à l'aise. Cette caractéristique du syndicalisme de profession s'explique peut-être en raison de l'époque et du contexte où il a été mobilisé, alors que le droit du travail n'était pas véritablement développé. Aujourd'hui, nous sommes d'avis que la responsabilité de discipliner les travailleuses et les travailleurs revient entièrement à l'employeur, lequel dispose du droit de gérance à l'égard du personnel, et qu'il appartient plutôt au syndicat de défendre les intérêts de ses membres face à l'exercice du pouvoir disciplinaire patronal.

imposaient une période probatoire durant laquelle les nouvelles membres étaient évaluées. Les syndicats déterminaient également les paramètres de la profession et les tâches s'y rattachant. Par exemple, dans leurs statuts et règlements, les serveuses se définissaient comme étant des « food servers » et, de ce fait, toutes tâches qui sortaient de cette définition ne pouvaient être accomplies par les membres, à l'instar de la préparation de la nourriture ou du nettoyage.

De plus, au même titre que des associations professionnelles, les syndicats s'occupaient entièrement de la discipline, désignant même au sein de leurs membres les superviseuses sur les lieux du travail. Déterminant les standards de la profession et les directives à respecter au travail, les membres du syndicat jugeaient leurs collègues lorsqu'elles enfreignaient les règles et leur imposaient des sanctions pouvant aller de la simple amende jusqu'au congédiement²⁷⁸.

De manière générale, l'autodiscipline par les pairs était très présente avant que cette prérogative ne soit revendiquée par la direction des entreprises avec l'expansion du syndicalisme industriel. Après le New Deal, les relations de travail ont été marquées par l'adhésion aux principes de gestion tayloristes, lesquels préconisent une stricte séparation entre les fonctions de direction et celles de travailleuse ou de travailleur²⁷⁹. Cette forme d'organisation rigoriste du travail alimente les rapports antagonistes entre les syndicats et les employeurs, ceux-ci étant considérés comme des ennemis et non des alliés. Alors que le modèle tayloriste peut sembler adéquat pour l'industrie manufacturière, il a toujours été mal adapté au secteur des services où la plupart des emplois s'effectuent dans de petits établissements, comme un restaurant ou un magasin, et où la personne se trouve dans une situation de proximité avec

²⁷⁸ Cobble, 1996, *supra* note 6 à la p 345.

²⁷⁹ Cobble, 1994b, *supra* note 220 à la p 475.

l'employeur²⁸⁰. Dans ce contexte, les relations de travail sont davantage personnelles et collaboratives que bureaucratiques et antagonistes²⁸¹. De plus, dans le secteur des services, les travailleuses se retrouvent souvent à exercer des fonctions de gestion dans la mesure où elles travaillent de manière autonome, ou presque, et qu'elles supervisent leurs collègues moins qualifiées²⁸². Par ailleurs, elles partagent souvent le désir d'améliorer la qualité des services qu'elles offrent, ce qui requiert de laisser libre cours à leur créativité et leurs initiatives. Le « peer management » répond ainsi à certains besoins de la main-d'œuvre du secteur des services.

3.2.4. Le contrôle de la distribution de la main-d'œuvre

La quatrième et dernière caractéristique du syndicalisme de profession se rapporte au contrôle de la distribution de la main-d'œuvre par la mise en place de bureaux de placement opérés par l'État ou, de préférence, par les syndicats (« hiring hall »). Cet élément est important pour sécuriser les emplois des membres et garantir de meilleures conditions de travail²⁸³. Tout en misant sur une structure de négociation collective à grande échelle, le contrôle de la distribution de la main-d'œuvre est crucial pour contrer la précarisation des travailleuses²⁸⁴. Les bureaux de placement syndicaux ont effectivement permis à plusieurs groupes, tels que les serveuses de restaurant, les artistes et les concierges, d'obtenir de meilleures conditions de travail²⁸⁵. Notamment pour la main-d'œuvre mobile, et plus largement pour les emplois qui ne correspondent pas à l'archétype du travail industriel, les bureaux de placement syndicaux permettent de régulariser le caractère intermittent des relations

²⁸⁰ Dorothy Sue Cobble, « The Prospects for Unionism in a Service Society », dans Cameron Lynne MacDonald et Carmen Sirianni, dir, *Working in the Service Society*, Philadelphie, Temple University Press, 1996, 333 à la p 338 [Cobble, 1996].

²⁸¹ *Ibid* à la p 338.

²⁸² Cobble, 1994b, *supra* note 220 à la p 475.

²⁸³ *Ibid* à la p 479.

²⁸⁴ Cobble, 1994a, *supra* note 263 à la p 298.

²⁸⁵ Cobble, 1994b, *supra* note 220 à la p 479.

d'emploi en s'assurant que les droits et bénéfices soient transférables d'un emploi à l'autre, tout en augmentant les salaires et en donnant aux travailleuses un plus grand contrôle sur leur horaire de travail. Ce système permet également de répondre au besoin de flexibilité des employeurs et au désir de mobilité professionnelle des travailleuses.

Bien que les employeurs puissent accepter volontairement d'engager leur personnel à travers un bureau de placement syndical, certains peuvent se tourner vers des agences de placement privées à but lucratif qui ne remplissent pas les mêmes fonctions que les bureaux de placement syndicaux²⁸⁶. Pour que les bureaux de placement syndicaux détiennent le contrôle sur l'ensemble de la main-d'œuvre d'un secteur sur un territoire donné, les syndicats doivent être en mesure d'exercer de la pression sur les employeurs, par exemple en faisant du piquetage ou du boycottage. Ils peuvent ainsi obliger les employeurs à signer des ententes d'embauche préférentielle ou à intégrer des clauses d'atelier fermé dans les conventions collectives négociées à grande échelle²⁸⁷. Ce genre de techniques a été utilisé par les syndicats de serveuses de restaurant. Dès qu'elles se qualifiaient en tant que membres, les serveuses en quête d'ouvrage se tournaient d'abord vers les bureaux de placement syndicaux²⁸⁸. Pour être plus compétitifs face aux agences privées, les bureaux de placement syndicaux offraient leurs services gratuitement, tant aux serveuses qu'aux employeurs. Les serveuses étaient d'ailleurs très solidaires entre elles et n'offraient leur service qu'à travers le placement syndical, limitant ainsi les possibilités pour les employeurs de recourir à de la main-d'œuvre extérieure.

²⁸⁶ Cette avenue peut être priorisée par les employeurs parce qu'elle leur laisse l'impression de bénéficier de plus de flexibilité. Voir Jean Bernier et al, *Les salariés d'agence de travail temporaire : conditions de travail et pratiques des agences*, Recherche réalisée dans le cadre de l'ARUC – *Innovations travail et emploi*, Québec, 2014, en ligne: <<https://www.aruc.rlt.ulaval.ca/>>.

²⁸⁷ Cobble, 1994a, *supra* note 263 à la p 299.

²⁸⁸ Cobble, 1991, *supra* note 265, à la p 423.

Le travail était distribué en fonction de l'adhésion syndicale. Par contre, en période de suppression de poste, au lieu de ne conserver que les serveuses disposant de plus « d'ancienneté syndicale », toutes les membres renonçaient à une part égale d'heures de travail afin que toutes les serveuses puissent continuer à avoir un minimum d'ouvrage²⁸⁹. La distribution de la main-d'œuvre par le syndicat avait pour effet de limiter le nombre de litiges, car en cas de mésentente avec un employeur, un autre emploi était tout simplement attribué à la serveuse²⁹⁰. Puisque le syndicat misait davantage sur la sécurité d'employabilité que sur la sécurité d'emploi à un lieu de travail spécifique, les employeurs pouvaient se débarrasser des employées qui ne leur convenaient pas sans avoir à se justifier. Plutôt inhabituel, le syndicat assumait la responsabilité de dédommager l'employeur quand une serveuse démissionnait sans cause juste et suffisante²⁹¹. D'ailleurs, le contrôle du respect des conditions de travail par les employeurs reposait en grande partie sur les épaules des serveuses²⁹². Par exemple, il n'était pas rare que des amendes soient données à celles qui se faisaient prendre à travailler avec un collègue non syndiqué. Aussi, lorsqu'elles ne respectaient pas les standards de la profession déterminés par le syndicat, les serveuses pouvaient recevoir des amendes ou se faire retirer de la liste de disponibilité des bureaux de placement pendant une certaine période. Elles devaient également s'assurer de recevoir les conditions de travail négociées par le syndicat. Si elles ne le faisaient pas, les statuts du syndicat pouvaient prévoir des conséquences à l'instar de ceux-ci : « Any employee not receiving correct wages, overtime, or working conditions, shall, upon conviction thereof, be suspended from the local »²⁹³.

²⁸⁹ *Ibid* à la p 424.

²⁹⁰ *Ibid* à la p 424. À notre avis, cette manière de procéder risque d'entraîner une impunité pour les employeurs qui contreviennent au contrat de travail collectif ou à la loi.

²⁹¹ *Ibid* à la p 424.

²⁹² *Ibid* à la p 429.

²⁹³ *Ibid* à la p 429.

Dominant le secteur d'activités des serveuses de restaurant depuis le début du siècle, le syndicalisme de profession a décliné vers les années 1960. Bien qu'elles aient résisté au magnétisme du modèle industriel, les serveuses ont vu leurs moyens d'action collective considérablement réduits par l'adoption de mesures législatives qui rendaient illégales plusieurs de leurs pratiques syndicales, telles que les clauses d'atelier fermé et le retrait des travailleuses de leur emploi pour non-respect des statuts et règlements²⁹⁴. L'exemple des serveuses de restaurant illustre néanmoins comment le syndicalisme de profession, en tant qu'alternative au syndicalisme industriel, peut s'avérer efficace pour défendre les intérêts d'un groupe de travailleuses se trouvant en situation de précarité. En effet, si ce régime a fonctionné avec les serveuses de restaurant, c'est qu'il répondait à leurs besoins, au contraire du syndicalisme industriel. Il s'agit d'une forme de syndicalisme qui ne nécessite pas de se conformer aux exigences des lois du travail, ce qui s'avère intéressant pour certains secteurs d'activités.

Il va sans dire qu'il faut se garder d'importer sans réserve et avec une trop grande rigidité le modèle du syndicalisme de profession à titre de base comparative. Ce modèle devrait être adapté au contexte actuel. Le syndicalisme de profession a pris naissance avant l'éclosion de la production de masse et l'institutionnalisation du droit du travail en 1944 par l'adoption de la *Loi des relations ouvrières*. Il apparaît effectivement plus facile de développer de nouvelles manières d'aménager les rapports collectifs de travail lorsqu'aucun modèle déterminé n'existe pour réguler l'organisation des travailleuses. Il y a donc lieu de se demander si l'institutionnalisation du droit du travail devient alors un obstacle pour établir un rapport de force face au patronat. La réponse est double. D'une part, il est vrai que la législation du travail crée des barrières à l'organisation collective des travailleuses et

²⁹⁴ *Ibid* à la p 431.

des travailleurs²⁹⁵. L'institutionnalisation du droit du travail s'est érigée à partir d'une conception monolithique du travail dont l'archétype est celui réalisé par l'ouvrier masculin opérant sur une chaîne de production de masse. Ce paradigme présuppose que les emplois qui s'apparentent à cet archétype sont plus facilement organisables collectivement. D'autre part, l'auteure Cobble met justement en garde contre ce postulat puisque, selon elle, l'histoire démontre que plusieurs secteurs d'activités à prédominance féminine se sont organisés depuis l'institutionnalisation du droit du travail, malgré les obstacles que celle-ci impose. Chacun de ces secteurs a développé ses propres caractéristiques et mis de l'avant les enjeux qui lui étaient spécifiques pour répondre au besoin de sa main-d'œuvre²⁹⁶. Ainsi, nous étudierons comment différents régimes de rapports collectifs de travail spécifiques aux services de garde d'enfants et aux soins à domicile en Amérique du Nord ont incorporé, chacun à leur manière, les composantes du syndicalisme de profession développé l'auteure Cobble. C'est à travers le prisme de ce paradigme, ainsi que le schème analytique du modèle triptyque de l'auteur Blouin, que nous évaluerons les avantages des trois régimes étudiés afin de déterminer leur pertinence pour les travailleuses domestiques.

²⁹⁵ Cobble, 2010, *supra* note 43 à la p 285.

²⁹⁶ *Ibid* aux pp 287 à 291. L'auteure cite plusieurs exemples, notamment pour les serveuses de restaurant, les « lapines » de Playboy, les travailleuses du sexe et les responsables de garde en milieu familial.

CHAPITRE IV

LES MODÈLES DE RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL SPÉCIFIQUES AU SECTEUR DES SERVICES DE GARDE D'ENFANTS ET DES SOINS À DOMICILE : DES SOURCES FERTILES D'INSPIRATION POUR L'ÉLABORATION D'UN RÉGIME ADAPTÉ AUX TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

Dans ce chapitre, nous étudierons trois régimes nord-américains de rapports collectifs de travail spécifiques aux services de garde d'enfants et aux soins à domicile. Nous avons choisi de restreindre notre analyse à des régimes adoptés en Amérique du Nord puisque nous désirons nous pencher sur des régimes existant en marge du modèle Wagner. Le premier régime que nous étudierons est celui des responsables de service de garde en milieu familial (RSG) et celui des ressources intermédiaires (RI) et des ressources de type familial (RTF) du Québec (1). Bien qu'il s'agisse en réalité de deux régimes distincts, nous les traiterons ensemble en raison de leur similarité. Puisqu'ils sont les seuls régimes particuliers propres au secteur des soins et des services à domicile existant au Québec, nous nous pencherons également sur deux autres régimes américains afin de compléter notre analyse. Nous aborderons ainsi le régime des travailleuses de soins à domicile pour les personnes âgées et en situation de handicap de la Californie (2) et celui des responsables de service de garde en milieu familial de l'Illinois (3). Dans le cadre de ce mémoire, il est essentiel d'étudier ces régimes puisqu'ils visent tous une catégorie de travailleuses domestiques et qu'ils ont, chacun à leur manière, réussi à surmonter certains des plus importants obstacles à leur syndicalisation, notamment celui de l'identité du vis-à-vis patronal aux fins de la négociation collective.

L'objectif de l'exercice auquel nous nous prêtons dans ce dernier chapitre vise à mieux comprendre la portée des trois régimes et à déterminer les avantages et les

lacunes qu'ils renferment par rapport aux caractéristiques du travail domestique ainsi qu'au régime-cadre de rapports collectifs de travail au Québec. À cette fin, les différents régimes seront analysés à travers le prisme du modèle triptyque des régimes de rapports collectifs de travail développé par l'auteur Blouin, modèle qui constitue, avec le paradigme du syndicalisme de profession, le cadre analytique du présent mémoire. Pour chacun des régimes, plusieurs éléments seront étudiés afin de comprendre les particularités qui les façonnent, notamment les exigences de la représentation syndicale, le mode de négociation collective et son caractère contraignant ou non, l'identité patronale aux fins de la négociation et la mise en œuvre du contrôle des conditions de travail. Nous réserverons nos commentaires sur chaque régime dans notre conclusion générale puisqu'ils partagent certaines particularités qui nous permettent d'en faire une analyse globale.

4.1. Les régimes des responsables de service de garde en milieu familial et des ressources intermédiaires et de type familial au Québec

Les régimes spécifiques des RSG, des RI et RTF constituent un pan incontournable de l'encadrement normatif des rapports collectifs de travail au Québec. Ce sont des régimes hybrides qui confèrent aux travailleuses certains droits associatifs et collectifs, tout en maintenant une présomption irréfutable qu'elles sont des travailleuses autonomes. Étant issus de luttes sociales et juridiques menées parallèlement, ces régimes partagent plusieurs caractéristiques communes. Nous les traiterons donc simultanément dans cette section.

Les RSG sont des personnes physiques qui fournissent des services de garde d'enfants dans une résidence privée moyennant une rémunération et qui sont

reconnues à ce titre par une autorité publique²⁹⁷. Sauf si elles s'occupent de plus de six enfants, les travailleuses ne sont pas tenues d'obtenir une reconnaissance à titre de RSG pour opérer leur service de garde, bien que cette qualification soit nécessaire si elles désirent que les services rendus soient subventionnés par l'État²⁹⁸. Les RI, quant à elles, offrent aux personnes en perte d'autonomie ou ayant des problèmes de santé un milieu de vie adapté à leurs besoins, tel qu'un appartement supervisé, une maison de chambres ou une maison d'accueil, tout en leur procurant le soutien et l'assistance requis par leur condition²⁹⁹. Les RTF comprennent à la fois les familles d'accueil et les résidences d'accueil, les premières accueillant des enfants dans leur résidence principale afin de répondre à leurs besoins dans un environnement de type familial alors que les secondes offrent ces mêmes services, mais aux adultes ou aux personnes âgées dans un environnement dit « naturel »³⁰⁰. Pour être reconnues comme RI ou RTF et pour pouvoir agir à ce titre, les travailleuses doivent avoir conclu une entente spécifique ou particulière avec un établissement du réseau de la santé et des services sociaux³⁰¹.

²⁹⁷ *Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance*, RLRQ c S-4.1.1, art 52 [LSGEE]. L'article 52 LSGEE dispose que les RSG sont des travailleuses autonomes. Dès 1979, la *Loi sur les services de garde à l'enfance*, LQ 1979, c 85, qui a précédé la LSGEE, reconnaissant que des personnes physiques pouvaient rendre des services de garde dans leur résidence privée en contrepartie d'une rémunération.

²⁹⁸ LSGEE, art 53.

²⁹⁹ *Loi sur les services de santé et les services sociaux*, RLRQ c S-4.2, art 302 [LSSSS]. L'article 302 de la LSSSS prévoit qu'une ressource intermédiaire peut être exploitée par une personne morale ou une société de personnes. Par contre, aux fins de notre mémoire, lorsque nous référerons aux RI, nous ne viserons que celles qui sont des personnes physiques puisqu'elles sont les seules à être visées par le régime particulier de syndicalisation. Bien que les RI font partie du réseau de la santé et des services sociaux depuis les années 1980, leur statut légal n'a été reconnu qu'en 1992 par la LSSSS (Voir : Québec, Ministère de la Santé et des Services sociaux, *Cadre de référence : Les ressources intermédiaires et de type familial*, Direction générale des services sociaux, Québec, mars 2016, à la p 26 [*Cadre de référence*, mars 2016]).

³⁰⁰ *Ibid*, art 311 et 312.

³⁰¹ En 2015, une vaste réforme touchant l'organisation et la gouvernance du système de santé et des services sociaux a été mise en œuvre par l'adoption de la *Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales*, RLRQ c O-7.2 (communément appelée la « *Loi 10* »). Les RI et les RTF devaient auparavant être reconnues par les agences de santé et de services sociaux pour rendre leurs services (art 302, 304 et 305 LSSSS pour les RI et 312 et 314 LSSSS pour les RTF). La *Loi 10*, qui abolit notamment les agences, a donc eu pour effet de modifier quelques articles de la LSSSS visant les RI

En 2009, après une saga juridique ayant duré pratiquement dix ans, les RSG, RI et RTF du Québec se sont vues octroyer un régime particulier de syndicalisation qui leur permet de négocier collectivement leurs conditions de travail, un pour les RSG³⁰² et un pour les RI et les RTF³⁰³. Après avoir abordé brièvement le contexte ayant mené à l'adoption des deux régimes (1.1.), nous étudierons ensuite leurs principales caractéristiques (1.2.).

4.1.1. Le contexte historique : regagner des droits pourtant acquis

Au Québec, il existe une segmentation dans le travail de soins aux personnes dépendamment du lieu où il s'effectue³⁰⁴. Certaines personnes travaillent en institution alors que d'autres offrent leurs services dans une résidence privée, ce qui est le cas des RSG, des RI et des RTF. La syndicalisation de ces travailleuses s'inscrit notamment dans la vague de désinstitutionnalisation qui a cours au Québec depuis les dernières décennies.

et les RTF. L'article 66 de la *Loi 10* prévoit que pour l'application de l'article 302 de la *LSSSS*, la référence à une ressource reconnue par l'agence est une référence à une ressource ayant conclu une entente spécifique ou particulière avec un établissement. L'article 68 de la *Loi 10* dispose quant à lui qu'il ne faut plus tenir compte de la référence à la reconnaissance pour définir les RTF. Puisque la réforme n'affecte pas le régime des RI et des RTF, nous ne jugeons pas opportun d'entrer davantage dans les détails, bien que nous apporterons les précisions qui s'imposent au besoin.

³⁰² *Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d'un service de garde en milieu familial et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant*, RLRQ c R-24.0.1 [Loi 51].

³⁰³ *Loi sur la représentation des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant*, RLRQ c R-24.0.2 [Loi 49].

³⁰⁴ Stéphanie Bernstein, « Sector-Based Collective Bargaining Regimes and Gender Segregation: A case study of self-employed Home Childcare Workers in Quebec », dans Judy Fudge, Shae McCrystal et Kamala Sankaran, dir, *Challenging the Legal Boundaries of Work Regulation*, Oxford, Hart Publishing, 2012, 213, à la p 213 [Bernstein]. Voir aussi : Anne-Julie Rolland, « Recent Developments in Unionizing the Precarious Workforce: The Exemption Regimes of Care Workers and Farm Workers in Quebec » (2017) 20 :1 CLELJ 107.

En 1996, le gouvernement du Québec a mis en place un réseau de services de garde subventionné pour les jeunes enfants³⁰⁵. Le coût de ces services pour tous les parents était initialement fixé à cinq dollars par jour de manière universelle, l'État assumant la différence entre ce montant et ce qui devait être versé aux travailleuses³⁰⁶. En raison de la nouvelle politique gouvernementale et de la demande instantanée qu'elle a engendrée, il était devenu très urgent de créer des places en service de garde pour accueillir les enfants. Pour l'État, subventionner les places en milieu familial était beaucoup moins coûteux qu'en institution³⁰⁷. Cette réalité s'expliquait notamment en raison de la disparité des conditions de travail des RSG et des éducatrices en CPE syndiquées, distinctions fondées sur le lieu de leur prestation de travail malgré la similitude des tâches effectuées³⁰⁸.

³⁰⁵ La création d'un réseau de services de garde s'inscrivait dans une nouvelle politique familiale axée autour de différentes mesures d'intervention, dont l'une était de créer un système de garde des enfants plus accessible. (Voir Renée B.-Dandurand et Marianne Kempeneers, « Pour une analyse comparative et contextuelle de la politique familiale au Québec », (2002) 43 :1 *Recherches sociographiques* 49 à la p 70, Jocelyne Tougas, *La restructuration des services éducatifs et de garde à l'enfance au Québec : Les cinq premières années*, Childcare Resource & Research Unit – Centre for Urban & Community Studies, Université de Toronto, 2002 à la p 1, en ligne : <<http://www.childcarecanada.org/>>). La mise en œuvre de cette mesure s'est effectuée par l'adoption, en 1997, de la *Loi sur le ministère de la Famille et de l'Enfance et modifiant la Loi sur les services de garde à l'enfance*, LQ 1997, c 58, laquelle renomme et modifie la *Loi sur les services de garde à l'enfance* par la *Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance*, LRQ c C-8.2 [*Loi sur les CPE*]. Cette loi crée le réseau de services de garde subventionné dont il est question. Sous l'égide de la *Loi sur les CPE*, les Centres de la petite enfance (CPE) et les « RSG » ont été créés. Les CPE sont des établissements qui fournissent, dans une installation, des services de garde éducatifs et qui coordonnent et surveillent ces services lorsqu'ils sont donnés par des RSG sur leur territoire.

³⁰⁶ *Règlement sur la contribution réduite*, D 1071-1997, (1997) GOQ II, 5618, art 4. La contribution parentale a augmenté au fil des années pour atteindre jusqu'à 7,30 \$ par jour. Le 21 avril 2015, le gouvernement libéral du Québec a fait adopter, sous le bâillon, le projet de loi n°28 qui prévoit l'abolition du tarif universel en exigeant des parents dont le revenu familial brut dépasse 50 000 \$ une contribution additionnelle, la contribution demeurant à 7,30 \$ pour ceux ayant un revenu inférieur. À cet effet, voir *Loi concernant principalement la mise en œuvre de certaines dispositions du discours sur le budget du 4 juin 2014 et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2015-2016*, LQ 2015 c 8 et *Règlement sur la contribution réduite*, RLRQ c S-4.1.1, r 1.

³⁰⁷ Bernstein, *supra* note 304 à la p 216. L'auteure rapporte qu'au moment de l'instauration du programme, la différence était de l'ordre de 15 \$ par enfant par jour.

³⁰⁸ Coutu et al, *supra* note 175 à la p 340. Les RSG constituaient un groupe de travailleuses précaires en raison de leurs conditions de travail très difficiles. Par exemple, elles recevaient approximativement entre 4 et 5 dollars l'heure et travaillaient au moins 60 heures par semaine (Centrale des syndicats du Québec, *Le projet de loi n° 8 : un projet anticonstitutionnel, injuste et*

Des disparités prévalaient également dans le réseau de la santé et des services sociaux entre les personnes qui rendaient leur prestation de travail dans une résidence privée comparativement à celles le faisant au sein d'une institution. En effet, la très grande majorité de ces dernières étaient couvertes par le champ d'application du *Code du travail* et se retrouvaient syndiquées à l'époque, bénéficiant ainsi de conditions de travail négociées³⁰⁹. Les écarts dans les conditions de travail des travailleuses selon le lieu de leur prestation de travail se sont intensifiés au début des années 1990 avec la désinstitutionnalisation et l'externalisation des services, deux principes d'intervention qui gouvernent, depuis, les politiques gouvernementales en matière de santé et de services sociaux³¹⁰.

Alors que les éducatrices en CPE et les travailleuses du réseau de la santé et des services sociaux avaient réussi, par la voie de la négociation collective, à améliorer leurs conditions de travail, les RSG, les RI et les RTF se sont organisées collectivement dans le but d'atteindre la parité avec leurs homologues travaillant en institution³¹¹. Entre 1999 et 2003, les RSG, les RI et les RTF se sont mobilisées et regroupées pour former des associations affiliées à des grandes centrales syndicales et

discriminatoire, Mémoire présenté à la Commission des affaires sociales lors des consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 8, Loi modifiant la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance, 2003 à la p 8 [*Mémoire de la CSQ*].)

³⁰⁹ Le taux de syndicalisation dans le secteur des services de santé et des services sociaux avoisine 65 %, selon les statistiques couvrant la période de 1997 à 2014: Institut de la statistique du Québec, *Taux de présence syndicale, résultats selon le sexe pour diverses caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi, Québec, Ontario et Canada* (Montréal: Tableau statistique du Québec), en ligne: <<http://www.stat.gouv.qc.ca/>>.

³¹⁰ *Cadre de référence*, mars 2016, *supra* note 299, aux pp 25 et 26. Même si le gouvernement du Québec a toujours favorisé les milieux de vie naturels pour les enfants ou les personnes âgées ou en situation de handicap, c'est officiellement en 1991 que la politique d'hébergement en institution a été mise de côté. À partir de ce moment, même si le concept de famille d'accueil existait, les RI et RTF se sont vues conférer un statut particulier par la loi ainsi qu'un encadrement législatif bien défini. Voir Coutu, *supra* note 175 à la p 341.

³¹¹ Bernstein, *supra* note 304 at 214 et Québec, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, *Mémoire de la FTQ présenté à la Commission des affaires sociales sur le projet de loi n°7*, mémoire présenté à la the Commission des affaires sociales (2003), aux pp 10 et 11.

accréditées conformément au *Code du travail*. Les RSG étaient représentées par l'Alliance des intervenantes en milieu familial (ADIM) affiliée à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et par la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS) affiliée à la Confédération des syndicats nationaux (CSN)³¹². Les RI et les RTF étaient quant à elles principalement représentées par la CSN et par la Centrale des syndicats démocratiques (CSD).

En 2003, une vague de syndicalisation a déferlé dans le secteur des services de garde en milieu familial et celui des services de santé et des services sociaux à domicile. Plusieurs requêtes en accréditation ont été accordées en vertu du régime général de rapports collectifs de travail. Sur le plan juridique, le débat a principalement porté sur le statut des travailleuses, à savoir si elles étaient des salariées au sens du *Code du travail* du Québec ou des travailleuses autonomes exclues du champ d'application de la loi. Le Tribunal du travail, qui était le tribunal d'appel pour les relations de travail à l'époque, a conclu que les RSG étaient des salariées des CPE aux fins de la négociation collective³¹³. Le Tribunal du travail a ainsi rejeté la prétention du gouvernement voulant que les RSG étaient des travailleuses autonomes. Cette conclusion a été retenue en raison du contrôle administratif et professionnel exercé par les CPE, lesquels pouvaient émettre, suspendre ou révoquer les reconnaissances émises aux RSG, en plus de surveiller leur service de garde lorsqu'ils étaient ouverts. Pour des raisons similaires, les RI et les RTF ont également été reconnues comme

³¹² Martin D'Amours et al, *Le travail indépendant comme combinaison de formes de travail, de sources de revenus et de protections : étude des conditions pour comprendre les rapports entre travail indépendant et protection sociale*, Groupe de recherche sur les transformations du travail, des âges et des politiques sociales, Institut national de la recherche scientifique, Montréal, 2004 à la p 56.

³¹³ À titre d'exemple, voir : *Centre de la petite enfance La Rose des vents c Alliance des intervenantes en milieu familial de Laval, Laurentides, Lanaudière (CSQ)*, 2003 CanLII 48444 (QC TT), *Centre de la petite enfance La Ribouldingue c Syndicat des éducatrices et des éducateurs en milieu familial, de la région de Québec – CSN*, 2003 CanLII 27094 (QC TT) et *Centre de la petite enfance L'arche de Noé c Alliance des intervenantes en milieu familial, Laurentides, Lanaudière (CSQ)*, 2003 CanLII 42801 (QC TT).

étant des salariées des établissements publics avec qui elles contractaient³¹⁴. À l'automne 2003, environ 150 requêtes en accréditation avaient été déposées par des groupes représentant les RSG et les RI et RTF³¹⁵.

La syndicalisation de ces travailleuses sous l'égide du *Code du travail* aura été de courte durée puisque le 18 décembre 2003, le gouvernement a fait adopter, sous le bâillon de l'Assemblée nationale, les *Lois 7*³¹⁶ et *8*³¹⁷ qui créaient une présomption irréfragable que les RSG, RI et RTF sont des travailleuses autonomes au sens du *Code civil du Québec*³¹⁸ et qu'elles étaient réputées de ne pas être des salariées³¹⁹. Les RSG ainsi que les RI et les RTF se voyaient ainsi retirer la possibilité de se syndiquer sous le *Code du travail*³²⁰. Les *Lois 7* et *8* rendaient caduques les accréditations syndicales obtenues antérieurement³²¹ et ont entraîné, de ce fait, l'arrêt des négociations en cours³²². Qui plus est, les *Lois 7* et *8* mettaient en place des régimes *ad hoc* de représentation collective aux antipodes de celui du *Code du travail* qui

³¹⁴ Pour les RI : *Syndicat des personnes responsables de milieux résidentiels d'hébergement des Laurentides c Centre du Florès*, 2001 CanLII 20092 (QC TT) (pourvoi en contrôle judiciaire rejeté et permission d'appeler rejetée; *Centre du Florès c St-Arnaud*, 2002 CanLII 25077 (QC CS) et *Centre du Florès c Syndicat des personnes responsables de milieux résidentiels et d'hébergement des Laurentides (CSN)*, 2002 CanLII 37697 (QC TT)). Pour les RI et les RTF : *Centre de réadaptation de l'Ouest de Montréal c Syndicat canadien de la Fonction publique*, 2002 CanLII 8180 (QC TT) (pourvoi en contrôle judiciaire rejeté ; *Centre de réadaptation de l'Ouest de Montréal c Québec (Tribunal du travail)*, 2004 CanLII 20645 (QC CS)). Ce sont aujourd'hui les centres de santé et de services sociaux qui sont responsables du recrutement des RI et des RTF et qui voient à leur évaluation (*Loi 10*, *supra* note 301 ar 65).

³¹⁵ *Confédération des syndicats nationaux c Québec (Procureur général)*, 2008 QCCS 5076 au para 195 [*CSN c PG Québec*].

³¹⁶ *Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux*, LQ 2003, c 12 [*Loi 7*].

³¹⁷ *Loi modifiant la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance*, LQ 2003, c 13 [*Loi 8*].

³¹⁸ Il s'agit des articles 2098 et suivants du *Code civil du Québec*.

³¹⁹ *Loi 7*, art 1 et *Loi 8*, art 1.

³²⁰ Coiquaud, « La représentation collective des travailleurs précaires », *supra* note 151 à la p 641.

³²¹ Coutu, et al, *supra* note 175 à la p 344.

³²² Sarah Ryan, *Challenging employee status using legal mobilization: Home-Based Child Care Workers and rural and suburban mail carriers organize*, thèse de maîtrise, Carleton University, 2011, à la p 82, en ligne: <<https://curve.carleton.ca/>>.

laissaient au gouvernement la discrétion de conclure une convention collective avec les associations de son choix³²³.

Le Comité de la liberté syndicale de l'OIT a retenu les plaintes déposées par les syndicats contre les *Lois 7 et 8* au motif qu'elles violaient les principes fondamentaux de l'OIT et la Convention 87 sur la liberté syndicale³²⁴. Au Québec, les différentes associations ont également attaqué la constitutionnalité des *Lois 7 et 8* devant les tribunaux³²⁵. En octobre 2008, sous la plume de la juge Grenier, la Cour supérieure du Québec a donné raison aux organisations syndicales et invalidé les *Lois 7 et 8*, jugeant qu'elles violaient la liberté syndicale et le droit à l'égalité, contrevenant ainsi à la *Charte canadienne*³²⁶. Selon la juge Grenier, l'intervention de l'État ne visait qu'un seul but, soit de mettre fin aux campagnes de syndicalisation en affectant de manière substantielle le droit à la négociation collective des RSG, des RI et des RTF, tout en renforçant la vision stéréotypée associée au travail féminin et en perpétuant la discrimination faite à l'égard des femmes³²⁷. La Cour supérieure a toutefois suspendu la déclaration d'invalidité afin de permettre au législateur de mettre en place un régime respectant les balises établies par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Health Services*³²⁸ en 2007. Le gouvernement n'ayant pas porté en appel la décision

³²³ Pour des détails sur le régime *ad hoc*, voir Coiquaud, « La loi et l'accès à la syndicalisation », *supra* note 152 à la p 84 et Coutu, et al, *supra* note 175 aux pp 343 et ss.

³²⁴ BIT, Rapport du Comité de la liberté syndicale, Plaintes contre le gouvernement du Canada concernant la province de Québec présentées par : Cas no 2314, la Confédération des syndicats nationaux (CSN), appuyée par l'Internationale des services publics (ISP); Cas no 2333, la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) Rapport No. 340, Cas No(s) 2314, 2333, Vol. LXXXIX, 2006, Série B, no 1.

³²⁵ Leur action s'attaquait également à la *Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance*, RLRQ c S-4.1.1 [*Loi 124*], sanctionnée en décembre 2005, qui reprenait les dispositions de la *Loi 8* et qui avait pour objectif de réorganiser les services de garde à l'enfance. L'inconstitutionnalité des dispositions 56 et 125 à 132 était recherchée.

³²⁶ *CSN c PG Québec*, *supra* note 315.

³²⁷ *Ibid* au para 292 et 340.

³²⁸ *Health Services*, *supra* note 3.

de la Cour supérieure, il a été contraint de doter les RSG, les RI et les RTF d'un nouveau cadre légal pour la mise en œuvre de leurs droits syndicaux.

4.1.2. Les caractéristiques des régimes de syndicalisation

En juin 2009, le législateur a adopté les *Lois 49* et *51* qui mettent en place un régime hybride de relations de travail pour les RI et les RTF ainsi que pour les RSG respectivement, lesquelles sont toutes réputées être des travailleuses autonomes³²⁹. La *Loi 49* s'applique uniquement aux RI et aux RTF qui sont des personnes physiques et qui accueillent, à leur lieu principal de résidence, un maximum de neuf usagers³³⁰. Quant à la *Loi 59*, elle ne s'applique qu'aux RSG dont les services sont subventionnés par le gouvernement en application de la *LSGEE*³³¹. Les assistantes des RSG ou des RI et des RTF ne sont pas visées par ces régimes particuliers de syndicalisation puisqu'elles demeurent visées par le *Code du travail* et peuvent se syndiquer en vertu du régime général³³².

Bien qu'ils aient été créés en marge du régime dominant des rapports collectifs de travail, les régimes institués en vertu des *Lois 49* et *51* s'en inspirent à plus d'un égard³³³. Ils protègent effectivement certains droits syndicaux tels que le droit d'appartenir à une association de son choix et celui de participer aux activités de cette association, tout en assurant une protection contre les mesures de représailles³³⁴. Par contre, au-delà de ces protections générales, les régimes particuliers des RSG, des RI

³²⁹ *LSGEE*, art 40 et 52; *LSSSS*, art 302 et 313 et *Loi 49*, art 63 al 2.

³³⁰ *Loi 49*, art 1. L'article 2 exclut du champ d'application de la loi les RI qui offrent leurs services par l'entremise d'une personne morale.

³³¹ *Loi 51*, art 1. Voir : Brière, et al, *supra* note 157 au para III-782 et Marc Pelletier, « Responsable de garde en milieu familial : dispositions proposées pour une convention collective » (2009) 7 :1 *RInt'l travail & société* 14 à la p 14.

³³² *Loi 49*, art 2 et *Loi 51*, art 1. Voir Coutu, et al, *supra* note 175 à la p 348.

³³³ Coutu et al, *supra* note 175 à la p 346.

³³⁴ *Loi 49*, art 3, 7 et 8 et *Loi 51*, art 2, 5 et 6.

et des RTF établissent un mode de représentation syndicale et de négociation collective bien différent de ce qui prévaut en vertu du régime général.

Ces régimes établissent un mode de représentation collective par secteur d'activités dont les paramètres dépendent de l'autorité publique avec laquelle les travailleuses sont liées. Ce sont les bureaux coordonnateurs qui agissent à titre d'autorité publique auprès des RSG et qui ont notamment pour fonctions de les recruter, de même que de veiller au respect des normes législatives et réglementaires applicables, rôle qui était auparavant dévolu aux CPE³³⁵. Les bureaux coordonnateurs reçoivent un certain nombre de places en milieu familial subventionnées qu'ils doivent distribuer parmi les RSG à qui ils ont émis une reconnaissance sur leur territoire. Pour qu'une association de RSG soit reconnue, elle doit compter, à titre de membres, la majorité absolue des RSG qui opèrent leur service de garde sur le territoire attribué par le gouvernement au bureau coordonnateur³³⁶. Le territoire couvert par celui-ci délimite les frontières de l'unité de négociation. Lorsqu'elle est reconnue par le TAT, organisme quasi judiciaire chargé de l'application de la *Loi 51*, l'association devient l'unique représentante des RSG qui rendent leurs services sur le territoire du bureau coordonnateur, chacune d'elle étant comprise dans l'unité d'accréditation³³⁷.

Alors que l'unité de négociation des associations de RSG est déterminée en fonction du territoire assigné au bureau coordonnateur, pour le régime des RI et des RTF, l'unité est définie en fonction de l'établissement public avec qui elles contractent une

³³⁵ *LSGEE*, art 42. Le bureau coordonnateur peut d'ailleurs être titulaire d'un permis de CPE en vertu du premier alinéa de l'article 40 de la *LSGEE*. Tel qu'expliqué précédemment, avant l'adoption de la *Loi 8*, le « contrôle » des RSG était assumé par les CPE. Voir Bernstein, *supra* note 304 à la p 221.

³³⁶ *Loi 51*, art 13. L'association qui désire être reconnue doit également être un syndicat professionnel au sens de la *Loi sur les syndicats* ou poursuivre un objectif similaire. Elle doit aussi avoir adopté certains règlements de régie interne (Voir *Loi 51*, art 3).

³³⁷ *Loi 51*, art 18.

entente de services³³⁸. L'unité est constituée en fonction de deux groupes distincts selon le type d'usagers, soit un qui réunit les RI et les RTF accueillant des enfants et un qui réunit les RI et les RTF accueillant des adultes³³⁹. Une association sera donc reconnue par le TAT si elle représente la majorité absolue du groupe de RI et de RTF lié à un établissement public³⁴⁰. Les effets qui découlent de la reconnaissance de représentativité sont sensiblement les mêmes pour les associations de RSG ou de RI et de RTF. En plus du monopole de représentation, elles acquièrent le droit de recevoir des cotisations syndicales, lesquelles sont prélevées à même la subvention payable aux RSG et la rétribution versée aux RI et aux RTF, qu'elles soient membres ou non du syndicat³⁴¹.

Le mode de négociation, qui s'effectue par secteur d'activités et, dans les faits, de manière centralisée au niveau national, constitue une des particularités du régime de syndicalisation des RSG et de celui des RI et des RTF. Les associations reconnues, ou les groupements d'associations reconnues, négocient directement avec le ministère de la Famille pour les RSG et avec le ministère des Services de Santé et des Services sociaux pour les RI et les RTF³⁴². C'est ainsi que la CSQ, la CSN et la CSD, notamment, négocient chacune une entente collective qui s'applique à toutes les associations reconnues qui sont affiliées à leur centrale³⁴³. Les autorités publiques qui

³³⁸ *Loi 49*, art 4.

³³⁹ *Ibid*, art 4.

³⁴⁰ *Ibid*, art 4. De plus, l'association doit également satisfaire les mêmes critères que les associations de RSG, soit être un syndicat professionnel au sens de la *Loi sur les syndicats* ou avoir un objectif similaire à celui d'un tel syndicat et s'être dotée de règlements de régie interne (voir *Loi 49*, art 5).

³⁴¹ *Loi 49*, art 21 et *Loi 51*, art 19.

³⁴² *Loi 51*, art 30 et *Loi 49*, art 32. Les parties doivent négocier avec diligence et bonne foi (voir *Loi 49*, art 40 et *Loi 51*, art 37).

³⁴³ Voir par exemple : le Ministre de la Famille et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) mandataire dûment autorisé aux fins d'agir pour le bénéfice de la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (CSQ) et des responsables d'un service de garde en milieu familial, signée le 30 janvier 2015, en ligne: <<https://www.mfa.gouv.qc.ca/>>; entente entre la Ministre de la Famille et la Fédération de la santé et des services sociaux (CSN) mandataire dûment autorisé des différents syndicats de responsables de service de garde en milieu familial, signée le 17 novembre 2015, en ligne: <<https://www.mfa.gouv.qc.ca/>>.

disposent d'un pouvoir de contrôle et de surveillance auprès des travailleuses, à savoir les bureaux coordonnateurs pour les RSG ou les établissements pour les RI et les RTF, se retrouvent expressément exclues de la négociation collective³⁴⁴.

Une autre caractéristique distinctive du régime des RSG et de celui des RI et des RTF se rapporte aux matières pouvant faire l'objet de la négociation collective. Les *Lois 49* et *51* prévoient des matières non exhaustives qui peuvent être négociées, telles que la rétribution versée aux RI et aux RTF ou les subventions versées aux RSG, les jours de congés et d'absences ou la procédure à suivre en cas de mésentente relative à l'interprétation de l'entente collective³⁴⁵. Les ententes collectives peuvent aussi porter sur les avantages sociaux, bien que les régimes d'assurances collectives soient administrés par les associations représentatives, rejoignant ainsi l'une des caractéristiques du syndicalisme de profession³⁴⁶. Contrairement au régime général en vertu duquel une convention collective peut porter sur toute condition de travail³⁴⁷, les *Lois 49* et *51* soustraient de l'assiette de négociation toutes les matières qui se rapportent à l'encadrement normatif des services offerts par les travailleuses³⁴⁸. Ainsi, l'entente collective ne peut porter sur une règle, une norme ou une mesure établie par la *LSGEE* ou la *LSSSS* ainsi que leurs règlements respectifs, ni sur les ententes de

³⁴⁴ *LSGEE*, art 42 et *Loi 10*, art 65.

³⁴⁵ *Loi 49*, art 33 et *Loi 51*, art 31.

³⁴⁶ Dans les ententes collectives négociées, le gouvernement est tenu de compenser les travailleuses en leur versant, soit à elles ou soit directement à l'agent négociateur chargé d'administrer le régime d'assurances collectives, un montant pour couvrir une partie des primes. Les subventions ou les rétributions gouvernementales comprennent également une compensation pour les protections sociales. À titre d'exemple, voir l'article 8 de l'Entente collective intervenue entre le Ministre de la Famille et la Centrale des syndicats du Québec, mandataire de la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (CSQ), signée le 30 janvier 2015, en ligne : <<https://www.mfa.gouv.qc.ca/>> et l'article 3-5.00 de l'Entente collective intervenue entre le Ministre de la Santé et des Services Sociaux et l'Alliance des associations démocratiques des ressources à l'enfance du Québec (ADREQ CSD) à titre de groupement d'associations de ressources destinées aux enfants pour le compte des associations en faisant partie et affiliées à la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) relative au mécanisme de résolution des difficultés de fonctionnement, signée le 8 mai 2017, en ligne: <<http://www.cpnsss.gouv.qc.ca/>>.

³⁴⁷ *Code du travail*, art 62.

³⁴⁸ *Loi 49*, art 37 et *Loi 51*, art 33.

services conclus entre les parents et les RSG ou entre un établissement public et une RI ou une RTF. Qui plus est, l'entente collective s'appliquant aux RI et aux RTF ne peut porter sur les pouvoirs et les responsabilités dévolus par la *LSSSS* aux établissements ou au ministre de la Santé et des Services sociaux, ce qui inclut notamment le recrutement et l'évaluation des travailleuses ainsi que le contrôle de la qualité des services offerts³⁴⁹. La restriction de l'assiette de négociation emporte des conséquences importantes pour les travailleuses en ce qu'elles se retrouvent ainsi privées de la possibilité de négocier des protections liées au maintien de leur emploi en cas de non-renouvellement de contrat, pour les RI et les RTF, et en cas de suspension ou de révocation de la reconnaissance, pour les RSG. Ces éléments sont pourtant d'une grande importance pour les travailleuses en ce qu'ils assurent leur droit au travail.

En terme de moyens de pression pouvant être exercés en cas d'impasse des négociations, le régime des RI et des RTF diffère de celui des RSG. Ce dernier prévoit la possibilité, pour les RSG, de mener des actions concertées, sauf pendant la durée d'une entente collective et sous réserve de respecter la procédure établie à cet effet, au même titre que le régime général institué en vertu du *Code du travail*³⁵⁰. Par contre, aucune mesure anti-briseurs de grève n'est prévue dans le régime des RSG, ce qui complique l'exercice de la grève compte tenu de la fragmentation de la main-d'œuvre³⁵¹. Quant aux RI et aux RTF, bien que le libellé de l'article 53 de la *Loi 49* leur accorde le droit de mener des actions concertées, cette même disposition prohibe l'exercice de tout moyen de pression qui aurait pour effet de compromettre ou serait susceptible de compromettre la santé ou la sécurité d'un usager³⁵². La presque totalité des tâches exécutées par les RI et les RTF étant en lien direct avec la santé et la

³⁴⁹ *Loi 49*, art 37(3), 62 et 63.

³⁵⁰ *Loi 51*, art 49 et ss. L'article 55 de la *Loi 51* protège les RSG qui exercent une action concertée contre les mesures de représailles.

³⁵¹ L'article 109.1 du *Code du travail* prévoit des mesures anti-briseurs de grève.

³⁵² *Loi 49*, art 53 al 3.

sécurité des usagers, pratiquement tout moyen de pression, incluant le droit de faire la grève, se retrouve interdit. En vertu des *Lois 49 et 51*, en cas d'impasse dans les négociations, les parties peuvent conjointement demander la nomination d'un arbitre de différend. Si le ministre responsable accepte, les parties doivent circonscrire ensemble, au préalable, les limites à l'intérieur desquelles l'arbitre doit rendre sa décision³⁵³.

Les *Lois 49 et 51* encadrent de manière générale le mode de gestion des conditions de travail négociées. Il est prévu que les mésententes relatives à l'application ou l'interprétation de l'entente collective doivent être réglées suivant la procédure prévue à cet effet dans l'entente³⁵⁴. À défaut de prévoir un mécanisme de règlement des mésententes, celles-ci doivent être soumises à un arbitre, lequel dispose alors de pouvoirs similaires à celui de l'arbitre de griefs³⁵⁵. Cependant, contrairement à ce dernier, l'arbitre de mésentente ne détient pas le pouvoir d'intervenir au niveau des mesures et des décisions prises à l'endroit des travailleuses par le bureau coordonnateur ou l'établissement public. En effet, les seules parties signataires à l'entente collective sont les associations reconnues et le ministre responsable. Par contre, lors de la dernière négociation qui a mené à la signature de la deuxième entente collective par la CSQ et la CSN depuis l'avènement du régime des RSG, une lettre d'entente annexée au contrat collectif prévoit la mise en place d'une procédure de gestion des différends découlant de l'application de la *LSGEE* et de ses

³⁵³ *Ibid*, art 46 et *Loi 51*, art 42. Une demande de jugement déclaratoire en inconstitutionnalité a été déposée à l'égard des articles 46 et 53 de la *Loi 49* au motif que les travailleuses sont privées de leur droit constitutionnel de faire la grève et qu'elles n'ont accès à aucun véritable mécanisme de règlement des différends en cas d'impasse dans la négociation collective. Le recours vise également à faire déclarer inconstitutionnelle la restriction au champ de négociation collective. Au moment de la rédaction de ce mémoire, aucun jugement n'avait été rendu. Voir les dossiers portant les numéros 200-17-021889-159 et 200-17-021682-158 déposés devant la Cour supérieure du Québec.

³⁵⁴ *Loi 49*, art 56 et *Loi 51*, art 56.

³⁵⁵ L'arbitre de mésentente dispose des pouvoirs de l'arbitre de griefs prévus aux articles 100 à 100.9, aux paragraphes 100.12 a), c), d), e), g), aux articles 100.16 à 101.9 et à 139 et 140 du *Code du travail*.

règlements. Les syndicats et les bureaux coordonnateurs peuvent désormais soumettre leur différend au ministère de la Famille, lequel doit ensuite rendre ses observations. Si celles-ci s'avèrent insatisfaisantes pour l'une des deux parties, la nomination d'un réviseur externe, neutre et indépendant, peut être demandée au ministre³⁵⁶. Le mandat du réviseur, qui doit se pencher sur l'application de la *LSGEE*, est d'émettre une recommandation aux parties, à laquelle ces dernières doivent se soumettre. Les ententes collectives s'appliquant aux RI et aux RTF contiennent elles aussi des lettres d'entente similaires qui prévoient un mécanisme de résolution des difficultés relatives à l'organisation et à la prestation de services rendus par les travailleuses³⁵⁷. Ce mécanisme semble toutefois beaucoup moins élaboré que celui institué pour les RSG puisqu'il ne permet pas de faire intervenir un tiers décideur pour trancher les différends.

En adoptant les deux régimes particuliers applicables aux RSG ainsi qu'aux RI et aux RTF, l'objectif du législateur était de les distinguer du régime général de rapports collectifs du travail, ne serait-ce que par l'utilisation d'un vocabulaire qui se veut différent de celui préconisé par le *Code du travail*. Or, leur survol a mis en lumière qu'ils partagent certaines caractéristiques, bien que les régimes particuliers possèdent

³⁵⁶ Lettre d'entente sur le processus de règlement des différends concernant la LSGEE et ses règlements intervenue entre le Ministre de la Famille et la Centrale des syndicats du Québec, mandataire de la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (CSQ), signée le 30 janvier 2015, en ligne : <<https://www.mfa.gouv.qc.ca/>> et Lettre d'entente sur le processus de règlement des différends concernant la LSGEE et ses règlements intervenue le Ministre de la Famille et la Fédération de la santé et des services sociaux – CSN, intervenue le 17 novembre 2015, en ligne: <<https://www.mfa.gouv.qc.ca/>>.

³⁵⁷ Voir par exemple Lettre d'entente no 5 entre le Ministre de la Santé et des Services sociaux et l'Alliance des associations démocratiques des ressources à l'enfance du Québec (ADREQ CSD) à titre de groupement d'associations de ressources destinées aux enfants pour le compte des associations en faisant partie et affiliées à la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) relative au mécanisme de résolution des difficultés de fonctionnement, signée le 8 mai 2017, en ligne : <<http://www.cpnsss.gouv.qc.ca/>> et Lettre d'entente no 5 entre le Ministre de la Santé et des Services sociaux et le Regroupement des ressources résidentielles adultes du Québec (RESSAQ) à titre de groupement d'associations de ressources destinées aux adultes pour le compte des associations en faisant partie relative au mécanisme de résolution des difficultés de fonctionnement, signée le 12 janvier 2016, en ligne : <<http://www.cpnsss.gouv.qc.ca/>>.

aussi leur spécificité. Il demeure particulier qu'au sein d'un même secteur d'activités, alors que les tâches effectuées sont très similaires, l'État crée deux catégories de travailleuses qui se distinguent par le caractère institutionnel ou non de leur prestation de travail. Encore aujourd'hui, la loi entretient une distinction entre les travailleuses qui travaillent en institution, lesquelles sont des salariées en vertu du *Code du travail*, et les RSG, RI et RTF, réputées être travailleuses autonomes. Cette réalité entraîne une segmentation des conditions de travail au sein d'un même secteur, lequel demeure, dans son ensemble, assez précaire³⁵⁸. Malgré ce bémol, la situation des travailleuses s'est tout de même améliorée comparativement à celle qui prévalait avant l'adoption des *Lois 49* et *51*. Bien qu'ayant suivi un parcours différent des RSG, RI et RTF du Québec, les travailleuses de soins à domicile de la Californie, aux États-Unis, ont également mené une bataille pour obtenir un régime de rapports collectifs de travail, alors qu'elles n'avaient pas accès au régime général en raison de leur statut de travailleuses autonomes.

4.2. Le régime des travailleuses de soins à domicile de la Californie

Alors qu'aux États-Unis l'adhésion syndicale ne cesse de diminuer depuis les dernières décennies, la campagne de syndicalisation des travailleuses de soins à domicile de la Californie, notamment celle qui a mené à la syndicalisation de 74 000 travailleuses à Los Angeles, représente la plus importante victoire du mouvement syndical américain depuis les années 1940³⁵⁹. Les travailleuses de soins à domicile (« home care workers ») procurent de l'assistance personnelle à des personnes âgées ou en situation de handicap dans leur résidence, en effectuant diverses tâches selon leurs besoins telles que la cuisine, les travaux ménagers ou l'administration de

³⁵⁸ Marie-Pier Boucher et Yannick Noiseux, *Effets de la libéralisation des marchés sur les conditions de travail des Québécoises : huit études de cas*, Les cahiers de l'IREF, vol 23, UQAM, 2010 à la p 73.

³⁵⁹ Delp et Quan, *supra* note 58 à la p 2.

médicaments³⁶⁰. Le Service Employees International Union (SEIU) a été l'acteur syndical le plus présent dans la campagne qui a réussi à syndiquer pratiquement l'ensemble des travailleuses de soins à domicile de la Californie³⁶¹. En misant principalement sur la mobilisation des travailleuses, le SEIU est parvenu à organiser une main-d'œuvre composée presque exclusivement de femmes, et plus particulièrement de femmes immigrantes racisées³⁶². Pour ce faire, le syndicat a proposé un modèle unique qui prend en considération les particularités de la relation d'emploi des travailleuses. Dans cette section, nous aborderons succinctement le cadre à l'intérieur duquel les travailleuses de soins à domicile rendent leur prestation de travail et le contexte de leur syndicalisation (2.1.) ainsi que les paramètres du régime qu'elles ont finalement obtenu grâce à leur mobilisation (2.2.).

4.2.1. L'historique du régime : un contexte favorable à la syndicalisation

En 1973, le « In Home Support Services » (IHSS) a été instauré en Californie³⁶³. Il s'agit d'un programme sous la responsabilité du California Department of Social Services qui favorise l'accès à des soins à domicile aux personnes âgées et en situation de handicap à faible revenu. Le IHSS est administré par les comtés dans les limites de leur territoire et il leur revient de déterminer le nombre d'heures de soins ou d'assistance requis par les bénéficiaires³⁶⁴. Lors de l'avènement du régime de

³⁶⁰ Eileen Boris et Jennifer Klein, « Organizing Home Care: Low-Waged Workers in the Welfare State » (2006) 34:1 Politics & Society 81 à la p 81 [Boris et Klein, « Organizing Home Care »].

³⁶¹ *Ibid* à la p 973. La campagne s'est généralisée sur l'ensemble du territoire américain et les organisations syndicales impliquées représentent aujourd'hui plus de 300 000 travailleuses de soins à domicile, parmi lesquelles le SEIU en a syndiquées environ 230 000 (Nari Rhee et Carol Zabin, « Aggregating dispersed workers: Union organizing in the "care" industries » (2009) 40 Geoforum 969 à la p 973 [Rhee et Zabin]).

³⁶² Stu Schneider, « Victories for Home Health Care Workers » (2003) 249 Dollars and Sense 25 à la p 25.

³⁶³ Patrice M. Mareschal, « Innovation and adaptation: contrasting efforts to organize home care workers in four states » (2006) 31:1 Labor Studies J 25 à la p 28 [Mareschal]. Pour une description plus détaillée du IHSS et des programmes l'ayant précédé, voir Boris et Klein, « Organizing Home Care », *supra* note 360.

³⁶⁴ Mareschal, *supra* note 363 à la p 28.

syndicalisation en 1999, environ 200 000 travailleuses de soins à domicile procuraient de l'assistance personnelle à 230 000 bénéficiaires du IHSS en Californie³⁶⁵.

Dans le cadre de l'administration du IHSS, les comtés ont l'option d'organiser les services à domicile selon trois modèles de relations de travail³⁶⁶. Selon le modèle contractuel ou d'agence (« contract mode » ou « agency mode »), le comté fait affaire avec une compagnie ou un organisme sans but lucratif qui se charge d'embaucher et de rémunérer les travailleuses grâce aux subventions du IHSS qui lui sont versées³⁶⁷. Selon le modèle étatique (« County mode »), le comté embauche directement les travailleuses, lesquelles deviennent dès lors des employées du gouvernement³⁶⁸. Ce modèle n'est pas très populaire puisqu'il entraîne des coûts plus importants pour l'État³⁶⁹. Le modèle le plus répandu est celui nommé « Independent Provider » (IP) en vertu duquel les travailleuses sont engagées et supervisées par les bénéficiaires³⁷⁰. Sous ce modèle, les subventions sont versées directement par l'État aux travailleuses selon le nombre d'heures auquel sont admissibles les bénéficiaires et qui est déterminé par le comté³⁷¹. Les bénéficiaires préféraient nettement le modèle IP, qui leur assurait un contrôle sur l'embauche du personnel ; c'est pourquoi leurs associations, notamment la California Foundation for Independent Living Centers (CFILC), ont exercé de la pression auprès des comtés afin qu'ils choisissent ce

³⁶⁵ Delp et Quan, *supra* note 58 à la p 2. Voir aussi: Eileen Boris et Jennifer Klein, *Caring for America: Home Health Workers in the Shadow of the Welfare*, Oxford, Oxford University Press, 2012 à la p 189 [Boris et Klein, « Caring for America »].

³⁶⁶ Boris et Klein, « Organizing Home Care », *supra* note 360 aux pp 89 et 90.

³⁶⁷ Mareschal, *supra* note 363 à la p 27.

³⁶⁸ Boris et Klein, « Organizing Home Care », *supra* note 360 à la p 90.

³⁶⁹ *Ibid* à la p 90.

³⁷⁰ Carol Zabin, Katie Quan et Linda Delp, « Union Organizing in California: Challenges and Opportunities », dans Paul M. Ong et James Lincoln, dir, *State of California Labor 2001*, Berkeley (CA), University of California Institute of Industrial Relations, 2001, 313 à la p 317 et Beverly Takahashi, « Home Care Organizing in California » (2004) 7 :3 Working USA 62 à la p 63. [Takahashi].

³⁷¹ Delp et Quan, *supra* note 58 à la p 3.

modèle aux dépens des deux autres³⁷². La vaste majorité des travailleuses de la Californie était conséquemment des IP embauchées directement par les bénéficiaires du IHSS³⁷³.

Indépendamment du modèle d'embauche, les conditions de travail des travailleuses n'étaient pas avantageuses³⁷⁴. Elles ne recevaient pas plus que le salaire minimum californien et ne disposaient d'aucune assurance médicale ou dentaire ni d'un régime de retraite³⁷⁵. Parce qu'elles étaient exclues des normes minimales de l'emploi, les IP n'avaient droit à aucune absence pour des raisons médicales ni à aucune indemnité pour des congés annuels et n'étaient pas rémunérées pour les heures supplémentaires effectuées.

En 1987, le SEIU a entrepris de mobiliser les travailleuses de soins à domicile du comté de Los Angeles de la Californie où il représentait déjà beaucoup de membres dans le secteur des services publics³⁷⁶. Le SEIU a dû adapter ses stratégies d'intervention pour prendre en considération le morcellement de la main-d'œuvre du secteur des soins à domicile et le vide juridique dans lequel elle se trouvait en matière de rapports collectifs de travail. En effet, durant la campagne de syndicalisation, la problématique de l'identification de l'employeur est toujours demeurée omniprésente. Même si l'État assumait la rémunération des IP à travers le IHSS, les bénéficiaires disposaient du pouvoir d'engager, de congédier et de superviser les travailleuses. Le SEIU a d'abord mené sa bataille contre le comté de Los Angeles argumentant que ce dernier était le véritable employeur au sens de la *Meyers-Milias-Brown Act*³⁷⁷,

³⁷² Mareschal, *supra* note 363 à la p 28.

³⁷³ *Ibid* à la p 27 et Boris et Klein, « Caring for America », *supra* note 365 à la 196.

³⁷⁴ Boris et Klein, « Caring for America », *supra* note 365 aux pp 196 et 197.

³⁷⁵ Delp et Quan, *supra* note 58 à la p 3.

³⁷⁶ Smith, « Organizing the Unorganizable », *supra* note 35 à la p 74. À l'époque, la section locale 434 du SEIU comptait 7000 personnes employées de l'État dans le secteur de la santé (Boris et Klein, « Caring for America », *supra* note 365 à la p 193).

³⁷⁷ *Meyers-Milias-Brown Act*, GOV 1 § 3500 (1966) [*Meyers-Milias-Brown Act*].

législation qui régit les relations de travail dans le secteur public et qui oblige le gouvernement local à négocier avec les associations syndicales représentant ses travailleuses et ses travailleurs³⁷⁸. Le gouvernement s'inscrivait en faux avec la position du SEIU, estimant que les travailleuses n'étaient pas des salariées, mais des travailleuses autonomes ou, subsidiairement, qu'elles étaient à l'emploi des bénéficiaires du IHSS³⁷⁹. Si cette dernière option était retenue, le syndicat prétendait que les travailleuses du IHSS n'auraient aucune véritable possibilité, sur le plan juridique, de négocier collectivement leurs conditions de travail³⁸⁰. En effet, la définition de « salarié » au sens de la *National Labor Relations Act*³⁸¹, loi instituant le modèle général de rapports collectifs de travail dans le secteur privé aux États-Unis, exclut spécifiquement les travailleuses accomplissant des services domestiques en maison privée. Les bénéficiaires ne pouvaient donc pas être considérés comme leur employeur, rendant vaine toute possibilité de négocier une convention collective à l'intérieur du cadre de la *NLRA*³⁸². De toute manière, nonobstant cette exclusion, il aurait été problématique de désigner les bénéficiaires en tant qu'employeurs aux fins de la négociation collective en ce que le SEIU aurait alors fait face à des milliers d'employeurs individuels³⁸³. Malgré tout, au début des années 1990, la Cour d'appel de la Californie n'a pas retenu les arguments syndicaux et a plutôt décidé que les IP

³⁷⁸ Boris et Klein, « Organizing Home Care », *supra* note 360 à la p 92.

³⁷⁹ *Ibid* à la p 75. Pourtant, avant le débat entourant l'identification de l'employeur aux fins de la négociation collective, les tribunaux de la Californie avait déjà reconnu à quelques reprises que l'État était l'employeur des travailleuses de soins à domicile rémunérées par le IHSS. En 1983, dans la décision *Bonnette v California Health and Welfare Agency*, 704 F (2d) 1465 (1983), la responsabilité du comté avait été engagée pour l'application de la loi établissant des normes minimales de l'emploi, au motif qu'il contrôlait les modalités de la rémunération et l'assignation des heures de travail des travailleuses. En 1985, la Cour d'appel de la Californie, dans *In-Home Supportive Services v Workers' Compensation Appeals Board*, 152 Ca App (3d) 720 (1984), était arrivée à la même conclusion concernant la responsabilité de l'État en ce qui avait trait aux déductions à la source aux fins fiscales et aux fins du programme de sécurité sociale.

³⁸⁰ Boris et Klein, « Organizing Home Care », *supra* note 360 à la p 92.

³⁸¹ Pub L No 74-198, 49 Stat 449 (1935) [*NLRA*].

³⁸² Boris et Klein, « Organizing Home Care », *supra* note 360 aux pp 92 et 93.

³⁸³ Smith, « Organizing the Unorganizable », *supra* note 35 à la p 75.

étaient des travailleuses autonomes³⁸⁴. Au soutien de sa conclusion, la Cour d'appel était d'avis qu'aucun lien de subordination n'existait entre le comté et les travailleuses, le premier ne disposant d'aucun pouvoir de contrôle sur l'exécution du travail des secondes.

Après la défaite jurisprudentielle, le SEIU a décidé de faire preuve d'innovation pour tenter de résoudre les difficultés rencontrées par le caractère multipatronal de la relation d'emploi de ce secteur d'activités. Une intervention législative s'avérait nécessaire pour définir les paramètres de la relation d'emploi³⁸⁵. À ce propos, David Rolf, président de la section locale 775 du SEIU, s'est exprimé comme suit: « That error of our history in 1987-1991 was really a failed experiment, not because it was not a good idea, but rather because the law was not on our side ultimately. So we had to change the law »³⁸⁶.

4.2.2. Les caractéristiques du régime : les défis posés par la relation d'emploi et la créativité syndicale

En 1992, afin de promouvoir l'adoption d'une loi-cadre qui permettrait de mettre en place des autorités publiques pouvant agir à titre d'employeurs, le SEIU a formé une coalition avec les groupes de défense des droits des personnes âgées et en situation de handicap, notamment le CFILC et le California Senior Legislature³⁸⁷. Ces groupes ont accepté de soutenir les revendications syndicales à la condition que les bénéficiaires conservent leur pouvoir de contrôle sur les travailleuses. Le travail de la

³⁸⁴ *Service Employees International Union, Local 434 v County of Los Angeles*, 275 Cal Rptr 508 (Cal Ct App 1990).

³⁸⁵ Pour ce faire, les stratégies syndicales préconisées s'articulaient autour de trois axes, à savoir la mobilisation populaire des travailleuses, les actions politiques afin d'obtenir des changements législatifs et la mise en place d'une coalition formée des travailleuses, des bénéficiaires et des défenseurs des droits de la personne (Rhee et Zabin, *supra* note 361 à la p 972.).

³⁸⁶ Mareschal, *supra* note 363 à la p 28.

³⁸⁷ Mareschal, *supra* note 363 à la p 29 et Clare L Stacey, *The Caring Self: The Work Experiences of Home Care Aides*, Ithaca (NY), Cornell University Press, 2011 à la p 143 [Stacey].

coalition a porté ses fruits et le nouveau régime de syndicalisation a officiellement été intégré dans la législation en 1992 par l'adoption du projet de loi SB 485, le *Public Authorities Act*³⁸⁸, et en 1993 par les projets de loi SB 35 et 1078³⁸⁹.

La nouvelle législation permet aux comtés de créer, par l'adoption d'un décret (« ordinance »), un employeur officiel (« employer-of-record ») aux fins de la négociation collective et pour assurer une meilleure qualité des services rendus³⁹⁰. Cet employeur officiel, qui a sa propre identité quasi gouvernementale, prend la forme d'une autorité publique (« public authority ») de chaque comté de la Californie³⁹¹. Tel que l'explique l'auteur Takahashi, « the legislation that created the public authority could also solve the problem of how to preserve the state, county, and consumer roles in the IHSS program by setting up a "multi-employer status »³⁹². L'autorité publique peut agir sous la bannière d'un organe du comté déjà établi, le « Board of Supervisors », ou prendre la forme d'une organisation indépendante³⁹³. Initialement, la loi n'exigeait pas la création d'une autorité publique, ce qui a obligé le SEIU à mener une campagne auprès de chaque comté pour mettre en œuvre le nouveau régime³⁹⁴. En 1999, la législature de la Californie a adopté une loi exigeant aux comtés d'établir un employeur « officiel » pouvant assurer la gestion de la main-d'œuvre engagée comme IP sous le IHSS, que ce soit par la mise en place d'une autorité publique ou d'une structure alternative équivalente³⁹⁵. Cette intervention a été

³⁸⁸ É-U, SB 485, *Public Authorities Act*, 1992-1993, Reg Sess, Cal, 1992.

³⁸⁹ É-U, SB 35, *An act to add Section 4722.5 to the Civil Code [...]*, 1993-1994, Reg Sess, Cal, 1993 et É-U, SB 1078, *An act to amend [...] the Welfare and Institutions Code relating to public social services [...]*, 1993-1994, Reg Sess, Cal, 1993.

³⁹⁰ Jennifer Jihye Chun, *Organizing at the Margins: The Symbolic Politics of Labor in South Korea and the United States*, Ithaca (NY), Cornell University Press, 2009 à la p 156.

³⁹¹ *Ibid* à la p 156

³⁹² Takahashi, *supra* note 370 à la p 65.

³⁹³ Delp et Quan, *supra* note 58 à la p 9.

³⁹⁴ Mareschal, *supra* note 363 à la p 30 et Chun, *supra* note 390 à la p 157.

³⁹⁵ É-U, AB 1682, *An act to amend Section 16262.5 of the Government Code, to amend Sections 12301.6, 12303.4, 14132.95, and 17600 of, to add Sections 12301.3, 12301.4, 12301.8, and 12302.25 to, and to repeal Sections 12302.7 and 17600.110 of, the Welfare and Institutions Code,*

complétée en 2002 par une autre loi prévoyant que les comtés qui n'auraient pas mis en place une telle structure alternative avant le 1^{er} janvier 2003 seraient considérés comme étant les employeurs des travailleuses du IHSS³⁹⁶. De ce fait, 56 des 58 États de la Californie ont mis en place des autorités publiques³⁹⁷. Après l'adoption de cette loi, la quasi-totalité des IP de l'État de la Californie s'est syndiquée³⁹⁸.

Une fois établie, l'autorité publique a la responsabilité d'entreprendre des négociations avec l'association la plus représentative, conformément à la *Meyers-Milius-Brown Act*. L'objectif pour le SEIU était de créer un modèle analogue à celui prévalant dans le secteur public et qui pouvait surmonter les difficultés découlant de la fragmentation de la main-d'œuvre³⁹⁹. Cette initiative permettait ainsi de répondre à la difficulté de l'identification de l'employeur et donnait la possibilité aux travailleuses de se syndiquer sous la base d'un modèle traditionnel bipartite employeur-employée, bien que la réalité de leur relation d'emploi était tout autre⁴⁰⁰. Même si les autorités publiques ont été intégrées aux structures de gouvernance des comtés, les travailleuses ne sont pas devenues pour autant des employées de l'État. Elles ont toutefois acquis les mêmes droits relatifs à la négociation collective que si elles étaient effectivement à l'emploi du gouvernement local⁴⁰¹. La mise en place des autorités publiques n'a donc pas eu pour effet de modifier la structure à l'intérieur de

relating to human services, and declaring the urgency thereof, to take effect immediately, 1999, Reg Sess, Cal, 1999.

³⁹⁶ É-U, AB 2235, *An act to amend Sections 12301.6, 12302.2, and 12302.25 of the Welfare and Institutions Code, relating to public social services*, 2002, Reg Sess, Cal, 2002. Voir Kristin Jenkins Gerrick, « An Inquiry into Unionizing Home Healthcare Workers: Benefits for Workers and Patients » (2003) 29 Am J L & Med 117 à la p 129.

³⁹⁷ Information obtenue sur le site Internet de la California Association of Public Authorities for IHSS, en ligne: <<https://capaihss.org>>.

³⁹⁸ Rhee et Zabin, *supra* note 361 à la p 973.

³⁹⁹ Boris et Klein, « Caring for America », *supra* note 365 à la p 201.

⁴⁰⁰ L'auteure Smith décrit ainsi l'effet de la mise en place des autorités publiques : « Importantly, the establishment of the California public authorities enables home-care workers to fit into the NLRA's traditional model of employee representation. » (Smith, « Organizing the Unorganizable », *supra* note 35 à la p 78).

⁴⁰¹ Rhee et Zabin, *supra* note 361 à la p 973.

laquelle les services de soins à domicile doivent être rendus, le comté conservant la responsabilité de payer les travailleuses⁴⁰².

Lorsque l'autorité publique est instituée dans un comté, l'association désireuse de négocier au nom de ses membres doit être accréditée selon les règles qui gouvernent les rapports collectifs de travail dans les secteurs public et parapublic de la Californie⁴⁰³. L'unité de négociation s'établissant à l'échelle du comté, l'association est reconnue comme représentative si elle regroupe la majorité des travailleuses engagées sous le modèle « Independent Provider » qui rendent leurs services sur le territoire de ce comté et qui sont rémunérées par le biais du IHSS. Une fois accréditée, l'association peut négocier les conditions de travail de l'ensemble des personnes incluses dans son unité puisqu'elle dispose alors d'un monopole de représentation⁴⁰⁴. L'autorité publique se trouve quant à elle tenue de négocier avec l'association représentative. Une des particularités de l'autorité publique est que la moitié de ses membres doit être des bénéficiaires ou d'anciens bénéficiaires du IHSS, assurant ainsi une représentation des communautés des personnes âgées et handicapées⁴⁰⁵. L'ensemble des acteurs impliqués a donc une place à la table des négociations.

Un large éventail de conditions de travail peut faire l'objet des négociations, sauf celles qui se rapportent aux paramètres et modalités d'emploi qui sont dévolus aux bénéficiaires⁴⁰⁶. Par exemple, les parties peuvent négocier la rémunération, les avantages sociaux, les congés payés ainsi que les qualifications requises et la

⁴⁰² Mareschal, *supra* note 363 à la p 29.

⁴⁰³ Rhee et Zabin, *supra* note 361 à la p 973 et Boris et Klein, « Caring for America », *supra* note 365 à la p 205.

⁴⁰⁴ Eileen Boris et Jennifer Klein, « The Fate of Care Worker Unionism and the Promise of Domestic Worker Organizing : An Update » (2014) 40 :2 *Feminist Studies* 473 aux pp 474 et 475 [Boris et Klein, 2014].

⁴⁰⁵ Delp et Quan, *supra* note 58 à la p 9 et Boris et Klein, « Organizing Home Care », *supra* note 360 à la p 94.

⁴⁰⁶ Takahashi, *supra* note 370 à la p 66.

formation professionnelle. Par contre, les éléments liés à l'embauche et la supervision des travailleuses, de même que la résiliation des contrats intervenus entre elles et les bénéficiaires, sont exclus du champ du négociable⁴⁰⁷. Au même titre que pour les RSG, les RI et les RTF du Québec, cette exclusion constitue selon nous une faille du système de négociation puisque ces aspects sont au cœur de la relation d'emploi et affectent indéniablement le droit au travail des travailleuses de la Californie.

En cas d'impasse dans les négociations, les travailleuses disposent du droit de faire la grève, et plus largement du droit de mener des actions concertées, bien que celui-ci ne soit pas expressément prévu comme tel dans la loi instituant le régime de syndicalisation ou dans la *Meyers-Milias-Brown Act*. C'est ce qu'a confirmé le Public Employment Relations Board de la Californie dans une décision relativement récente en déclarant qu'une autorité publique, pour satisfaire son obligation de négocier de bonne foi, ne pouvait pas imposer unilatéralement, dans ses offres finales, une clause qui aurait pour effet de retirer ou de limiter le droit des travailleuses de mener des actions concertées ou de faire la grève⁴⁰⁸. Par contre, ce droit peut être retiré ou restreint dans la convention collective négociée avec l'association représentative, sous réserve qu'il le soit en termes clairs et non équivoques⁴⁰⁹.

Au-delà de l'obligation de négocier avec les syndicats, les responsabilités de l'employeur officiel sont de plusieurs ordres, incluant notamment celles d'administrer le IHSS du comté⁴¹⁰, de s'assurer de la qualification des travailleuses, de gérer les avantages sociaux et de donner de la formation professionnelle⁴¹¹. Avec ce nouveau

⁴⁰⁷ *Ibid* à la p 66.

⁴⁰⁸ *Service Employees International Union United Healthcare Workers West v Fresco County In-Home Supportive Services Public Authority*, No 2418-M (Cal PERB 2015) aux pp 23 et 24.

⁴⁰⁹ *Ibid* à la p 35.

⁴¹⁰ Smith, « Organizing the Unorganizable », *supra* note 35 à la 76.

⁴¹¹ Chun, *supra* note 390 à la p 157. Rhee et Zabin, *supra* note 361 à la p 973. Pour plus d'information, voir le site Internet de la California Association of Public Authorities for IHSS : <<https://capaihss.org>>.

régime, l'employeur officiel a également l'obligation de mettre en place un registre centralisé permettant de jumeler les travailleuses et les bénéficiaires⁴¹². Ce système de placement de la main-d'œuvre détient l'avantage de combler la demande de services rapidement et efficacement⁴¹³. Par ailleurs, en offrant un éventail de possibilités d'embauche plus large aux travailleuses, la création de ce registre centralisé fait office de contrepois avec la possibilité pour les bénéficiaires du IHSS de congédier les travailleuses avec ou sans cause juste⁴¹⁴. Cet aspect du régime rappelle le concept de « hiring hall » proposé par l'auteure Cobble, bien qu'il soit administré par l'employeur « officiel » et non l'association représentative.

Lors de l'adoption du régime, l'association reconnue comme étant représentative pouvait réclamer le versement de cotisations syndicales de la part de toutes les travailleuses qu'elle représentait. Par contre, en 2014, dans la décision *Harris v Quinn*⁴¹⁵, les cinq juges majoritaires de la Cour suprême des États-Unis ont décidé que le premier amendement de la Constitution américaine garantissant la liberté d'expression interdit d'imposer le paiement de cotisations syndicales aux travailleuses de soins à domicile engagées comme IP qui ne veulent pas adhérer au syndicat⁴¹⁶.

⁴¹² Boris et Klein, « Organizing Home Care », *supra* note 360 à la p 94.

⁴¹³ Boris et Klein, « Caring for America », *supra* note 365 à la 202.

⁴¹⁴ Delp et Quan, *supra* note 58 à la p 13.

⁴¹⁵ 134 US 2618 (2014).

⁴¹⁶ Voir Boris et Klein, 2014, *supra* note 404. Au soutien de leur conclusion, les juges majoritaires ont refusé d'étendre la portée de la décision de principe permettant d'obliger le paiement des cotisations syndicales dans le secteur public, *Abood v Detroit Bd. of Ed.*, 431 US 209 (1977) [*Abood*], au cas de l'espèce. Selon la cour, les travailleuses de soins à domicile ne sont pas des employées de l'État à part entière puisque ce sont les clients-bénéficiaires qui les engagent et les congédient, bien qu'ils n'assument pas leur rémunération. La décision *Abood* ne s'appliquant pas à des « semi-employées » de l'État, selon le plus haut tribunal américain, les droits individuels garantis par le premier amendement doivent conséquemment prévaloir. Alors que le régime visait à renforcer la capacité des travailleuses de soins à domicile de s'unir pour revendiquer collectivement leurs intérêts, la Cour suprême des États-Unis a plutôt donné raison à ceux qui cherchent à les affaiblir davantage, notamment les défenseurs du mouvement « right to work » qui prônent l'adoption de mesures antisyndicales. Dans la décision *Harris v Quinn*, la Cour suprême, ne voulant pas invalider la pratique pour l'ensemble du secteur public, mentionne tout de même

C'est à San Francisco que le SEIU local 250 a réussi à faire de premiers gains importants, alors que l'autorité publique a été établie en 1995 sous la forme d'une organisation indépendante, permettant au syndicat de signer, en 1997, la première convention collective de la Californie applicable aux 8000 IP⁴¹⁷. Non seulement le gouvernement et les travailleuses ont participé à la rédaction du premier contrat collectif, mais les représentants des bénéficiaires également⁴¹⁸. Cette convention prévoyait entre autres une hausse salariale relativement importante de l'ordre de 1,3 million de dollars ainsi que la mise en place d'assurances médicale et dentaire⁴¹⁹. Bien qu'elle ait rencontré plus d'obstacles qu'à San Francisco pour qu'une autorité publique soit instaurée, la section locale 434B du SEIU de Los Angeles a réussi à syndiquer 74 000 travailleuses et à conclure, en 1999, une première convention collective d'une durée de cinq ans prévoyant elle aussi une augmentation salariale et des assurances collectives⁴²⁰. Les conventions négociées ont également pourvu les parties d'un mécanisme péremptoire de règlements des griefs en cas de mésentente⁴²¹.

Non seulement la campagne de syndicalisation des travailleuses de soins à domicile de la Californie représente un des gains syndicaux les plus importants des soixante dernières années aux États-Unis, elle a aussi créé une nouvelle forme de rapports collectifs de travail. Alors que la relation d'emploi bipartite traditionnelle implique un seul employeur, pour les travailleuses autonomes que sont les IP, il s'agit d'une relation avec un vis-à-vis « patronal » ayant une identité multiple, impliquant le comté, les bénéficiaires et l'autorité publique.

que l'obligation de payer des cotisations syndicales de manière générale repose sur des arguments constitutionnels très fragiles.

⁴¹⁷ Boris et Klein, « Caring for America », *supra* note 365 à la p 197.

⁴¹⁸ *Ibid* à la p 197.

⁴¹⁹ Delp et Quan, *supra* note 58 à la p 10.

⁴²⁰ *Ibid* aux pp 11 et 15.

⁴²¹ SEIU Local 503, *Overview of Homecare Collective Bargaining*, 13 décembre 2013, en ligne : < <http://www.seiu503.org/>>. Puisque les négociations s'effectuent par comté, il s'avère difficile et fastidieux de faire une analyse de l'ensemble des conventions collectives négociées dans les 58 comtés de la Californie. Cet exercice pourrait faire l'objet d'un autre travail.

Pour reprendre les propos des auteures Boris et Klein, « in the face of the most hostile anti-union climate in nearly a century, SEIU figured out how to draw new workers and new industries into its orbit »⁴²². De par son caractère historique, la campagne de syndicalisation menée en Californie pour les travailleuses de soins à domicile a permis de développer un modèle national d'organisation des travailleuses qui s'est proliféré dans d'autres États et dans d'autres secteurs des services à domicile, notamment celui de la garde des enfants en Illinois⁴²³.

4.3. Le régime des responsables de service garde en milieu familial de l'État de l'Illinois

Comme au Québec, les services de garde à l'enfance en Illinois peuvent se donner dans un cadre institutionnel ou familial. Dans ce deuxième cas, lorsque les travailleuses opèrent chez elles en y recevant au moins deux enfants avec qui elles n'ont aucun lien de parenté, les responsables de service garde, qui sont dans ce cas appelées des « family childcare providers » (FCC)⁴²⁴, sont assujetties à un corpus réglementaire particulier et doivent obtenir une licence de l'État pour exercer leurs activités⁴²⁵. Lorsqu'elles travaillent au domicile de l'enfant ou encore de chez elles, mais pour des enfants avec qui elles ont un lien familial, les travailleuses sont alors exemptées de toute régulation. Dans ce cas, elles sont appelées des « family, friend

⁴²² Boris et Klein, « Caring for America », *supra* note 365 à la p 185.

⁴²³ Smith, « Organizing the Unorganizable », *supra* note 35 à la 78.

⁴²⁴ Les auteurs Hamm et Jones-DeWeever définissent ainsi les FCC : « Family child care is generally defined as a paid provider who cares for two or more unrelated children in her home, although the provider may care for her own children at the same time ». (Katie Hamm et Avis Jones-DeWeever, *Family Child Care : Recent Trends and New Directions*, Institute for Women's Policy Research, octobre 2004, à la p 1, en ligne : <<http://www.kwdi.re.kr/>> [Hamm et Jones-DeWeever]).

⁴²⁵ Deborah Chalfie, Helen Blank et Joan Entmacher, *Getting Organized: Unionizing Home-Based Child Care Providers*, National Women's Law Center, Washington DC, 2007 à la p 6 [Chalfie, *Getting Organized* 2007].

and neighbor care providers » (FFN)⁴²⁶. La très grande majorité des FCC et des FFN de l'Illinois sont des femmes, qui plus est des femmes racisées⁴²⁷.

Alors que les FCC et les FFN faisaient partie des travailleuses les moins bien rémunérées des États-Unis, la section locale 880 du SEIU s'est hautement inspirée des stratégies que l'organisation avait utilisées pour la syndicalisation des travailleuses de soins à domicile de la Californie. Après plusieurs années de mobilisation, le SEIU a réussi à syndiquer 49 000 travailleuses FCC et FFN en Illinois, premier État à adapter sa législation pour prendre en considération les particularités de la relation d'emploi de cette main-d'œuvre⁴²⁸. Bien que plusieurs États américains aient emboîté le pas en instaurant un régime similaire à celui de l'Illinois, nous avons choisi de nous concentrer uniquement sur ce dernier puisqu'il s'avère le plus avantageux pour les travailleuses et qu'il a donné lieu, en étant le premier à avoir été adopté, à plusieurs conventions collectives, nous permettant ainsi d'en faire une analyse plus complète⁴²⁹. Après avoir présenté brièvement le contexte ayant mené à l'avènement du nouveau régime de syndicalisation (3.1.), nous aborderons ses caractéristiques (3.2.).

⁴²⁶ *Ibid* à la p 6.

⁴²⁷ Chalfie, *Getting Organized 2007*, *supra* note 425 et Smith, « Welfare, Child Care », *supra* note 428 aux pp 333 et 334.

⁴²⁸ Peggie R. Smith, « Welfare, Child care, and the people who care: Union representation of family child care providers » (2007) 55:2 Kansas L Rev 321 à la p 361 [Smith, « Welfare, Child Care »].

⁴²⁹ Pour une comparaison de tous les régimes, voir Chalfie, *Getting Organized 2007*, *supra* note 425; Deborah Chalfie, Nancy Duff Campbell et Joan Entmacher, *Getting Organized: Unionizing Home-Based Child Care Providers 2010 Update*, National Women's Law Center, Washington DC, 2010 [*Getting Organized 2010 Update*] et Deborah Chalfie, Nancy Duff Campbell et Joan Entmacher, *Getting Organized: Unionizing Home-Based Child Care Providers 2013 Update*, National Women's Law Center, Washington DC, 2013 [*Getting Organized 2013*].

4.3.1. Le contexte ayant mené à la syndicalisation

Le difficile accès à des services de garde abordables et de qualité constitue la toile de fond de la mobilisation et de la syndicalisation des FCC et des FFN⁴³⁰. Pendant plusieurs années, aux États-Unis, la demande pour des services de garde à domicile a connu une forte croissance, laquelle est attribuée à la réforme du programme national d'aide sociale survenue en 1996⁴³¹. Le programme Temporary Assistance for Needy Families (TANF), une des mesures importantes instituées par cette réforme, consistait à « inciter » les bénéficiaires de l'aide sociale à entrer sur le marché du travail, notamment vers les emplois du secteur privé mal rémunérés, sous peine de perdre leurs prestations⁴³². L'arrivée des femmes bénéficiant du TANF sur le marché du travail, dont beaucoup de mères monoparentales, a entraîné une augmentation corrélative du nombre d'enfants dans les services de garde en milieu familial opérés par des FCC ou des FFN⁴³³.

Les FCC et les FFN reçoivent leur rémunération soit des parents directement, en totalité ou en partie, ou soit de l'État, à travers des programmes fédéraux et étatiques. Outre le TANF, qui subventionne une fraction des services de garde afin d'inciter les gens à intégrer le milieu du travail, la principale source de financement fédéral des services de garde aux États-Unis est le Child Care and Development Block Grant (CCDBG)⁴³⁴. Après l'implantation du TANF, l'Illinois a adopté un programme

⁴³⁰ Smith, « Welfare, Child Care », *supra* note 428 à la p 324.

⁴³¹ Le Congrès américain a passé le *Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act*, Pub L No 104-193, 110 Stat 2105 (1996). Pour plus de détails à propos des impacts de la réforme de l'aide sociale, voir Smith, « Welfare, Child Care », *supra* note 428 aux pp 326 et 327. Voir aussi: Fred P. Brooks, « New turf for organizing: family child care providers » (2005) 29:4 Labor Studies J 45 aux pp 46 et 47 [Brooks].

⁴³² Rhee et Zabin, *supra* note 361 à la p 974. Voir aussi : Hamm et Jones-DeWeever, *supra* note 424 à la p 1.

⁴³³ Brooks, *supra* note 431 à la p 47. Le budget alloué pour subventionner les services de garde aurait triplé dans les années qui ont suivi l'avènement du programme TANF, passant de 2,8 milliards à 8 milliards annuellement. Voir Hamm et Jones-DeWeever, *supra* note 424 à la p 1.

⁴³⁴ Chalfie, *Getting Organized 2007*, *supra* note 425 à la p 6.

consolidé d'assistance financière pour les services de la garde d'enfants, celui-ci étant à moitié financé par le CCDBG et le TANF. Ce programme étatique permet à des parents de bénéficier de subventions, sans limites temporelles, dans la mesure où ils respectent les exigences de travail établies par le TANF et sous réserve que leurs revenus soient en deçà du seuil d'admissibilité établi par l'État⁴³⁵. Celui-ci administre le programme consolidé en déterminant les familles admissibles au programme ainsi que le montant des subventions auxquelles elles ont droit. Les subventions sont remises directement aux travailleuses à la condition, s'il s'agit de travailleuses FCC, qu'elles satisfassent certaines exigences, notamment à celles relatives aux normes de santé et de sécurité⁴³⁶. Les familles participantes doivent payer une partie de la rémunération des travailleuses, le montant qu'elles sont tenues de rembourser variant entre autres selon le revenu familial et le nombre d'enfants placés en service de garde⁴³⁷.

À l'instar des politiques gouvernementales au Québec et en Californie, les politiques gouvernementales de l'Illinois ont entraîné une désinstitutionnalisation des services de garde subventionnés et conséquemment une augmentation des services offerts en milieu familial⁴³⁸. Les conditions de travail s'avéraient toutefois très difficiles, les travailleuses étant très peu rémunérées et ne disposant pas d'avantages sociaux⁴³⁹. En

⁴³⁵ Dan Lesser, « The Unionization of State-Subsidized Home Child Care Providers in Illinois and Its Effect on the State's Child Care Assistance Program » (2006) 40 Clearinghouse Rev 466 aux pp 467 et 468 [Lesser].

⁴³⁶ Chalfie, *Getting Organized 2007*, *supra* note 425 à la p 6.

⁴³⁷ Lesser, *supra* note 435 à la p 468. L'auteur rapporte qu'environ 200 000 familles à faible revenu bénéficieraient de programme consolidé. Voir aussi : Eileen Boris et Jennifer Khan, « Labor on the Home Front : Unionizing Home-Based Care Workers » (2008) 17 :2 New Labor Forum 32 à la p 34 [Boris et Khan, « Labor on the Home Front »].

⁴³⁸ L'auteure Smith décrit les raisons pour lesquelles les familles qui recevaient auparavant de l'aide sociale se sont davantage tournées vers les services de garde en milieu familial : Smith, « Welfare, Child Care », *supra* note 428 aux pp 327 à 330. Voir aussi: Peggie R. Smith, « The Publicization of Home-Based Care Work in State Labor Law » (2008) 92:5 Minn L Rev 1390 aux pp 1391 et 1398 [Smith, 2008].

⁴³⁹ Chalfie, *Getting Organized 2007*, *supra* note 425 à la p 50. Voir aussi : Lesser, *supra* note 435 à la p 468; Smith, « Welfare, Child Care », *supra* note 428 aux pp 337 et ss et Peggie R. Smith, «

raison des similarités des conditions d'emploi et de la relation hybride entretenue avec l'État observées à la fois chez les IP de la Californie que chez les FCC et les FFN de l'Illinois, le SEIU a décidé d'organiser collectivement ces dernières sur la base du modèle qu'il avait développé pour les premières. En effet, l'organisation des travailleuses, tant les IP que les FCC et les FFN, présentait des défis similaires attribuables à la fragmentation de la main-d'œuvre, la sphère privée de la maison comme lieu de travail et les ressources financières limitées des parents/usagers⁴⁴⁰.

Au surplus, au même titre que les RSG au Québec, l'identification de l'employeur demeurait un enjeu de taille qui complexifiait la syndicalisation des FCC et des FFN. Comme nous l'avons vu dans la section précédente, la *NLRA*, qui régit les rapports collectifs de travail du secteur privé, exclut de son champ d'application toute personne engagée pour effectuer des services domestiques dans la résidence d'une autre personne⁴⁴¹. Par ailleurs, les travailleuses qui fournissaient des services subventionnés ont tenté, sans succès, de se faire reconnaître leur statut d'employées de l'État par les instances judiciaires⁴⁴². Les tribunaux ont rejeté leur prétention en estimant qu'elles étaient plutôt des travailleuses autonomes (« independent contractors »). Même si elles avaient eu gain de cause, les travailleuses auraient tout même dû obtenir une reconnaissance formelle de l'État pour engager une négociation collective avec lui dans la mesure où le gouvernement est spécifiquement exclu de la définition d'« employeur » au sens de la législation du travail fédérale⁴⁴³. De plus, en tant que travailleuses autonomes, les FCC et FFN étaient assujetties aux lois

Laboring for Child Care: A Consideration of New Approches to Represent Low-Income Services Workers », (2005) 8:3 U Pa J Lab & Emp L 583 à la p 615 [Smith, 2005].

⁴⁴⁰ L'organisation des travailleuses, que ce soit les travailleuses de soins à domicile ou les FCC et les FFN, présentaient des défis similaires attribuables à la fragmentation de la main-d'œuvre, la sphère privée de la maison comme lieu de travail, le potentiel conflit entre les parents/usagers et les travailleuses ainsi que les ressources financières limitées des parents/usagers. Voir : Smith, « Welfare, Child Care », *supra* note 428 à la p 342.

⁴⁴¹ *NLRA*, art 152(2) et (3). Ce dernier paragraphe exclut toute personne engagée « in the domestic service of any family or person at his home ».

⁴⁴² Smith, 2008, *supra* note 438 à la p 1403.

⁴⁴³ Chalfie, *Getting Organized 2007*, *supra* note 425 à la p 7.

« antitrust » qui visent à contrer la monopolisation du marché et l'entrave à la libre concurrence commerciale⁴⁴⁴. Toute manœuvre en vue de négocier collectivement les modalités des services qu'elles rendaient risquait d'être considérée comme une activité de cartel illégale⁴⁴⁵. Ainsi, dans tous les cas, peu importe le statut attribué aux travailleuses FCC et FFN, une intervention de l'État était requise pour que leur syndicat puisse négocier leurs conditions de travail. La stratégie syndicale ainsi priorisée a été celle de réclamer un changement législatif qui aurait pour effet d'accorder aux travailleuses un droit de négociation collective tout en prenant en considérant les particularités de la relation d'emploi des FCC et des FFN.

4.3.2. L'avènement du régime et ses caractéristiques

Dès le début de sa campagne, le SEIU a misé sur le lobbying auprès des élus politiques de l'Illinois afin qu'ils accordent aux travailleuses une immunité face aux lois antitrust. En vertu de la doctrine « state-action », un État américain dispose du pouvoir d'octroyer une immunité contre ces lois⁴⁴⁶. Pour ce faire, les activités doivent être encadrées par une politique claire et supervisées par l'État afin qu'elles ne contreviennent pas aux intérêts de ce dernier⁴⁴⁷. La section locale 880 du SEIU s'est vivement impliquée dans la campagne politique de l'automne 2002 pour faire élire Rod Blagojevich, premier gouverneur démocrate de l'Illinois en vingt ans⁴⁴⁸. En retour, au mois de février 2005, le gouverneur a signé un décret (« executive order ») accordant aux travailleuses des droits de négociation collective reconnus par l'*Illinois Public Labor Relations Act*⁴⁴⁹ ainsi qu'une exemption des lois antitrust, immunisant les FCC et les FFN, de même que leur syndicat, à l'encontre des poursuites de

⁴⁴⁴ Smith, « Welfare, Child Care », *supra* note 428 à la p 344.

⁴⁴⁵ Rhee et Zabin, *supra* note 361 à la p 974.

⁴⁴⁶ Smith, « Welfare, Child Care », *supra* note 428 à la p 359.

⁴⁴⁷ *Ibid* à la p 360.

⁴⁴⁸ Smith, 2005, *supra* note 437 à la p 616 et Brooks, *supra* note 431 à la p 52.

⁴⁴⁹ É-U, SB 0536, *Illinois Public Labor Relations Act*, 83^e Gen Assem, Reg Sess, Ill, 1984 [*Illinois Public Labor Relations Act*].

l'État⁴⁵⁰. En vertu du décret, l'État reconnaissait l'association désignée par la majorité des FCC et des FFN offrant des services subventionnés comme étant l'unique représentante des travailleuses et acceptait de s'engager dans une négociation collective avec elle⁴⁵¹. L'Illinois est alors devenu le premier État à permettre la négociation collective aux responsables de service garde en milieu familial aux États-Unis. Quelques mois après cette victoire, la législature a amendé l'*Illinois Public Labor Relations Act* afin d'y inclure les dispositions du décret⁴⁵².

Le régime institué en vertu du décret et entériné dans l'*Illinois Public Labor Relations Act* s'applique aux FCC et aux FFN pourvu qu'elles reçoivent des subventions de l'État⁴⁵³. Reprenant les éléments du décret, l'article 5 de la loi a été amendé pour reconnaître l'association représentative des FCC et FFN comme étant l'unique représentante des travailleuses, lui accordant ainsi un monopole de représentation. La création d'une unité de négociation générale à l'échelle de l'État, composée à la fois des FCC et des FFN et ce, indépendamment de leur statut, a été préconisée⁴⁵⁴. Pour obtenir le monopole de représentation, l'association est tenue de suivre la procédure prévue par l'*Illinois Public Labor Relations Act*. Elle doit donc faire signer des cartes d'adhésion à ses membres pour ensuite requérir la tenue d'une élection, laquelle s'effectue par la poste et peut être assujettie au contrôle d'un tribunal d'arbitrage⁴⁵⁵. Les FCC et les FFN sont libres d'adhérer ou non au syndicat, mais elles doivent toutes payer des cotisations syndicales qui sont déduites de la

⁴⁵⁰ *Executive order on collective negotiation by day care home providers*, no 2005-1, 29 Ill Reg. 3386 (18 février 2005), en ligne: <<https://www2.illinois.gov/>>. Voir: Smith, « Welfare, Child Care », *supra* note 124 à la p 361 et Rhee et Zabin, *supra* note 361 à la p 974.

⁴⁵¹ *Executive order*, *supra* note 450 art 1. Voir : Lesser, *supra* note 435 à la p 469.

⁴⁵² É-U, SB 0143, *An Act concerning government*, 94^e Gen Assem, Reg Sess, Ill, 2005. Voir : Boris et Khan, « Labor on the Home Front », *supra* note 437 à la p 39.

⁴⁵³ Smith, « Welfare, Child Care », *supra* note 428 à la p 362.

⁴⁵⁴ Chalfie, *Getting Organized 2007*, *supra* note 425 à la p 9.

⁴⁵⁵ *Ibid* à la p 9.

rémunération que leur verse l'État⁴⁵⁶, sous réserve de l'arrêt *Harris v Quinn*⁴⁵⁷ qui pourrait s'appliquer, selon notre compréhension, aux FCC et aux FFN.

Pour les seules fins de la négociation collective, les travailleuses sont qualifiées d'employées de l'État, celui-ci étant alors considéré comme leur employeur⁴⁵⁸. L'article 9A-11 de l'*Illinois Public Labor Relations Act* a été modifié et prévoit désormais :

(b-5) Solely for the purposes of coverage under the *Illinois Public Labor Relations Act*, child and day care home providers, including licensed and license exempt, participating in the Department's child care assistance program shall be considered to be public employees and the State of Illinois shall be considered to be their employer [...]. The State shall engage in collective bargaining with an exclusive representative of child and day care home providers participating in the child care assistance program concerning their terms and conditions of employment that are within the State's control. Nothing in this subsection shall be understood to limit the right of families receiving services defined in this Section to select child and day care home providers or supervise them within the limits of this Section. [...]

L'État se retrouve ainsi obligé à négocier de bonne foi avec l'organisation la plus représentative des travailleuses en vue de conclure une convention collective⁴⁵⁹. L'assiette de négociation est limitée aux termes et aux conditions de travail qui tombent sous le contrôle de l'État⁴⁶⁰. Les matières négociables s'avèrent nombreuses en ce qu'elles peuvent porter sur le montant des subventions et les modalités de leur versement, les avantages sociaux⁴⁶¹, la procédure de grief et d'arbitrage, le

⁴⁵⁶ *Ibid* à la p 9.

⁴⁵⁷ *Supra* note 415.

⁴⁵⁸ Chalfie, *Getting Organized 2007*, supra note 425 à la p 13.

⁴⁵⁹ *Illinois Public Labor Relations Act*, supra note 449 art 7.

⁴⁶⁰ *Ibid*, art 7. L'article prévoit : « Collective bargaining for child and day care home providers under the child care assistance program shall be limited to the terms and conditions of employment under the State's control, as defined in this amendatory Act of the 94th General Assembly.»

⁴⁶¹ L'article 3 de la *Illinois Public Labor Relations Act* dispose que les FCC et les FFN, même si elles sont considérées comme étant des employées de l'État pour les fins de la négociation collective, ne

perfectionnement ainsi que toute autre condition non prévue dans une autre loi⁴⁶². Par contre, les matières qui découlent de la relation de services entre les parents et les travailleuses se retrouvent exclues de l'assiette de négociation. Tel qu'en dispose l'article 9A-11 de la loi cité ci-dessus, la reconnaissance de l'État à titre d'employeur aux fins de la négociation collective n'a pas pour effet de restreindre le droit des familles de choisir et de surveiller les travailleuses avec qui elles contractent. Toutefois, contrairement aux régimes des RSG, RI et RTF du Québec, il n'est pas certain que le contenu normatif entourant les exigences de reconnaissance des FCC soit exclu du champ du négociable puisque l'État en assure le contrôle, sous réserve que les conditions de travail négociées n'entrent pas en contradiction avec une autre loi⁴⁶³. En cas d'impasse dans les négociations, les parties peuvent mutuellement demander la tenue d'un arbitrage⁴⁶⁴. Les travailleuses peuvent aussi mener des moyens de pression, dont la grève, puisque la loi ne prévoit pas son interdiction⁴⁶⁵.

Après la signature du décret et l'adoption des amendements à la loi, le SEIU s'est vu accorder le droit de représenter les 49 000 travailleuses offrant des services de garde à domicile en Illinois, soit 9000 FCC et 40 000 FFN⁴⁶⁶, composées à 96 % de femmes parmi lesquelles 88 % sont afro-américaines⁴⁶⁷. Cette élection représente la plus grande victoire syndicale dans le secteur des services de garde à l'enfance des États-Unis et la deuxième plus importante, tous secteurs confondus, depuis 1941⁴⁶⁸. Les parties ont conclu une première convention collective d'une durée de 39 mois qui

sont pas admissibles au régime de retraite des fonctionnaires ni à leurs assurances collectives. Ces matières peuvent être incluses dans la convention collective.

⁴⁶² Smith, « Welfare, Child Care », *supra* note 428 à la p 362 et Chalfie, *Getting Organized 2007*, *supra* note 425 à la p 10.

⁴⁶³ *Illinois Public Labor Relations Act*, art 7.

⁴⁶⁴ *Ibid*, art 7.

⁴⁶⁵ Chalfie, *Getting Organized 2007*, *supra* note 425 aux pp 13 et 14.

⁴⁶⁶ *Ibid* à la p 13

⁴⁶⁷ Brooks, *supra* note 125 à la p 47. Dans les années qui ont suivi, plusieurs autres États américains ont eux aussi permis aux FCC et FFN de se syndiquer et de négocier leurs conditions de travail. Les modèles choisis se ressemblent tous, mais avec certaines différences au niveau de l'étendue des droits conférés : voir la note 429 pour plus de détails.

⁴⁶⁸ Smith, « Welfare, Child Care », *supra* note 428 à la p 363.

est entrée en vigueur en mars 2006⁴⁶⁹. La convention collective prévoyait une augmentation des subventions de l'ordre de 35 % sur trois ans, l'accès à de la formation professionnelle et un investissement d'environ 27 millions de dollars de l'État pour procurer aux travailleuses une assurance médicale⁴⁷⁰. Il revient toutefois au syndicat de gérer et d'administrer les régimes d'assurances et les programmes de perfectionnement, l'obligation de l'État étant de transférer au syndicat les fonds pour couvrir la portion « employeur » des primes d'assurances et les coûts reliés à la formation de la main-d'œuvre⁴⁷¹.

Une procédure obligatoire de règlement des griefs a été convenue pour gérer les mécontentements relatives à l'interprétation ou à l'application de la convention collective. Les parties ont pris le soin de spécifier que le recrutement des travailleuses et la terminaison de leurs contrats conclus avec les parents, de même que toute action prise par ces derniers, ne peuvent faire l'objet d'un grief⁴⁷². La convention collective actuellement en vigueur contient d'ailleurs une section relative aux droits des parents. On y prévoit que la convention collective n'a pas pour effet de limiter « the parent's sole and undisputed right to select and to terminate without cause and without notice the services of any Provider »⁴⁷³. L'article prévoit également que les « [p]arents shall retain the right to direct services rendered by the Provider and determine under what circumstances anyone may enter their homes »⁴⁷⁴. Malgré tout, l'État s'est engagé à explorer la possibilité de mettre en place une procédure volontaire pour résoudre les

⁴⁶⁹ Lesser, *supra* note 435 à la p 470. Contrairement aux autres États américains ayant adopté un régime similaire, celui de l'Illinois prévoit que la convention collective est exécutoire dès sa signature et que sa mise en œuvre n'est pas subordonnée à l'approbation de la législature. Voir Chalfie, *Getting Organized 2007*, *supra* note 425 à la p 13.

⁴⁷⁰ Lesser, *supra* note 435 à la p 471 et Chalfie, *Getting Organized 2007*, *supra* note 425 à la p 14.

⁴⁷¹ Chalfie, *Getting Organized 2007*, *supra* note 425 à la p 14 et Convention collective 2013-2015 intervenue entre le SEIU, Healthcare Illinois and Indiana et l'État de l'Illinois, Departments of Central Management Services and Human Services, en ligne: <<https://www.illinois.gov/>> [Convention collective 2013-2015].

⁴⁷² Convention collective 2013-2015, art X.

⁴⁷³ *Ibid*, art VI(1).

⁴⁷⁴ *Ibid*, art VI(1).

conflits pouvant survenir entre un parent et une travailleuse⁴⁷⁵. Bien que le régime ne limite pas l'exercice de moyens de pression, le contrat retire aux travailleuses le droit de faire la grève pour la durée la convention collective⁴⁷⁶.

Depuis l'avènement du régime en 2005, trois conventions collectives ont été conclues et ont accordé de meilleures conditions de travail aux FCC et aux FFN⁴⁷⁷. La qualité des soins prodigués aux enfants s'est d'ailleurs accrue de manière corrélative⁴⁷⁸. Au lieu de créer un régime sur mesure pour les FCC et les FFN, qui sont des travailleuses autonomes, l'Illinois a plutôt choisi l'option de les intégrer au sein du régime général de rapports collectifs des employées de l'État. Tout en limitant son rôle à la négociation collective, l'État a permis de compenser l'absence de vis-à-vis patronal qui s'observe dans la réalité du travail des FCC et des FFN.

L'expérience du SEIU pour organiser collectivement des travailleuses en dehors d'un cadre légal prédéfini, la mobilisation collective des travailleuses ainsi que l'influence du syndicat dans le débat politique représentent les éléments clés du succès de la section locale 880 en Illinois⁴⁷⁹. Ce succès a été tel qu'une vague de syndicalisation s'est rapidement propagée dans le secteur de la garde d'enfants en milieu familial dans plusieurs autres États américains, notamment en Oregon, en Iowa, au New Jersey et au Massachusetts⁴⁸⁰.

⁴⁷⁵ *Ibid*, art VI(5).

⁴⁷⁶ Chalfie, *Getting Organized 2007*, *supra* note 425 à la p 14 et Rhee et Zabin, *supra* note 361 à la p 974.

⁴⁷⁷ *Getting Organized 2010 Update*, *supra* note 429 à la p 8. La deuxième convention collective a notamment accordé une augmentation salariale de 22 % en trois ans et la troisième convention collective, une augmentation pouvant aller jusqu'à 20 %.

⁴⁷⁸ Brooks, *supra* note 125 à la p 49.

⁴⁷⁹ Chalfie, *Getting Organized 2007*, *supra* note 425 à la p 45.

⁴⁸⁰ *Ibid* aux pp 9-20 et *Getting Organized 2013*, *supra* 429 à la p 3.

CONCLUSION

VERS UN RÉGIME DE RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL ADAPTÉ AU TRAVAIL DOMESTIQUE

Au Québec, les travailleuses domestiques rencontrent d'importantes difficultés pour s'organiser collectivement parce qu'elles n'ont pas accès à un régime de rapports collectifs de travail les aidant à établir un rapport de force suffisant face à leur employeur. Les paramètres sur lesquels repose le syndicalisme industriel s'arriment très mal avec les particularités du travail domestique, laissant ainsi les travailleuses dépourvues d'un encadrement légal qui répond à leurs besoins. Étant la cible de différents stigmates, comme celui d'être catégorisé dans la sphère du travail reproductif, le travail domestique, hautement féminisé et racisé, souffre d'invisibilité et d'un manque de reconnaissance professionnelle. De plus, travaillant pratiquement toujours seules, dans une maison privée, et pour un seul employeur à la fois, les travailleuses domestiques se retrouvent très isolées dans l'exécution de leur travail, ce qui s'harmonise difficilement avec un modèle d'organisation collective conçu pour un seul lieu de travail, un employeur unique et une main-d'œuvre masculine.

Indépendamment des difficultés qu'elles rencontrent, les travailleuses domestiques bénéficient de la liberté syndicale conformément aux instruments internationaux du droit du travail, ce qui signifie qu'elles devraient pouvoir s'organiser collectivement et former un syndicat, de même que négocier leurs conditions de travail et exercer leur droit de grève si elles le souhaitent. Ces droits sont garantis par les Conventions 87 et 98 de l'OIT et réitérés par la Déclaration de 1998, lesquelles imposent des obligations au Canada. De manière encore plus spécifique, la Convention 189 sur le travail domestique adoptée en 2011 oblige les États signataires à respecter et à promouvoir la liberté syndicale et l'exercice effectif du droit à la négociation collective.

Malgré cette reconnaissance, en raison de l'inadéquation des régimes juridiques québécois avec les particularités du travail domestique, les travailleuses se retrouvent exclues *de facto* de leur champ d'application et ainsi dépourvues de véritables moyens légaux pour exercer leur liberté syndicale, pourtant garantie par le droit du travail, tant national qu'international. En effet, le *Code du travail*, pièce maîtresse des rapports collectifs de travail au Québec, n'est d'aucun secours pour les travailleuses domestiques qui exercent leur profession le plus souvent seules et isolément parce qu'il interdit l'accréditation multipatronale. Les autres régimes de rapports collectifs de travail d'application générale, à savoir celui des syndicats professionnels et celui des décrets de convention collective, ne peuvent servir de remparts aux travailleuses domestiques, le premier étant trop laconique et le second s'ancrant dans les mêmes postulats que le régime institué en vertu du *Code du travail*.

Sans régime de rapports collectifs de travail adaptés à leurs besoins, les travailleuses éprouvent beaucoup de difficultés à établir un rapport de force face à leur employeur et à obtenir une plus grande reconnaissance professionnelle, ce qui se répercute évidemment sur leurs conditions de travail. Face à ce vide juridique, ce mémoire visait à étudier quelles seraient les caractéristiques d'un régime adapté aux besoins des travailleuses domestiques au Québec. D'entrée de jeu, nous nous sommes appuyés sur le modèle triptyque développé par l'auteur Blouin pour déterminer les différentes composantes que devait nécessairement détenir un régime de rapports collectifs pour se voir qualifier ainsi. Pour l'auteur, un tel régime doit comporter trois piliers, à savoir 1) un mode de représentation instituant un mécanisme d'identification des associations représentatives, 2) un processus de négociation collective et 3) un mode de gestion des conditions de travail négociées⁴⁸¹. Un régime particulier de syndicalisation des travailleuses domestiques devrait conséquemment regrouper ces trois différentes composantes.

⁴⁸¹ Voir le tableau à l'Annexe A.

À titre de référence paradigmatique, nous avons choisi le syndicalisme de profession développé par l'auteure Cobble. Cette forme de syndicalisme, qui n'en est pas une institutionnalisée, a été très présente avant l'avènement du syndicalisme industriel dans le secteur tertiaire ; c'est pourquoi nous l'avons jugée pertinente aux fins de notre analyse. Le syndicalisme de profession présente quatre caractéristiques distinctives, soit 1) l'identité professionnelle comme vecteur d'organisation syndicale, 2) l'octroi des avantages et des bénéfices en fonction de l'appartenance professionnelle, 3) la détermination et le contrôle des standards professionnels par les pairs et 4) le contrôle de la distribution de la main-d'œuvre.

En gardant le syndicalisme de profession comme cadre de référence, notre objectif était d'explorer comment certains modèles nord-américains institutionnalisés et spécifiques au secteur des services de garde d'enfants et des soins à domicile s'étaient adaptés pour prendre en considération les particularités de la relation d'emploi de la main-d'œuvre qu'ils visent. Nous avons concentré notre analyse sur le régime québécois des responsables de service de garde en milieu familial (RSG) et celui des ressources intermédiaires (RI) et des ressources de type familial (RTF), sur le régime des travailleuses de soins à domicile pour les personnes âgées et en situation de handicap de la Californie (IP) ainsi que sur celui des responsables de service de garde en milieu familial de l'Illinois (FCC et FNN).

Les campagnes de syndicalisation qui ont mené à l'avènement de ces trois régimes particuliers visaient des groupes de femmes travaillant à domicile, pour la plupart chez elles, et recevant leur rémunération par l'entremise de subventions de l'État pour une partie ou la totalité des services rendus⁴⁸². Même si les paramètres de la relation d'emploi qu'elles entretiennent avec les bénéficiaires ou l'État tendent à les qualifier de salariées, dans tous les cas, le statut de travailleuse autonome leur est imposé, soit

⁴⁸² Par exemple, les RSG et certaines FCC reçoivent une part de leur rémunération directement des parents, la subvention gouvernementale s'ajoutant à ce qui est payé par ces derniers.

par l'effet de la loi ou soit par une décision judiciaire. Ainsi, elles se trouvent toutes exclues des régimes généraux de rapports collectifs de travail érigés à partir du modèle Wagner. Ce constat reflète de manière symptomatique le manque de volonté des tribunaux et de l'État de reconnaître à ce groupe de travailleuses les mêmes protections législatives que celles dont jouissent les autres personnes salariées. Il confirme aussi que leur relation d'emploi ne rencontre pas les paramètres du modèle traditionnel de travail, ce qui oblige les travailleuses domestiques à se tourner vers un modèle *sui generis* de rapports collectifs de travail. Faisant face à cette réalité, les organisations syndicales ont revendiqué une intervention législative afin de garantir aux travailleuses l'exercice effectif de leur liberté syndicale. Dans tous les cas analysés, l'État est non seulement intervenu pour doter les travailleuses d'un régime de rapports collectifs de travail, mais il s'est également donné un rôle de premier plan, particulièrement eu égard à la négociation collective. La nature des services subventionnés offerts, qui sont en quelque sorte une extension des services publics, est probablement ce qui explique pourquoi l'État s'est impliqué de cette manière.

L'imposition du statut de travailleuse autonome pour les trois régimes que nous avons étudiés soulève plusieurs enjeux, dont certains s'avèrent préoccupants. Comme nous l'avons énoncé dans le premier chapitre, la définition du groupe retenu aux fins de notre mémoire vise des personnes salariées. En gardant à l'esprit que les RSG, les RI et les RTF étaient reconnues comme étant des personnes salariées avant l'imposition *de jure* de leur statut de travailleuse autonome⁴⁸³, il y a lieu de poser la question de savoir si l'adoption d'un régime particulier de syndicalisation pour les travailleuses domestiques entraînerait inévitablement l'abandon, que ce soit de manière consensuelle ou non, de leur statut de salariée. Cette éventualité nous apparaît constituer un risque important relatif à la qualité du régime qui pourrait leur être accordé. Puisque l'État intervient à titre d'acteur de premier plan dans les différents

⁴⁸³ Tout porte à croire que cette qualification a été le fruit d'un compromis politique avec les organisations syndicales en contrepartie de l'adoption des *Lois 49* et *51*.

régimes étudiés, entre autres à titre de vis-à-vis patronal aux fins des négociations collectives, il a avantage à ce que les personnes visées soient réputées travailleuses autonomes, de manière à se trouver déchargé de plusieurs de ses obligations. En effet, si elles étaient réputées travailleuses autonomes par une éventuelle loi instituant leur régime de rapports collectifs de travail, les travailleuses domestiques ne bénéficieraient pas, par exemple, des conditions minimales de travail établies par la *Loi sur les normes du travail*⁴⁸⁴. De la sorte, pour qu'elles y aient droit, ces éléments devraient faire l'objet de négociation avec la partie patronale. Cette réalité placerait les travailleuses dans une situation désavantageuse dans la mesure où elles se retrouveraient à entamer les négociations de leurs conditions de travail sans pouvoir s'appuyer sur un socle de normes protégées par une loi d'ordre public. Le seuil minimal des négociations se verrait ainsi abaissé. C'est une difficulté considérable à laquelle sont confrontées les RSG, RI et RTF au Québec. Pour garantir de meilleures conditions aux travailleuses domestiques, la concession de leur statut de salariée en contrepartie d'un régime de syndicalisation doit être évitée. Ceci étant dit, les trois régimes nord-américains étudiés seraient tout aussi viables si les travailleuses étaient reconnues à titre de personnes salariées; c'est pourquoi nous jugeons qu'ils demeurent pertinents dans notre analyse et qu'ils renferment certaines pistes de solutions.

Renvoyant chacun à leur manière à différentes caractéristiques du syndicalisme de profession, les trois régimes rencontrent tous les composantes du modèle triptyque de l'auteur Blouin pour être qualifiés de régimes de rapports collectifs de travail, bien qu'ils renferment certaines lacunes. Pour une vue d'ensemble des différentes composantes des trois régimes étudiés, nous renvoyons le lecteur au tableau de l'Annexe B.

⁴⁸⁴ *Supra* note 29, art 1 et 2. Par ailleurs, elles ne seraient pas couvertes, par exemple, par le régime d'assurance-emploi, à moins de souscrire volontairement une protection particulière leur donnant accès à certaines prestations spéciales sous réserve de payer les cotisations requises. Voir *Loi sur l'assurance-emploi*, LC 1996, c 23, art 152.01 et ss.

Le mode de représentation collective

Tant les modèles québécois que ceux de la Californie et de l'Illinois limitent leur champ d'application aux seules personnes recevant leur rémunération par l'entremise de subventions gouvernementales finançant les services rendus. Les personnes qui exécutent les mêmes tâches, de chez elle ou de chez l'utilisateur, mais sans rétribution de l'État, sont exclues des régimes de syndicalisation étudiés. Qui plus est, contrairement aux RSG, RI et RTF, il peut arriver que les IP de la Californie et les FCC et les FFN de l'Illinois rendent une partie de leurs services sans recevoir pour autant une compensation de l'État. Dans ce cas, seule la portion de leur travail qui est subventionnée se retrouve assujettie aux conditions de travail négociées. Ce constat soulève la question de la nécessité qu'un lien existe entre les travailleuses et l'État pour que ce dernier intervienne. À notre avis, ce lien peut aussi bien être administratif ou réglementaire que financier, à l'instar de la situation prévalant dans les régimes étudiés ci-dessus. Par exemple, dans notre cas, l'État pourrait développer un régime pour l'ensemble des travailleuses domestiques exerçant leur métier dans le cadre d'un programme gouvernemental, tel que le programme d'immigration fédéral PFS ou le CES au Québec. Par contre, ce ne sont pas toutes les travailleuses visées par notre mémoire qui reçoivent leur rémunération de l'État ou qui sont assujetties à un contrôle administratif⁴⁸⁵. Aucun des régimes étudiés ne nous permet de trouver une alternative pour répondre aux besoins de ces dernières, laissant ce volet de notre recherche en suspens.

Pour chacun des régimes étudiés, le mode de représentation a été établi par secteur d'activités, plutôt que sur la base du lieu de travail, ce qui rejoint le syndicalisme de

⁴⁸⁵ A ce stade de notre analyse, nous n'avons considéré que la rémunération « directe » offerte par le gouvernement pour financer les services. Il serait aussi intéressant d'envisager les formes de subvention gouvernementale indirecte, telles que la réglementation passive par le biais de la fiscalité qui finance, par l'octroi de crédits d'impôts, les services de garde et les soins offerts à une personne en perte d'autonomie.

profession développé par l'auteure Cobble. La représentation s'effectue sur la base de la profession qu'exercent les travailleuses. Cette caractéristique permet effectivement de surmonter les difficultés liées à la fragmentation de la main-d'œuvre et au caractère multipatronal du secteur d'activités des services de garde d'enfants et des soins à domicile. Il s'avère donc impératif que ce mode de représentation soit retenu pour qu'une négociation puisse avoir lieu⁴⁸⁶.

La composition de l'unité de négociation des trois régimes se fait indistinctement du nombre d'heures travaillées, incluant les travailleuses qui exercent leur profession de manière occasionnelle, à temps partiel ou à temps plein⁴⁸⁷. Elle se fait aussi indépendamment du nombre de personnes à qui les travailleuses rendent leurs services. L'ensemble des travailleuses recevant leur rémunération par l'entremise des subventions de l'État se trouve donc compris dans une même unité de négociation. La seule exception est celle du régime des RI et des RTF où la composition de l'unité se détermine en fonction de l'âge des bénéficiaires, une unité regroupant les RI et les RTF qui accueillent des enfants et une autre pour celles qui accueillent des adultes. Ceci étant dit, chacun des régimes étudiés visait un groupe de travailleuses qui exerçaient leurs activités à l'égard d'un même type de « clientèle », ce qui s'avère différent du groupe visé par notre mémoire. Celui-ci comprend les personnes qui prennent soins d'enfants et celles qui travaillent pour des personnes âgées ou en situation de handicap, de même que celles qui accomplissent des tâches ménagères diverses.

⁴⁸⁶ BIT, *L'organisation comme outil permettant aux travailleurs domestiques de faire entendre leur voix et d'être représentés*, Note d'information n° 8, Genève, BIT, 2015, à la p 6. [BIT, *L'organisation des travailleuses domestiques*].

⁴⁸⁷ Précisions toutefois que les services de garde des RSG doivent obligatoirement être ouverts pendant une période continue d'au moins 10 heures par jour en vertu du paragraphe 6(1) du *Règlement sur la contribution réduite*, supra note 306. Les RSG peuvent toutefois se faire remplacer (voir l'article 54 de la *LSGEE*). Pour ce qui est des RI, le degré d'assistance varie en fonction des besoins des usagers et dépend de la classification établie conformément au *Règlement sur la classification des services offerts par une ressource intermédiaire et une ressource de type familial*, RLRQ c S-4.2, r 3.1.

Selon nous, il est important de favoriser la plus grande unité de négociation possible, que ce soit pour bâtir un rapport de force plus avantageux face à l'autorité patronale que pour optimiser les ressources syndicales nécessaires aux fins de la représentation et de la négociation collectives. À notre avis, il s'avère impératif d'éviter de morceler davantage la force de travail que représentent les travailleuses domestiques, que ce soit sur la base du statut de travailleuse autonome ou de salariée, mais aussi sur la base du type de tâches exécutées. Il est important de ne pas retomber dans une catégorisation des travailleuses domestiques qui comporterait un risque d'exclusion et qui serait porteuse de stigmates. Autrement, nous nous retrouverions à reproduire un découpage qui participe à valoriser un groupe de travailleuses au détriment d'un autre, alors que l'objectif de doter les travailleuses domestiques d'un régime de rapports collectifs de travail est justement de leur permettre d'acquérir une plus grande reconnaissance professionnelle. Comme nous l'avons vu dans ce mémoire, les rapports sociaux de sexe, de classe et de « race » interviennent tous dans la dévalorisation et la paupérisation de la profession. Or, l'ensemble des travailleuses domestiques subit ces rapports de domination et partage donc une communauté d'intérêts qui milite contre le morcellement de la force de travail qu'il représente.

Pour les trois régimes que nous avons étudiés, une autorité institutionnelle a pour fonction d'accréditer l'association la plus représentative de manière à lui conférer le monopole de représentation pour l'ensemble des personnes comprises dans l'unité. Pour le régime des RSG, RI et RTF ainsi que celui des IP de la Californie, l'unité de négociation a été circonscrite au territoire couvert par l'administration publique assurant le contrôle et la surveillance réglementaires des services offerts, soit le bureau coordonnateur, l'établissement public ou l'autorité publique du comté. Dans le cas des FCC et des FFN, l'unité de négociation a plutôt été élargie à la grandeur de l'état. Selon nous, pourvu que la base de la représentation syndicale soit établie par secteurs d'activités, il n'est pas essentiel qu'elle s'étende à l'échelle nationale. Par

contre, pour garantir l'efficacité du régime, il importe que la base de la reconnaissance des parties aux fins de la négociation collective soit centralisée.

Le mode de négociation collective

Bien que les délimitations de l'unité de négociation du régime des RSG, RI et RTF ressemblent à celles du régime des IP, la négociation collective s'effectue sur une base différente pour le premier puisqu'elle est, dans les faits, centralisée au niveau national, au même titre que celle du régime des FCC et des FFN. Le fait que la négociation collective se réalise par comté, pour les IP de la Californie, a pour conséquence d'augmenter les coûts de représentation⁴⁸⁸ et fait en sorte que les conditions de travail sont différentes d'un comté à l'autre⁴⁸⁹. Il y aurait donc lieu de prioriser une négociation qui s'effectue sur une base nationale ou, à tout le moins, qui est la plus étendue possible.

Malgré ce qui précède, le principe d'une autorité publique par territoire n'est pas à rejeter d'emblée⁴⁹⁰. En effet, il peut s'avérer intéressant que la partie avec qui le syndicat doit traiter au quotidien soit impliqué dans la négociation collective, ce qui est le cas des autorités publiques du régime californien, contrairement aux bureaux coordonnateurs et aux établissements publics pour les régimes québécois. Il n'est pas impossible d'envisager qu'une négociation centralisée puisse s'effectuer même en présence d'autorités publiques « locales » impliquées dans la négociation collective. Il s'avère toutefois impératif que le bailleur de fonds, à savoir l'État, participe pleinement à la négociation collective. Une des difficultés rencontrées par les associations des IP est qu'elles demeurent hautement dépendantes des fonds publics, du climat politique et de la gouvernance de leur comté puisque l'employeur officiel

⁴⁸⁸ Mareschal, *supra* note 363 à la p 31.

⁴⁸⁹ Rhee et Zabin, *supra* note 361 à la p 973.

⁴⁹⁰ Au Québec, cela pourrait se faire par division administrative.

ne dispose pas de fonds qui lui sont propres⁴⁹¹. Ce problème est moins présent pour les autres régimes où il revient au gouvernement provincial ou étatique de siéger à la table de négociations⁴⁹².

Tout en ayant des différences entre eux, les trois régimes abordés ci-dessus répondent à la problématique de l'identité du vis-à-vis patronal. L'État, que ce soit au niveau du gouvernement local, provincial ou étatique, assume le rôle « d'employeur » aux fins de la négociation collective, alors que le « droit de gérance » est laissé à des tiers, à savoir aux bureaux coordonnateurs, aux bénéficiaires ou aux parents. Dans le cas des IP, des autorités publiques ayant leur propre existence légale, mais demeurant sous la gouverne du comté, ont été constituées pour agir à titre d'employeur officiel. Dans le cas des FCC et des FFN, le législateur a plutôt choisi d'inclure les travailleuses dans le champ d'application du régime général de rapports collectifs de travail des employées de l'État en spécifiant que celui-ci se trouve réputé être leur employeur aux seules fins de la négociation collective. Pour ce qui est du régime particulier des RSG, RI et RTF, ce sont les ministères responsables de leur secteur respectif qui doivent négocier les conventions collectives avec les associations ou les groupements d'associations représentatives. Bien qu'il s'agisse de trois avenues différentes, dans chaque cas, le résultat apparaît sensiblement le même, soit celui de désigner, par la voie législative, un vis-à-vis patronal pouvant négocier les conditions de travail des personnes réputées être des travailleuses autonomes. Dans le cas qui nous occupe, nous pourrions envisager que l'État soit réputé l'employeur officiel aux fins des négociations collectives, comme il l'est actuellement dans le cadre du programme chèque emploi-service (CES) en ce qui a trait à l'indemnisation des lésions professionnelles. Il s'agit d'une démonstration que la notion d'« employer-of-record » mise de l'avant par les trois régimes sous différentes formes est réalisable pour les

⁴⁹¹ Mareschal, *supra* note 363 à la p 30.

⁴⁹² Il est entendu que le Ministre de la Famille et celui de la Santé et des Services sociaux, au Québec, doivent obtenir des mandats du Conseil du Trésor pour les aspects monétaires de la négociation collective.

travailleuses domestiques. Selon nous, il appartient à l'État, dès lors qu'il décide d'externaliser les soins auparavant rendus par ou au sein d'établissements publics, de s'assurer que la main-d'œuvre ne perde pas de protections auxquelles elle avait droit. C'est sur cette logique que repose l'entente conclue entre le ministère de la Santé et des Services sociaux et la CNESST dans le cadre du CES.

Les trois régimes étudiés limitent leur champ d'application aux services subventionnés par l'État. De la sorte, seule la portion subventionnée du travail rendu par les travailleuses se trouve visée par la négociation collective et assujettie aux conditions de travail négociées. Pour la portion non subventionnée de leur travail, ce sont les conditions de travail qu'elles négocient elles-mêmes, individuellement, avec les parents ou les bénéficiaires qui trouvent application. Il en est de même pour les travailleuses qui ne reçoivent aucune rémunération de l'État. Afin de pallier le vide juridique auquel fait face l'ensemble du groupe que nous avons retenu aux fins de notre mémoire, il s'avère opportun de trouver une alternative à cette situation qui a pour effet d'exclure certaines travailleuses ayant pourtant besoin d'une représentation collective et de négocier collectivement leurs conditions de travail. Nous rappelons que l'objectif est d'obtenir un régime de rapports collectifs de travail pour toutes les travailleuses indistinctement.

Si un régime particulier était adopté pour les travailleuses bénéficiant d'un programme gouvernemental tel que le PFS ou le CES, nous pourrions nous inspirer, par exemple, du régime des décrets de convention collective pour étendre les conditions de travail négociées par les associations syndicales aux travailleuses qui ne reçoivent pas de rétribution étatique. En effet, les barrières à l'application d'un régime de décrets de convention collective seraient moins importantes dans la mesure où des associations représentatives pourraient être constituées, ce qui est difficilement le cas actuellement. Bien entendu, une option qui répondrait mieux à la problématique que nous avons soulevée serait de revoir complètement le régime des

décrets en éliminant toute référence aux exigences du *Code du travail*. De la sorte, les travailleuses pourraient se réunir sur la base de leur communauté d'intérêts, tout statut confondu et indépendamment du type de services offerts. Alternativement, bien qu'elle reconduise le morcellement de la main-d'œuvre, l'option de créer un régime pour les travailleuses recevant des subventions gouvernementales permettant à l'association les représentant de négocier un socle minimal de conditions de travail qui pourraient être par la suite étendues n'est pas à écarter pour autant.

Parmi les régimes étudiés, un seul, celui des IP, permet aux bénéficiaires des services rendus par les travailleuses de prendre part aux négociations collectives. En effet, les bénéficiaires siègent sur les autorités publiques qui ont la responsabilité de négocier avec les associations. Sans faire une véritable analyse de l'opportunité d'un tel choix, mentionnons simplement que l'implication des tiers, lesquels engagent et supervisent les travailleuses, peut constituer un incitatif à la mise en place d'un régime particulier de syndicalisation. La stratégie syndicale ayant mené à l'avènement d'un nouveau régime de régulation juridique du travail comprenait d'ailleurs une alliance avec les organisations de bénéficiaires.

Les trois modèles nord-américains se sont érigés à partir de prémisses que les personnes visées sont des travailleuses autonomes, ce qui a pour conséquence de restreindre leur portée, notamment eu égard au champ du négociable. Les régimes abordés limitent tous, d'une manière ou d'une autre, l'assiette de négociation, en y retirant les matières couvertes par les ententes de services conclues entre les travailleuses autonomes et les parents ou les bénéficiaires. Il s'agit, évidemment, d'une des critiques les plus importantes qui doit être soulevée à leur égard puisque le champ du négociable devrait être le plus large possible. Pour le régime des RI et des RTF, les tribunaux de droit commun auront à décider si cette restriction se conforme aux exigences constitutionnelles canadiennes puisqu'une demande de jugement déclaratoire a été déposée pour faire invalider les dispositions de la *Loi 49* qui

restreignent le champ du négociable⁴⁹³. La décision aura certes un impact sur le régime des RSG puisqu'il s'avère très similaire, à cet égard, à celui des RI et des RTF. En tout état de cause, il apparaît important que les travailleuses puissent négocier les éléments qui découlent de leur relation avec les bénéficiaires ou les parents. Il serait ainsi opportun de permettre la négociation de ces matières, quitte à impliquer les tiers dans la négociation collective comme le fait le régime californien. Qui plus est, le champ du négociable a nécessairement une incidence sur les conditions de travail qui peuvent faire l'objet d'un arbitrage, ce qui affecte le mode de gestion des conditions de travail négociées.

Le mode de gestion des conditions de travail négociées

Nos commentaires à l'égard du mode de gestion des conditions de travail négociées seront brefs puisque tous les régimes étudiés laissent aux parties le soin de négocier une procédure de grief et d'arbitrage pour résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la convention collective. Par contre, puisque le champ du négociable est restreint et que seules les matières couvertes par la convention collective peuvent faire l'objet d'un grief ou d'une mécontente, le mode de gestion des conditions de travail comporte une réserve non négligeable pour les travailleuses, tous régimes confondus. C'est d'ailleurs pour cette raison que les associations ont revendiqué l'ajout d'une procédure permettant de trancher les différends, notamment entre les bureaux coordonnateurs et les syndicats de même qu'entre les FCC ou les FFN et les parents. Or, ces mécanismes font l'objet d'ententes hors convention collective, plutôt que d'être intégrés à la convention collective à titre de mode de gestion des conditions de travail.

⁴⁹³ Voir la note 353.

Malgré leurs lacunes, les trois régimes ont tout de même permis, par leur innovation, de dépasser le modèle du syndicalisme industriel qui s'avérait trop rigide et inadéquat pour syndiquer les travailleuses autonomes. Ces régimes ont, en quelque sorte, redéfini les paramètres de la relation d'emploi aux fins de la négociation collective en créant un vis-à-vis patronal. Même si les régimes particuliers ont des points en commun avec le modèle Wagner, notamment en ce qui a trait aux critères de représentativité et aux effets de l'accréditation syndicale, ils renferment des éléments desquels s'inspirer pour ériger un régime adéquat aux besoins des travailleuses domestiques, en raison des réponses qu'ils ont su apporter aux difficultés de syndicalisation des groupes qu'ils visent.

Ceci étant dit, nous avons soulevé plusieurs problèmes relatifs aux différents régimes étudiés, notamment celui de l'exclusion des travailleuses ne recevant aucune subvention de l'État et des conséquences qui en découlent pour la négociation collective. Or, toutes les travailleuses bénéficient de la liberté syndicale et il n'y a aucune raison de protéger certaines travailleuses au détriment de d'autres. L'objectif demeure que les travailleuses domestiques puissent obtenir un régime de rapports collectifs de travail indépendamment de leur statut, du type de services offerts et des tâches accomplies ainsi que du nombre d'heures de travail effectué. Force est toutefois d'admettre que dans l'état actuel des choses, cette avenue est parsemée d'obstacles considérables. La véritable solution au problème que nous avons soulevé dans ce mémoire réside sûrement dans la reconsidération complète du paradigme du modèle général de rapports collectifs au Québec. Il serait souhaitable que les travailleuses domestiques puissent bénéficier d'un régime sectoriel sur la seule base de leur occupation professionnelle. Cette alternative permet de passer outre le statut d'emploi et d'éviter les barrières que pose celui-ci dans l'exercice effectif de la liberté syndicale, tel que le met de l'avant le syndicalisme de profession. Ceci étant dit, de manière prospective, une solution pourrait être de se tourner, dans un premier temps, vers un régime non institutionnalisé, tel que le syndicalisme de profession, afin de

bâtir un meilleur rapport de force. En ayant établi un rapport de force plus avantageux, les travailleuses pourraient ensuite réclamer une intervention législative afin d'obtenir un régime juridique institutionnalisé. Il va sans dire qu'une telle avenue requiert une mobilisation sociale importante des travailleuses et dépend de la conjoncture politique⁴⁹⁴.

⁴⁹⁴ Concernant la mobilisation sociale et politique des travailleuses domestiques, plus précisément les travailleuses migrantes, voir : Ethel Antoinette Tungohan, *From the Politics of Everyday Resistance to the Politics From Below: Migrant Care Worker Activism in Canada*, thèse de doctorat, University of Toronto, 2014, en ligne: <<https://tspace.library.utoronto.ca>>.

ANNEXE A

Tableau des composantes d'un régime de rapports collectifs de travail

Modèle triptyque de Blouin		Caractéristiques du syndicalisme de profession
Piliers d'un régime de rapports collectifs		
Composantes		
1. Mode de représentation syndicale	<p>Liberté syndicale individuelle et collective qui permet la représentation syndicale sur une base :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Décentralisée ; • Territoriale/sectorielle ; • Par secteur d'activités (métier, profession ou occupation) ; <p>Mécanisme de reconnaissance des associations de salariés consacré par :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une autorité institutionnelle ; • La loi ; • La convention collective ; <p>qui comprend les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La catégorie de travailleurs visés ; • Le groupe approprié aux fins de la représentation ; • La base de la représentativité ; • Les effets de la reconnaissance syndicale. 	<p>Identité professionnelle qui permet de regrouper tous les travailleurs pratiquant une même profession ;</p> <p>Reconnaissance volontaire de la part des employeurs (« top-down organizing ») ;</p> <p>Contrôle de la distribution de la main-d'œuvre (« hiring hall ») obligeant les employeurs à embaucher des membres syndiqués.</p>
2. Mode de négociation collective	<p>Mécanisme de reconnaissance des parties pour les fins de la négociation collective, soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tous les employés couverts (représentation décentralisée) ; • Toutes les employées de différentes entreprises du même secteur d'activités et sur une aire territoriale déterminée indépendamment de leur métier ou de 	<p>Négociation collective à grande échelle, à l'instar de la négociation dite territoriale ou sectorielle ;</p>

	<p>leur profession (représentation territoriale);</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toutes les employées d'un secteur d'activités exerçant une même profession (représentation par secteur d'activités). <p>Moyens pour favoriser ou forcer la conclusion d'une convention collective, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'obligation de négociation de bonne foi ; • La mise en place de mécanismes de règlements de différends ; • Le droit d'exercer des moyens de pression ; 	<p>Droit d'exercer des moyens de pressions.</p>
<p>3. Mode de gestion des conditions de travail négociées</p>	<p>Processus de règlement des litiges qui comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Droit pour les salariés d'être représentés par leur association ; • L'obligation de se prévaloir de ce processus pour régler les litiges. 	<p>Autodiscipline par les pairs.</p>

ANNEXE B

Tableau des régimes particuliers du secteur des services de garde d'enfants et des soins à domicile

	Régime des RSG, RI et RTF du Québec	Régime des IP de la Californie	Régime des FCC et FFN de l'Illinois
Piliers d'un régime de rapports collectifs selon le modèle triptyque de l'auteur Blouin			
1. Mode de représentation syndicale	Représentation par secteur d'activités.	Représentation par secteur d'activités.	Représentation par secteur d'activités.
1.1. Partie syndicale	Toutes les RSG, RI et RTF exerçant leurs activités sur le territoire de l'autorité « patronale ».	Toutes les IP exerçant leurs activités sur le territoire du comté.	Toutes les FCC et les FFN exerçant leurs activités dans l'État de l'Illinois.
1.2. Autorité « patronale »	Représentation territoriale : -Bureaux coordonnateurs (RSG); -Établissements publics (RI, RTF).	Autorité publique du comté.	Aucune. *Le régime prévoit que l'État de l'Illinois soit considéré comme étant l'employeur uniquement pour les fins de la négociation.
2. Mode de négociation collective	Par secteur d'activités et centralisée à l'échelle de la province.	Par secteur d'activités au niveau du comté.	Par secteur d'activités et centralisé à l'échelle de l'État.
2.1. Partie syndicale	Association la plus représentative	Association la plus représentative	Association la plus représentative qui

	qui négocie pour l'ensemble de ses membres. *Par contre, puisque la négociation se fait sur une base centralisée à l'échelle de la province, la négociation s'effectue, dans les faits, par les grandes syndicales auxquelles sont affiliés les associations représentatives.	qui négocie pour l'ensemble de ses membres.	qui négocie pour l'ensemble de ses membres.
2.2. Partie « patronale »	Ministère de la Famille (RSG) et Ministère de la Santé et des Services sociaux (RI et RTF).	Autorité publique du comté (« employer-of-record »).	État de l'Illinois.
2.3. Champ du négociable	Ne peut viser les éléments relatifs à l'encadrement normatif des services offerts ni les ententes de services conclues avec les parents (RSG) ou les établissements publics (RI et RTF). *contesté devant les tribunaux.	Ne peut viser les éléments qui se rapportent aux paramètres et modalités d'emploi dévolus aux bénéficiaires, à l'instar de l'embauche, la supervision ou le renvoi des IP.	Restreint aux termes et conditions qui tombent sous le contrôle de l'État, ce qui exclut l'embauche et la supervision des FCC et des FFN ainsi que la résiliation de leur contrat par les parents.
2.4. Droit de grève	Droit de faire la grève pour les RSG; Interdiction <i>de facto</i> de l'exercice du droit de grève pour les RI et RTF (*Contesté devant les tribunaux).	Droit de faire la grève.	Droit de faire la grève.
3. Mode de gestion des conditions de travail	Procédure obligatoire des règlements relatifs aux mésententes des mésententes aux matières	Procédure obligatoire de règlements des griefs relative aux matières conventionnées.	Procédure obligatoire de règlement des griefs relative aux matières conventionnées.

 négociées	conventionnées. Procédure de gestion des différends entre l'autorité publique et les travailleuses (ou leur association) relativement aux matières non conventionnées.		Engagement conventionnel de mettre en place une procédure volontaire pour résoudre les différends entre les parents et les travailleuses.
-------------------	---	--	---

BIBLIOGRAPHIE

TABLE DE LA LÉGISLATION

NATIONALE (CANADIENNE ET QUEBECOISE)

Lois

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

Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ c C-12.

Code du travail, RLRQ c C-27.

Code civil du Québec, RLRQ c C-1991.

Loi sur l'assurance-emploi, LC 1996, c 23.

Loi de 1995 sur les relations de travail, LO 1995, c 1.

Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles, LO 2002, c 16.

Loi sur les normes du travail, RLRQ c N-1.1.

Loi sur la santé et la sécurité au travail, RLRQ c S-2.1.

Loi sur les syndicats professionnels, RLRQ c S-40.

Loi sur les décrets de convention collective, RLRQ c D-2.

Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main d'oeuvre, RLRQ c D-8.3.

Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre, RLRQ c F-5.

Loi sur les services de garde à l'enfance par la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance, LRQ c C-8.2.

Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance, RLRQ c S-4.1.1.

Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d'un service de garde en milieu familial et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant, RLRQ c R-24.0.1.

Loi sur la représentation des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant, RLRQ c R-24.0.2.

Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales, RLRQ c O-7.2.

Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance, LRQ c C-8.2.

Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales, RLRQ c U-0.1.

Loi des syndicats professionnels, LQ 1924, c 112.

Loi modifiant la Loi sur les syndicats professionnels, SQ 1930-31 c 98.

Loi relative à l'extension juridique des conventions collectives de travail, LQ 1934, c 56.

Loi des salaires raisonnables, LQ 1937, c 50.

Loi relative aux salaires des ouvriers, LQ 1937, c 49.

Loi relative aux salaires des ouvriers devient la Loi de la convention collective, LQ 1940, c 38.

Loi instituant une commission de relations ouvrières, LQ 1944, c 30.

Loi modifiant la Loi des syndicats professionnels, LQ 1947, c 52.

Loi sur les décrets de convention collective, SQ 1964, c 143.

Loi des relations du travail dans l'industrie de la construction, LQ 1968 c 45.

Loi des relations ouvrières et le Code du travail se sont également ajoutées la Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'œuvre, SQ 1969, c 51.

Loi sur les services de garde à l'enfance, LQ 1979, c 85.

Loi sur les normes du travail, SQ 1979, c 45.

Loi sur les décrets de convention collective, LQ 1996, c 71.

Loi sur le ministère de la Famille et de l'Enfance et modifiant la Loi sur les services de garde à l'enfance, LQ 1997, c 58.

Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail, LQ 1999 c 57.

Loi modifiant la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance, LQ 2003, c 13.

Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux, LQ 2003, c 12.

Loi concernant principalement la mise en œuvre de certaines dispositions du discours sur le budget du 4 juin 2014 et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2015-2016, LQ 2015 c 8.

Règlements

Règlement sur la contribution réduite, RLRQ c S-4.1.1, r 1.

Règlement sur la contribution réduite, D 1071-1997, (1997) GOQ II, 5618.

Règlement sur les centres de la petite enfance, D 1069-1997, (1997) GOQ II, 5592 et 6669.

Règlement sur la classification des services offerts par une ressource intermédiaire et une ressource de type familial, RLRQ c S-4.2, r 3.1.

Projets de loi

PL 53, *Loi sur les décrets de convention collective en vue principalement d'en faciliter l'application et de favoriser la transparence et l'imputabilité des comités paritaires*, 1^{re} sess, 41^e lég, Québec, 2015.

PL 799, *Loi modifiant la Loi sur les syndicats professionnels dans le but de supprimer l'obligation d'être citoyen canadien pour être membre du conseil d'administration d'un syndicat ou faire partie de son personnel*, 1^{ere} sess, 41^e leg, Québec, 2017.

Décrets

Décret sur les agents de sécurité, c D-2, r 1.

Décret sur l'industrie des services automobiles de la région de Montréal, c D-2, r 10.

AMÉRICAINNE

Lois

National Labor Relations Act, Pub L No 74-198, 49 Stat 449 (1935).

Meyers-Milias-Brown Act, GOV 1 § 3500 (1966).

Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act, Pub L No 104-193, 110 Stat 2105 (1996).

É-U, SB 0536, *Illinois Public Labor Relations Act*, 83^e Gen Assem, Reg Sess, Ill, 1984.

É-U, SB 485, *Public Authorities Act*, 1992-1993, Reg Sess, Cal, 1992.

É-U, SB 1078, *An act to amend [...] the Welfare and Institutions Code relating to public social services [...]*, 1993-1994, Reg Sess, Cal, 1993.

É-U, SB 35, *An act to add Section 4722.5 to the Civil Code [...]*, 1993-1994, Reg Sess, Cal, 1993.

É-U, SB 35, *An act to add Section 4722.5 to the Civil Code [...]*, 1993-1994, Reg Sess, Cal, 1993.

É-U, SB 1078, *An act to amend [...] the Welfare and Institutions Code relating to public social services [...]*, 1993-1994, Reg Sess, Cal, 1993.

É-U, AB 1682, *An act to amend Section 16262.5 of the Government Code, to amend Sections 12301.6, 12303.4, 14132.95, and 17600 of, to add Sections 12301.3, 12301.4, 12301.8, and 12302.25 to, and to repeal Sections 12302.7 and 17600:110 of, the Welfare and Institutions Code, relating to human services, and declaring the urgency thereof, to take effect immediately*, 1999, Reg Sess, Cal, 1999.

É-U, AB 2235, *An act to amend Sections 12301.6, 12302.2, and 12302.25 of the Welfare and Institutions Code, relating to public social services*, 2002, Reg Sess, Cal, 2002.

É-U, SB 0143, *An Act concerning government*, 94^e Gen Assem, Reg Sess, Ill, 2005.

Décret

Executive order on collective negotiation by day care home providers, no 2005-1, 29 Ill. Reg. 3386 (18 février 2005), en ligne: <https://www2.illinois.gov/Pages/government/execorders/2005_1.aspx>.

INTERNATIONALE

Organisation internationale du travail

Constitution de l'Organisation internationale du travail de 1919 (Partie XIII, *Traité de Versailles*, Conférence de la Paix, 28 juin 1919, Versailles) et *Déclaration concernant les buts et les objectifs de l'Organisation internationale du Travail*, OIT, 10 mai 1944, Philadelphie, 26^e sess, CIT.

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, OIT, 18 juin 1998, Genève, 86^e sess, CIT.

Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, OIT, 10 juin 2008, Genève, 97^e sess, CIT.

Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, OIT, 9 juillet 1948, San Francisco, 31^e sess, CIT (entrée en vigueur : 4 juillet 1950).

Convention n°98 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective, OIT, 1^{er} juillet 1949, Genève, 32^e sess, CIT (entrée en vigueur : 18 juillet 1951).

Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, (1969) 660 RTNU 195 (entrée en vigueur : 4 janvier 1969).

Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes, (1981) 1249 RTNU 13 (entrée en vigueur : 3 septembre 1981).

Convention n°189 sur les travailleurs et les travailleuses domestiques, OIT, 16 juin 2011, Genève, 100^e sess, CIT (entrée en vigueur : 5 septembre 2013).

Recommandation 163 sur la négociation collective, OIT, 19 juin 1981, Genève, 67^e sess, CIT.

Recommandation n°201 sur les travailleurs et les travailleuses domestiques, OIT, 16 juin 2011, Genève, 100^e sess, CIT.

Autre

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, (1966) 993 RTNU 13 (entrée en vigueur : 3 janvier 1976).

Pacte international relatif aux droits civils et politiques, (1966) 999 RTNU 171 (entrée en vigueur : 23 mars 1976).

Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes, (1981) 1249 RTNU 13 (entrée en vigueur : 3 septembre 1981)

Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, (1969) 660 RTNU 195 (entrée en vigueur : 4 janvier 1969).

TABLE DE LA JURISPRUDENCE

NATIONALE (CANADIENNE ET QUÉBÉCOISE)

British Columbia Teachers' Federation c Colombie-Britannique, 2016 CSC 49.

Association de la police montée de l'Ontario c Canada (Procureur général), 2015 CSC 1.

Saskatchewan Federation of Labour c Saskatchewan, 2015 CSC 4.

Meredith c Canada (Procureur général), 2015 CSC 2.

Ontario (Procureur général) c Fraser, 2011 CSC 20.

Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c Colombie-Britannique, 2007 CSC 27.

Dunmore c. Ontario (Procureur général), 2001 CSC 94.

R c Advance Cutting & Coring Ltd, 2001 CSC 70.

Pointe-Claire (Ville) c Québec (Tribunal du travail), [1997] 1 RCS 1015.

Comité paritaire de l'industrie de la chemise c Potash, [1994] 2 RCS 406.

Andrews c Law Society of British Columbia, [1989] 1 RCS 143.

U.E.S., local 298 c Bibeault, [1988] 2 RCS 1048.

Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb), [1987] 1 RCS 313.

AFPC c Canada, [1987] 1 RCS 424.

SDGMR c Saskatchewan, [1987] 1 RCS 460.

Le Comité paritaire de l'Industrie de l'imprimerie de Montréal et du district c Dominion Blank Book Company Limited, [1944] RCS 213.

British Columbia Teachers' Federation v British Columbia, 2015 BCCA 184.

Confédération des syndicats nationaux c Québec (Procureur général), 2008 QCCS 5076.

Centre de réadaptation de l'Ouest de Montréal c Québec (Tribunal du travail), 2004 CanLII 20645 (QC CS).

Centre du Florès c St-Arnaud, 2002 CanLII 25077 (QC CS).

Commission des normes du travail c Deschênes, 2007 QCCQ 4811.

Gagné c CTES, Centre de traitement du chèque emploi-service de Sainte-Thèrese-de-Blainville, 2017 QCTAT 4959.

Association des cadres de la Société des casinos du Québec c Société des casinos du Québec inc 2016 QCTAT 6870.

Association des étudiantes et étudiants diplômés de McGill/Association of Graduate Students Employed at McGill (AGSEM) c Université McGill, 2009 QCCRT 481.

Centre de la petite enfance La Rose des vents c Alliance des intervenantes en milieu familial de Laval, Laurentides, Lanaudière (CSQ), 2003 CanLII 48444 (QC TT).

Centre de la petite enfance La Ribouldingue c Syndicat des éducatrices et des éducateurs en milieu familial, de la région de Québec – CSN, 2003 CanLII 27094 (QC TT).

Centre de la petite enfance L'arche de Nöé c Alliance des intervenantes en milieu familial, Laurentides, Lanaudière (CSQ), 2003 CanLII 42801 (QC TT).

Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CLSC Alfred Desrochers c. Centre de santé Memphrémagog, 2003 QCCRT 77.

Centre du Florès c Syndicat des personnes responsables de milieux résidentiels et d'hébergement des Laurentides (CSN), 2002 CanLII 37697 (QC TT).

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1841 c Centre de Réadaptation de l'Ouest de Montréal, 2001 CanLII 14674 (QC TT).

AMERICAINE (FEDERALE ET ETATIQUE)

Harris v Quinn, 134 US 2618 (2014).

Abood v Detroit Bd. of Ed., 431 US 209 (1977).

Bonnette v California Health and Welfare Agency, 704 F (2d) 1465 (1983).

Service Employees International Union, Local 434 v County of Los Angeles, 275 Cal Rptr 508 (Cal Ct App 1990).

In-Home Supportive Services v Workers' Compensation Appeals Board, 152 Ca App (3d) 720 (1984).

Service Employees International Union United Healthcare Workers West v Fresco County In-Home Supportive Services Public Authority, No 2418-M (Cal PERB 2015).

INTERNATIONALE

BIT, Rapport du Comité de la liberté syndicale, Plaintes contre le gouvernement du Canada concernant la province de Québec présentées par : Cas no 2314, la Confédération des syndicats nationaux (CSN), appuyée par l'Internationale des services publics (ISP); Cas no 2333, la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) Rapport No. 340, Cas No(s) 2314, 2333, Vol. LXXXIX, 2006, Série B, no 1.

TABLE BIBLIOGRAPHIQUE

ARTICLES DE PÉRIODIQUE

Abrantes, Manuel. « Les travailleurs domestiques en Europe: que disent les chiffres? » (2014) 153:2 RIntl Trav 245.

Albin, Einat et Virginia Mantouvalou. « The ILO Convention on Domestic Workers: From the Shadows to the Light » (2012) 41:1 Indus LJ 67.

Ally, Shireen. « Caring about Care Workers: Organizing in the Female Shadow of Globalization » (2005) 38:1-2 Labour, Capital & Society 185.

Anderson, Bridget. « A very private business: Exploring the Demand for Migrant Domestic Workers » (2007) 14:3 Eur J Women's Stud 247.

_____. « Just another job ? Paying for Domestic Work », (2001) 9:1 Gender & Development 25.

Anker, Richard et al. « La mesure du travail décent: un système d'indicateurs statistiques de l'OIT » (2003) 142:2 RIntl Trav 159.

B.-Dandurand, Renée et Marianne Kempeneers. « Pour une analyse comparative et contextuelle de la politique familiale au Québec » (2002) 43:1 Recherches sociographiques 49.

Bals, Myriam. « Un programme de main-d'oeuvre pathogène: le programme pour les domestiques étrangères » (1992) 17:2 Santé ment Qc 157.

Bellace, Janice R. « L'OIT et le droit de grève » (2014) 153:1 R IntlT 31.

Bergeron, Jean-Guy et Diane Veilleux, « The Québec *Collective Agreement Decrees Act* : A Unique Model of Collective Bargaining » (1996) 22 Queen's L.J. 135.

Bernier, Jean. « Juridical Extension in Québec. A New Challenge Unique in North America » (1993) 48:4 RI 745.

- Bilodeau, Pier-Luc. « Puissance et pouvoir en négociation collective » (2011) 66:2 RI 171.
- Blackett, Adelle et Colleen Sheppard. « Négociation collective et égalité au travail » (2003) 142:4 RIntl Trav 453.
- Blackett, Adelle. « The Decent Work for Domestic Workers Convention and Recommendation, 2011 » (2012) 106:4 Am J Intl L 778.
- _____. « Introduction: Réguler le travail décent pour les travailleuses domestiques » (2011) 23:1 RFD 47.
- _____. « Mutual Promise : International Labour Law and B.C. Health Services » (2009) 48:2 SCLR 365.
- Bonner, Christine et Dave Spooner. « Organizing Labour in the Informal Economy: Institutional Forms & Relationships » (2011) 44:1 Labour, Capital and Society 127.
- Boris, Eileen et Jennifer Klein. « Organizing Home Care: Low-Waged Workers in the Welfare State » (2006) 34:1 Politics & Society 81.
- Boris, Eileen et Jennifer Klein. « The Fate of Care Worker Unionism and the Promise of Domestic Worker Organizing : An Update » (2014) 40:2 Feminist Studies 473.
- Boris, Eileen et Jennifer Khan. « Labor on the Home Front : Unionizing Home-Based Care Workers » (2008) 17:2 New Labor Forum 32.
- Boris, Eileen et Premilla Nadasen. « Domestic Workers Organize ! » (2008) 11 WorkingUSA J Labor & Society 413.
- Brière, Marc. « La détermination des unités de négociation. Recherche d'une politique » (1980) 35:3 RI 534.
- Brooks, Fred P. « New turf for organizing: family child care providers » (2005) 29:4 Labor Studies J 45.
- Brunelle, Christian. « Le système québécois de représentation au travail : une seule voix contre l'injustice, une seule voie vers la justice ? » (2012) 53 C de D 133.

- Brunelle, Christian et Pierre Verge, « L'inclusion de la liberté syndicale dans la liberté générale d'association : un pari constitutionnel perdu ? » (2003) 82 R du B can 711.
- Cangiano, Alessio et Kieran Walsh. « Recruitment processes and immigration regulations: the disjointed pathways to employing migrant carers in ageing societies » (2014) 28:3 Work Employ Soc 372.
- Charest, Jean. « La mobilité de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction au Québec : une double réalité » (2008) 63:2 RI 290.
- Chen, Martha Alter. « Recognizing Domestic Workers, Regulating Domestic Work: Conceptual, Measurement, and Regulatory Challenges » (2011) 23:1 RFD 167.
- Cobble, Dorothy Sue. « History, Women's Work, and The New Unionism », (1999) 15:2 The Nea Higher Educational Journal 19.
- _____. « Labor Law Reform and Postindustrial Unionism » (1994) Dissent Magazine 473.
- _____. « Organizing the Postindustrial Work Force: Lessons From the History of Waitress Unionism » (1991) 44:3 Industrial and Labor Relations Review 419.
- _____. « The Next Unionism: Structural Innovations for a Revitalized Labor Movement » (1997) 48:8 Labor Law Journal 439.
- Coiquaud, Urwana. « La représentation collective des travailleurs précaires: évolution et défis contemporains » (2011) 66:4 RI 631.
- _____. « La loi et l'accès à la syndicalisation de certains travailleurs non salariés vulnérables : une relation pathologique ? » (2007) 48 C de D 65.
- Collier Brown, Jean. « Domestic Workers and Unions » (1938) 45 AM Federationist 477.
- Conaghan, Joanne. « Gender and the Idea of Labour Law » (2014) 4:1 Feminist@law 1.

- Côté, Pierre-F. « La convention collective selon la Loi des Syndicats professionnels et la Loi de la Convention collective (c. 162 et 163, S.R.Q. 1941) » (1956) 2:2 Les Cahiers de droit 137.
- Da Roit, Barbara et Bernhard Weicht. « Migrant Care Work and Care, Migration and Employment Regimes: A Fuzzy-set Analysis » (2013) 23:5 J European Social Policy 469.
- Daly, Mary. « Care as a Good for Social Policy » (2002) 31:2 J Social Policy 251.
- Dangler, Jamie. « Industrial Homework in the modern world-economy » (1987) 10:3 Contemporary Crises 257.
- Deak, Leslie. « Customary International Labor Laws and Their Application in Hungary, Poland, and the Czech Republic » (1994) 2:1 Tulsa J Comp & Intl L 1.
- Delp, Linda et Katie Quan. « Homecare Workers organizing in California: An Analysis of a successful strategy » (2002) 27:1 Labor Studies J 1.
- Dion, Denys. « Loi sur les syndicats professionnels de Québec » (1950) 10 R du B 145.
- Drouin, Renée-Claude et Isabelle Duplessis. « La régulation internationale du travail de 1998 à 2008 : un Eldorado normatif ou un désert interprétatif ? » (2009) 14:2 Lex Electronica 1.
- Dubé, Jean-Louis. *Décrets et comités paritaires : l'extension juridique des conventions collectives* (1990) RDUS 260.
- Duffy, Mignon. « Reproducing Labor Inequalities: Challenges for Feminists Conceptualizing Care at the Intersections of Gender, Race and Class » (2005) 19:1 Gender & Society 66.
- Duplessis, Isabelle. « La déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux au travail : une nouvelle forme de régulation efficace ? » (2004) 59:1 RI 52.
- England, Kim et Isabel Dyck. « Migrant Workers in Home Care: Routes,

- Responsibilities, and Respect » (2012) 102:5 Ann Assoc American Geographers 1076.
- Fudge, Judy. « Constitutional Rights, Collective Bargaining and the Supreme Court of Canada: Retreat and Reversal in the Fraser Case » (2012) 41:1 Indus LJ 40.
- _____. « Global Care Chains, Employment Agencies, and the Conundrum of Jurisdiction: Decent Work for Domestic Workers in Canada » (2011) 23:1 RFD 235.
- _____. « Brave New Words : Labour, the Courts and the Canadian Charter of Rights and Freedoms » (2010) 28:1 Windsor YB Access Just 23.
- Galerand, Elsa et Danièle Kergoat, « Consubstantialité vs intersectionnalité ? À propos de l'imbrication des rapports sociaux » (2014) 26:2 Nouvelles pratiques sociales 44.
- _____. « Le potentiel subversif du rapport des femmes au travail » (2008) 27:2 Nouvelles questions féministes 67.
- Gernigon, Bernard, Alberto Otero et Horacio Guido. « Les principes de l'OIT sur la négociation collective » (2000) 139:1 R IntlT 37.
- Gonos, George et Carmen Martino. « Temp Agency Workers in New Jersey's Logistics Hub: The Case for a Union Hiring Hall » (2011) 14 WorkingUSA 499.
- Hayashi, Reyna. « Empowering Domestic Workers through Law and Organizing Initiatives » (2010) 9:1 Seattle J Soc Justice 487.
- Hébert, Gérard. « Le renouvellement du régime des décrets de convention collective » (1990) 45:2 RI 404.
- Jalette, Patrice. « When Labour Relations Deregulation is not an Option: The Alternative Logic of Building Service Employers in Quebec » (2006) 22:3 The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 329.
- Jenkins Gerrick, Kristin. « An Inquiry into Unionizing Home Healthcare Workers: Benefits for Workers and Patients » (2003) 29 Am J L & Med 117.

- Khan, Sabaa A. « From Labour of Love to Decent Work: Protecting the Human Rights of Migrant Caregivers in Canada » (2009) 24:1 CJLS 23.
- Leach, Belinda. « Industrial Homework, Economic Restructuring and the Meaning of Work » (1998) 41 Labour 97.
- Lesser, Dan. « The Unionization of State-Subsidized Home Child Care Providers in Illinois and Its Effect on the State's Child Care Assistance Program » (2006) 40 Clearinghouse Rev 466.
- Lindell, Ilda. « Introduction to the special issue: Organizing across the formal-informal worker constituencies » (2011) 44:1 Labour, Capital & Society 3.
- Lutz, Helma et Ewa Palenga-Möllenbeck. « Care Workers, Care Drain, and Care Chains: Reflections on Care, Migration, and Citizenship » (2012) 19:1 Soc Pol 15.
- Lutz, Helma. « Domestic Work » (2007) 14:3 Eur J Women's Stud 187.
- Mantouvalou, Virginia. « The Many Faces of Slavery: The Example of Domestic Work » (2012) 14:2 Global Dialogue 73.
- _____. « Human rights for the precarious workers: the legislative precariousness of domestic labor » (2012) 34:1 Comp Lab L & Pol'y J 133.
- Mareschal, Patrice. M. « Innovation and adaptation: contrasting efforts to organize home care workers in four states » (2006) 31:1 Labor Studies J 25.
- Meintel, Deirdre, Sylvie Fortin et Marguerite Cognet. « On the Road and on their Own: Autonomy and giving in home health care in Quebec » (2006) 13:5 Gender, Policy, Place & Culture 563.
- Moras, Amanda. « Colour-blind discourses in paid domestic work: Foreignness and the delineation of alternative racial markers » (2010) 33:2 Ethnic & Racial Studies 233.
- Morin, Fernand, Claude D'Aoust et Raymond Lachapelle. « L'accréditation syndicale au Québec » (1970) 25:3 RI 401.

- Oelz, Martin. « The ILO's Domestic Workers Convention and Recommendation: A window of opportunity for social justice » (2014) 153:1 RIntl Trav 143.
- Pelletier, Marc. « Responsable de service de garde en milieu familial: dispositions proposées pour une convention collective » (2009) 7:1 RIntl travail & société 14.
- Poo, Ai-Jen et Tammy Kim. « Organizing to transform ourselves and our laws » (2011) 44 Clearinghouse Rev 577.
- Poo, Ai-Jen. « A Twenty-First Century Organizing Model: Lessons from the New York Domestic Workers Bill of Rights Campaign » (2011) 20:1 New Labor Forum 50.
- _____. « The Caring Majority : Building a Coalition Around Domestic Workers' Rights » (2013) 28:4 Tikkun 36.
- Pratt, Geraldine. « From Registered Nurse to Registered Nanny: Discursive Geographies of Filipina Domestic Workers in Vancouver, B.C. » (1999) 75:3 Eco Geo 215.
- Razavi, Shahra et Silke Staab. « Underpaid and overworked: A cross-national perspective on care workers » (2010) 149:4 RIntl Trav 407.
- Rhee, Nari et Carol Zabin. « Aggregating dispersed workers: Union organizing in the "care" industries » (2009) 40 Geoforum 969.
- Roback, Léo. « Les travailleurs du Québec au XXe siècle » (1985) 40:4 RI 826.
- Rolland, Anne-Julie. « Recent Developments in Unionizing the Precarious Workforce: The Exemption Regimes of Care Workers and Farm Workers in Quebec » (2017) 20 :1 CLELJ 107.
- Rouillard, Jacques. « Genèse et mutation de la Loi sur les décrets de convention collective au Québec (1934-2010) », 68 Le Travail 9.
- Rousseau, André. « Personnalité juridique des syndicats » (1975) 53 R du B can 126.
- Roy, André. « L'unité de négociation en matière d'accréditation » (1973) 28:2 RI 414.

Sauvé, Robert. « La négociation collective sectorielle » (1971) 26:1 RI 3.

Schneider, Stu. « Victories for Home Health Care Workers » (2003) 249 Dollars ans Sense 25.

Schwenken, Helen. « Mobilisation des travailleuses domestiques migrantes : de la cuisine à l'Organisation internationale du travail » (2011) 51:2 Cahiers du Genre 113.

Shah, Hina B. et Marci Seville. « Domestic Worker Organizing: Building a Contemporary Movement for Dignity and Power » (2012) 75 Alb L Rev 413.

Smith, Pam et Maureen Mackintosh. « Profession, market and class: nurse migration and the remaking of division and disadvantage » (2007) 16:12 J Clin Nurs 2213.

Smith, Peggie R. « The Pitfalls of Home: Protecting the Health and Safety of Paid Domestic Workers » (2011) 23:1 RFD 309.

_____. « The Publicization of Home-Based Care Work in State Labor Law » (2008) 92:5 Minn L Rev 1390.

_____. « Welfare, Child care, and the people who care: Union representation of family child care providers » (2007) 55:2 Kansas L Rev 321.

_____. « Laboring for Child Care: A Consideration of New Approches to Represent Low-Income Services Workers », (2005) 8:3 U Pa J Lab & Emp L 583.

_____. « Organizing the Unorganizable: Private Paid Household Workers and Approaches to Employee Representation » (2000) 79 NCL Rev 45.

_____. « Regulating Paid Household Work : Class, Gender, Race, and Agendas of Reform » (1999) 48 Am U L Rev 851.

St-Pierre, Céline. « Idéologie et pratiques syndicales au Québec dans les années '30 : la loi de l'extension juridique de la convention collective de travail » (1975) 7:2 Sociologie et sociétés 5.

Takahashi, Beverly. « Home Care Organizing in California » (2004) 7:3 WorkingUSA 62.

Tomei, Manuela et Patrick Belser. « Nouvelles normes de l'OIT sur le travail décent pour les travailleurs domestiques: résumé des débats » (2011) 150:3-4 RIntl travail 471.

Tomei, Manuela. « Decent Work for Domestic Workers: Reflections on Recent Approaches to Tackle Informality » (2011) 23:1 RFD 185.

Turcotte, Danielle. « Survol des nouveautés apportées à la Loi sur les décrets de convention collective » (1998) 32 RJT 223.

Varia, Nisha. « “Sweeping Changes?” A Review of Recent Reforms on Protections for Migrant Domestic Workers in Asia and the Middle East » (2011) 23:1 RFD 265.

Yates, Charlotte. « Organizing Women in the Spaces between Home, Work and Community » (2011) 66:4 RI 585.

_____. « Comprendre le travail de soins, syndiquer les femmes : Comment le cadre d'un problème modèle une stratégie syndicale », (2010) 65 R IRES 133.

MONOGRAPHIES

Anderson, Bridget. *Doing the Dirty Work?: The Global Politics of Domestic Labour*, 1e ed, London ; New York, Zed Books, 2000.

Boris, Eileen et Klein, Jennifer. *Caring for America: Home Health Workers in the Shadow of the Welfare*, Oxford, Oxford University Press, 2012.

Cardin, Jean-Réal. *L'influence du syndicalisme national catholique sur le droit syndical québécois*, Montréal, Institut social populaire, 1957.

Chin, Jennifer Jihye. *Organizing at the Margins: The Symbolic Politics of Labor in South Korea and the United States*, Ithaca (NY), Cornell University Press, 2009.

- Côté, Pierre-André. *Interprétation des lois*, 4^e ed, Montréal, Éditions Thémis, 2009.
- Coutu, Michel et al, *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*, 2^e, vol 2, Cowansville, Yvon Blais, 2014.
- De Groot, Raphaëlle et Élizabeth Ouellet. *Plus que parfaites les aides familiales à Montréal : 1850-2000*, Montréal Éditions du Remue-ménage, 2001.
- Dion, Gérard. *Dictionnaire canadien des relations du travail*, 2^e ed, Québec, Presses de l'Université Laval, 1986.
- Gagnon, Robert P. et al, *Droit du travail*, 2^e ed, Québec, Presses de l'Université Laval, 1991.
- Gagnon, Robert P. *Le droit du travail du Québec*, 7^e éd, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2013.
- La Hovary, Claire. *Les droits fondamentaux au travail : origines, statut et impact en droit international*, Genève, Graduate Institute Publications, 2009.
- Morin, Fernand. *L'élaboration du droit de l'emploi au Québec*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2011.
- Morin, Fernand et al. *Le droit de l'emploi au Québec*, 4^e ed, Montréal, Wilson & Lafleur, 2010.
- Murray, Gregor et Pierre Verge. *La représentation syndicale: visage juridique actuel et futur*, Saint-Nicolas (Québec), Presses de l'Université Laval, 1999.
- Rouillard, Jacques. *Histoire du syndicalisme au Québec : des origines à nos jours*, Montréal, Boréal, 1989.
- Sargeant, Malcolm et Maria Giovannone. *Vulnerable workers: health, safety and well-being*, Farnham; Burlington, VT, Gower, 2011.
- Sexton, Jean. *Initiation à la négociation collective*, Ste-Foy, Presses de l'Université Laval, 2001.

Stacey, Clare L. *The Caring Self: The Work Experiences of Home Care Aides*, Ithaca (NY), Cornell University Press, 2011.

Verge, Pierre et Gregor Murray, *Le droit et les syndicats : aspects du droit syndical québécois*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1991.

Vosko, Leah F. *Managing the margins: gender, citizenship, and the international regulation of precarious employment*, Oxford, OUP, 2010.

Waring, Marilyn. *If Women Counted: A New Feminist Economics*, San Francisco, Harper & Row, 1988.

CHAPITRES DE MONOGRAPHIE OU D'OUVRAGE COLLECTIF

Bernier, Jean. « L'expérience de l'application des décrets », dans Rodrigue Blouin et al, dir, *Les relations industrielles au Québec: 50 ans d'évolution*, Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval, 1994, 671.

Bernstein, Stéphanie. « Sector-Based Collective Bargaining Regimes and Gender Segregation: A case study of self-employed Home Childcare Workers in Quebec », dans Judy Fudge, Shae McCrystal et Kamala Sankaran, dir, *Challenging the Legal Boundaries of Work Regulation*, Oxford, Hart Publishing, 2012, 213.

Bernstein, Stéphanie. « The Regulation of Paid Care Work in Quebec : From the Hearth to the Global Marketplace » dans Judy Fudge et Rosemary Owens, dir, *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norm*, Oxford, Hart, 2006, 223.

Blackett, Adelle. « Promoting Domestic Workers' Human Dignity through Specific Regulation » dans Antoinette Fauve-Chamoux, dir, *Domestic Service and the Formation of European Identity: Understanding the Globalization of Domestic Work, 16th – 21st centuries*, Bern, Peter Lang, 2005, 247.

Blouin, Rodrigue. « L'encadrement juridique général des rapports collectifs de travail : le Code du travail » dans Jean Boivin, dir, *Introduction aux relations industrielles*, Montréal, Gaëtan Morin, 2004, 271.

- Boivin, Louise. « Inadéquation du régime des rapports collectifs et usage sexué et racialisé du travail : le cas des travailleuses des services privés d'aide à domicile au Québec » dans Laurence Léa Fontaine, dir, *75e anniversaire du Wagner Act : Où en sont les rapports collectifs du travail au Québec ?*, Actes de la 13^e Journée de droit social et du travail, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, 9.
- Brun, Pierre, Annick Desjardins et Pierre Grenier. « Une réelle démocratie et justice au travail ? La nouvelle trilogie sur la liberté d'association » dans *Développements récents en droit du travail 2016*, vol 413, SFCBQ, Éditions Yvon Blais, Montréal, 1.
- Cobble, Dorothy Sue. « More Intimate Unions » dans Eileen Boris et Rhacel Salazar Parreñas dir, *Intimate Labors : Cultures, Technologies, and the Politics of Care*, Stanford (Californie), Stanford University Press, 2010, 280.
- _____. « The Prospects for Unionism in a Service Society », dans Cameron Lynne MacDonald et Carmen Sirianni, dir, *Working in the Service Society*, Philadelphie, Temple University Press, 1996, 333.
- _____. « Making Postindustrial Unionism Possible », dans Sheldon Friedman et al, *Restoring the Promise of American Labor Law*, Ithaca, ILR Press, 1994, 285.
- Cobble, Dorothy Sue et Leah F. Vosko. « Historical Perspectives on Representing Nonstandard Workers », dans Françoise Carré et al, dir, *Nonstandard Work : The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*, Ithaca, Cornell University Press, 2000, 291.
- Compa, Lance. « The Wagner Model and International Freedom of Association Standards » dans Dominic Roux, dir, *Autonomie collective et droit du travail : Mélanges en l'honneur du professeur Pierre Verge*, PUL, Québec, 2014, 427.
- Duplessis, Isabelle. « Un abrégé de l'histoire des normes de l'OIT et de leur application » dans Pierre Verge, dir, *Droit international du travail : perspectives canadiennes*, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2010, 60
- Fudge, Judy et Rosemary Owens. « Precarious Work, Women, and the New Economy : The Challenge to Legal Norms », dans Judy Fudge et Rosemary Owens, dir, *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*, Oxford, Hart Publishing, 2006, 1.

- Hébert, Gérard. « La Loi sur les décrets de convention collective : cinquante ans d'histoire », dans Michel Brossard, dir, *La loi et les rapports collectifs de travail*, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1984, 81.
- Heckscher, Charles. « Living With Flexibility », dans Richard Hurd, Harry Katz et Lowell Turner, dir, *Rekindling the Movement: Transforming the Labor Movement in the 1990s and Beyond*, Ithaca, Cornell University Press, 2001, 59.
- Kergoat, Danièle. « Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux » dans Elsa Dorlin, dir, *Sexe, race, classe : pour une épistémologie de la domination*, Paris, Presses universitaires de France, 2009, 111.
- _____. « Le rapport social de sexe : de la reproduction des rapports sociaux à leur subversion » dans Annie Bidet, dir, *Les rapports sociaux de sexe*, Paris, Presses universitaires de France, 2010, 60.
- _____. « La division du travail entre les sexes » dans Kergoat, Jacques et al, dir, *Le Monde du travail*, Paris, La Découverte/Syros, 1998, 319.
- Nakano Glenn, Evelyn. « 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, Presses universitaires de France, 2009, 21.
- Penner, James. « The Concept of Property and the Concept of Slavery », dans Jean Allain, dir, *The Legal Understanding of Slavery: From the Historical to the Contemporary*, Oxford, OUP, 2012, 242.
- Rodgers, Gerry. « Precarious Work in Western Europe: the State of the Debate », dans Gerry Rodgers et Janine Rodgers, dir, *Precarious Work in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*, Genève, Institut international d'études sociales, 1989, 1.
- Roux, Dominic. « Le « droit à un travail décent » affirmé dans les normes internationales de l'ONU et l'OÉA - ou la longue marche d'un vieux couple : le droit du travail et les droits de la personne », dans Pierre Verge, dir, *Droit international du travail : perspectives canadiennes*, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2010, 143.

- Sauvé, Robert. « L'accréditation et la négociation sectorielles » dans Michel Audet et al, dir, *La représentation : Miroir ou mirage de la démocratie au travail ?* Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval, 1994, 45.
- Turcotte, Danielle. « La Loi sur les décrets de convention collective : quoi de neuf ? », SFPBQ, *Développements récents en droit du travail*, vol 102, Éditions Yvon Blais, Montréal, 1.
- Vanqa-Mgijima, Nandi, Yvette Wiid et Darcy du Toit. « Organising for Empowerment », dans Darcy du Toit, dir, *Exploited, Undervalued and Essential : Domestic Workers and the Realisation of their Rights*, Johannesburg, Pretoria University Law Press, 2013, 265.
- Verge, Pierre et Dominic Roux. « L'affirmation des principes de la liberté syndicale, de la négociation collective et du droit de grève selon le droit du travail canadien : deux sollicitudes ? » dans Pierre Verge, dir, *Droit international du travail : perspectives canadiennes*, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2010, 438.
- Zabin, Carol, Katie Quan et Linda Delp. « Union Organizing in California: Challenges and Opportunities », dans Paul M. Ong et James Lincoln, dir, *State of California Labor 2001*, Berkeley (CA), University of California Institute of Industrial Relations, 2001, 313.

DOCUMENTS GOUVERNEMENTAUX ET D'ORGANISATIONS

Documentation québécoise et canadienne

- Bernier, Jean, Carol Jobin et Guylaine Vallée. Comité d'experts chargé de se pencher sur les besoins de protection des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle. *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle : rapport final*, Québec, Ministère du Travail, 2003.
- Boivin, Louise. *Les femmes dans l'engrenage mondialisé de la concurrence : étude de cas sur les travailleuses des services d'aide à domicile au Québec*, Montréal,

- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail CIAFT, 2007.
- Boucher, Marie-Pier et Noiseux, Yannick. *Effets de la libéralisation des marchés sur les conditions de travail des Québécoises : huit études de cas*, Les cahiers de l'IREF, vol 23, UQAM, 2010.
- Carpentier, Marie. *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants*, Québec, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2011.
- Centrale des syndicats du Québec. *Le projet de loi n° 8 : un projet anticonstitutionnel, injuste et discriminatoire*, Mémoire présenté à la Commission des affaires sociales lors des consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 8, Loi modifiant la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance, 2003.
- _____. *Une étape majeure vers la reconquête des droits*, Mémoire présenté à la Commission des affaires sociales sur le projet de loi 51 : Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d'un service de garde en milieu familial et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant et modifiant diverses dispositions législatives, 2009.
- Cloutier, Esther et al. *Importance de l'organisation du travail comme soutien aux stratégies protectrices des AFS et des infirmières des services de soins et de maintien à domicile*, Montréal, Institut de recherche Robert-Sauvé sur la santé et la sécurité du travail, 2006.
- Confédération des syndicats nationaux. *Des services de garde éducatifs de qualité : Un droit pour chaque enfant*, Plateforme sur les services de garde éducatifs à l'enfance, 2010, en ligne : <http://www.csn.qc.ca/c/document_library/get_file?uuid=b44a362b-bfed-4206-abc4-4b4f06f9f557&groupId=13943> (consulté le 30 mars 2015).
- CSST, *Protection des personnes participant aux programmes des gouvernements fédéral et provincial*, n° 52P, 19 juin 2015, en ligne : <http://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/orientations-directives/Documents/52P.pdf> (consulté le 2 décembre 2017).

D'Amours, Martine et al. *Le travail indépendant comme combinaison de formes de travail, de sources de revenus et de protections : étude des conditions pour comprendre les rapports entre travail indépendant et protection sociale*, Groupe de recherche sur les transformations du travail, des âges et des politiques sociales, Institut national de la recherche scientifique, Montréal, 2004.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec. *Mémoire de la FTQ présenté à la Commission des affaires sociales sur le projet de loi n°7*, mémoire présenté à la the Commission des affaires sociales (2003).

Gouvernement du Canada, *Embaucher un travailleur temporaire dans un poste de fournisseur de soins à domicile – Aperçu*, en ligne : <http://www.edsc.gc.ca/fr/travailleurs_etrangers/embaucher/fournisseurs_soins/aperçu.page> (consulté le 20 décembre 2015).

Groupe ad hoc sur la promotion du travail décent des aides familiales (Québec, Canada). *Portrait des aides familiales au Québec : Réponse au questionnaire du Rapport IV(1) de l'OIT sur les travailleuses domestiques*, Montréal, 2009, en ligne : <<http://www.ciso.qc.ca/wordpress/wp-content/uploads/reponse-du-groupe-ad-doc-sur-les-aides-familiales-qc.pdf>> (consulté le 12 novembre 2017).

Institut de la statistique du Québec, *Taux de présence syndicale, résultats selon le sexe pour diverses caractéristiques de la main-d'oeuvre et de l'emploi, Québec, Ontario et Canada* (Montreal: Tableau statistique du Quebec), en ligne : http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/presence-syndicale/presence_syndicale.html> (consulté le 20 décembre 2015).

Langevin, Louise. *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*, Ottawa, Condition féminine Canada, 2001.

Québec, Ministère de la Santé et des Services sociaux, *Cadre de référence : Les ressources intermédiaires et de type familial*, Direction générale des services sociaux, Québec. mars 2016.

. *Vous fournissez un service d'aide à domicile à une personne handicapée ou en perte d'autonomie. Les services d'aide à domicile et le cheèque emploi-service*, Québec, 2008, mis à jour le 20 mars 2009, en ligne : <

<<http://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2008/08-513-01F.pdf>> (consulté le 22 septembre 2017).

_____. « Question 326– Programme d'allocation directe – chèque emploi-service », *L'étude des crédits 2017-2018. Réponses aux questions particulières de l'opposition officielle, volet services sociaux*, Commission de la santé et des services sociaux, Vol 3, Québec, 2017.

_____. « Question 311 – Programme d'allocation directe – chèque emploi-service », *L'étude des crédits 2016-2017. Réponses aux questions particulières de l'opposition officielle, volet services sociaux*, Commission de la santé et des services sociaux, Vol 2, Québec, 2016.

_____. « Question 253 – Programme d'allocation directe », *L'étude des crédits 2015-2016. Réponses aux questions particulières de l'opposition officielle, volet services sociaux*, Commission de la santé et des services sociaux, Vol 3, Québec, 2016.

Québec, Ministère du travail, « Évolution du nombre de décrets, d'employeurs et de salariés assujettis. 1935-2010 », *Rapports annuels des comités paritaires transmis à la Direction des politiques du travail*, Québec, 2010, en ligne : https://www.travail.gouv.qc.ca/publications/liste_par_themes/decrets_de_convention_collective.html (page consultée le 17 août 2015).

Québec, Comité d'experts chargé de se pencher sur les besoins de protection des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle : rapport final*, Québec, Ministère du Travail, 2003.

Québec, Secrétariat du travail, Direction des politiques du travail, « Rapport sur la consultation relative à la Loi sur les décrets de convention collective », Ministère du travail, Québec, 24 avril 2014, en ligne : <https://www.travail.gouv.qc.ca/publications/liste_par_themes/decrets_de_convention_collective.html> (consulté le 2 septembre 2016).

Québec, Secrétariat du travail, Direction des politiques du travail, « Le monde du travail au Québec en chiffres », Ministère du travail, Québec, 20 mars 2014, en ligne :

<https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Monde_du_travail_en_chiffres/MondeTravailQcChiffres_mai2016.pdf> (consulté le 2 septembre 2016).

SEIU Local 503, *Overview of Homecare Collective Bargaining*, 13 décembre 2013, en ligne : <http://www.seiu503.org/2013/12/overview-of-homecare-collective-bargaining/#_ftn6> (consulté le 3 juin 2017).

Documentation américaine

Bureau of Labor Statistics, « Table 3. Union affiliation of employed wage and salary workers by occupation and industry, 2015-2016 annual averages », United States Department of Labor, en ligne : <<https://www.bls.gov/news.release/union2.t03.htm>> (consulté le 8 juillet 2017).

Chalfie, Deborah, Nancy Duff Campbell et Joan Entmacher. *Getting Organized: Unionizing Home-Based Child Care Providers 2013 Update*, National Women's Law Center, Washington DC, 2013.

Chalfie, Deborah, Nancy Duff Campbell et Joan Entmacher. *Getting Organized: Unionizing Home-Based Child Care Providers 2010 Update*, National Women's Law Center, Washington DC, 2010.

Chalfie, Deborah, Helen Blank et Joan Entmacher, *Getting Organized: Unionizing Home-Based Child Care Providers*, National Women's Law Center, Washington DC, 2007.

Documentation internationale

BIT. *L'organisation comme outil permettant aux travailleurs domestiques de faire entendre leur voix et d'être représentés*, Note d'information n° 8, Genève, BIT, 2015.

_____. *Compte rendu provisoire 12 : Quatrième question à l'ordre du jour: Travail décent pour les travailleurs domestiques, Rapport de la Commission des travailleurs domestiques*, CIT, 99^e sess, Genève, 2010.

- _____. *Estimations mondiales et régionales concernant les travailleurs domestiques*, Note d'information n° 4, Genève, BIT, 2010.
- _____. *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, Rapport n° IV(1) 2010, CIT, 99^e sess, Genève, 2009.
- _____. *La mesure du travail décent : réunion tripartite d'experts sur la mesure du travail décent : document d'information*, BIT, Genève, 2008.
- _____. *Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique : Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, Rapport 1(B), CIT, 97^e sess, Genève, 2008.
- _____. *La liberté syndicale – Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT*, 5^e éd, Genève, BIT, 2006.
- _____. *Le droit de grève : document à l'usage du Comité de la liberté syndicale*, Genève, BIT, 2006.
- _____. *La liberté syndicale – Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT*, 4^e éd, Genève, BIT, 1996.
- Blackett, Adelle. *Making domestic work visible: the case for specific regulation*, n° 2, Genève, Labour Law and Labour Relations Programme, BIT, 1998.

THESE D'ETUDES

- Boivin, Louise. *Régulation juridique du travail, pouvoir stratégique et précarisation des emplois dans les réseaux: trois études de cas sur les réseaux de services d'aide à domicile au Québec*, thèse de doctorat, Université de Montréal, 2013, en ligne : <<https://papyrus.bib.umontreal.ca/>> (consulté le 30 juillet 2017).
- Gagnon, Mélanie. *Les régimes d'exception au Code du travail, cadre analytique examinant les raisons de leur implantation et étude de leur qualification à titre de véritable régime de rapports collectifs du travail : le cas des camionneurs-*

propriétaires, thèse de doctorat, Université Laval, 2008, en ligne : <<http://theses.ulaval.ca/archimede/meta/25396>> (consulté le 30 juillet 2017).

Martel, Patrick. *L'extinction de l'extension juridique des conventions collectives dans le secteur manufacturier au Québec : le cas de l'industrie du vêtement*, mémoire de maîtrise en relations industrielles, Université de Montréal, 2010, en ligne : <<https://papyrus.bib.umontreal.ca/>> (consulté le 30 juillet 2017).

Ryan, Sarah. *Challenging employee status using legal mobilization: Home-Based Child Care Workers and rural and suburban mail carriers organize*, thèse de maîtrise, Carleton University, 2011, en ligne : <<https://curve.carleton.ca/>> (consulté le 30 juillet 2017).

Tungohan, Ethel Antoinette. *From the Politics of Everyday Resistance to the Politics From Below: Migrant Care Worker Activism in Canada*, thèse de doctorat, University of Toronto, 2014, en ligne : <<https://tspace.library.utoronto.ca>> (consulté le 15 octobre 2017).

RESSOURCES ELECTRONIQUES

Bernier, Jean et Laurence Léa Fontaine. *L'extension juridique des conventions collectives au Québec : Bilan et conditions d'une relance*, Cahiers de l'Alliance de recherche université-communautés (ARUC), Collection Cahiers de transfert CT-2012-001, Québec, avril 2012, en ligne : <https://www.aruc.rlt.ulaval.ca/sites/aruc.rlt.ulaval.ca/files/ct-2012-001_jean_bernier.pdf> (consulté le 3 juin 2017).

Bernier, Jean et al. *Les salariés d'agence de travail temporaire : conditions de travail et pratiques des agences*, Recherche réalisée dans le cadre de l'ARUC – *Innovations travail et emploi*, Québec, mars 2014, en ligne : <https://www.aruc.rlt.ulaval.ca/sites/aruc.rlt.ulaval.ca/files/aruc_ct-2014-001_jean_bernier_final.pdf> (consulté le 12 novembre 2017).

Blackett, Adelle et Dzodzi Tsikata. « Vulnerable Workers » dans Frédéric Mégret, Florian Hoffmann et al, *Dignity: A Special Focus on Vulnerable Groups*, 2009, en ligne : <http://www.udhr60.ch/report/HumanDignity_Megret0609.pdf> (consulté le 9 novembre 2014).

Carré, Françoise. *Defining and Categorizing Organizations of Informal Workers in Developing and Developed Countries*, Wiego Organizing Brief N°8, 2013, en ligne : <<http://wiego.org/publications/defining-and-categorizing-organizations-informal-workers-developing-and-developed-count>> (consulté le 11 février 2015).

Fudge, Judy. « Commodifying Care Work : Globalization, Gender and Labour Law », texte présenté au Inaugural Labour Law Research Network Conference, Barcelone, Juin 13-15, 2013, en ligne : <https://www.upf.edu/documents/3298481/3410076/2013-LLRNConf_Fudge.pdf> (consulté le 3 juin 2017).

Galerand, Elsa, Martin Gallié et Ollivier-Gobeil. *Travail domestique et exploitation : le domestiques philippines au Canada (PAFR)*, Rapport de Recherche SAC-PINAY, janvier 2015, disponible en ligne : <<http://www.mcgill.ca/lldr/lldr/labour-law-and-development-research-laboratory>> (consulté le 16 avril 2018).

Groupe conseil sur l'allègement réglementaire. *Rapport du Groupe conseil en matière d'allègements réglementaires au premier ministre du Québec*, 29 mai 1998, en ligne : <<https://www.economie.gouv.qc.ca/fr/objectifs/informer/allegement-reglementaire-et-administratif/page/>> (consulté le 26 juillet 2017).

Hamm, Katie et Avis Jones-DeWeever, *Family Child Care : Recent Trends and New Directions*, Institute for Women's Policy Research, octobre 2004, en ligne : <http://www.kwdi.re.kr/data/wotrend2/family_child_care_trends.pdf> (consulté le 3 juin 2017).

Legault, Marie-Josée et Marie-Soleil Ouellette. *La mixité des unités d'accréditation au Québec : rapport final*, UQAM, Québec, 2011 (révisé en 2013), en ligne : <<http://www.catalogue.cdeacf.ca/Record.htm?idlist=1&record=19250016124910782989>> (consulté le 27 juillet 2017).

Tougas, Jocelyne. *La restructuration des services éducatifs et de garde à l'enfance au Québec : Les cinq premières années*, Childcare Resource & Research Unit – Centre for Urban & Community Studies, Université de Toronto, 2002, en ligne : <<http://www.childcarecanada.org/sites/default/files/op17FR.pdf>> (consulté le 30 mars 2015).

CONVENTIONS COLLECTIVES ET LETTRES D'ENTENTE

Entente intervenue entre le Ministre de la Santé et des Services sociaux et l'Alliance des associations démocratiques des ressources à l'enfance du Québec (ADREQ CSD) à titre de groupement d'associations de ressources destinées aux enfants pour le compte des associations en faisant partie et affiliées à la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) relative au mécanisme de résolution des difficultés de fonctionnement, signée le 8 mai 2017, en ligne : <<http://www.cpnsss.gouv.qc.ca/rirtf/download.php?f=cf7abab2c047fd93aa986169a6483e45>> (consulté le 20 mai 2017).

Entente entre la Ministre de la Famille et la Fédération de la santé et des services sociaux (CSN) mandataire dûment autorisé des différents syndicats de responsables de service de garde en milieu familial, signée le 17 novembre 2015, en ligne : <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/Entente_collective_MFA_CS_N_sans_annexes.pdf> (consulté le 3 juin 2017).

Entente entre le Ministre de la Famille et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) mandataire dûment autorisé aux fins d'agir pour le bénéfice de la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (CSQ) et des responsables d'un service de garde en milieu familial, signée le 30 janvier 2015, en ligne : <<https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/Entente-collective-CSQ.pdf>> (consulté le 3 juin 2017).

Entente intervenue entre le Ministre de la Famille et la Centrale des syndicats du Québec, mandataire de la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (CSQ), signée le 30 janvier 2015, en ligne : <<https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/Entente-collective-CSQ.pdf>> (consulté le 20 mai 2017).

Lettre d'entente no 5 entre le Ministre de la Santé et des Services Sociaux et l'Alliance des associations démocratiques des ressources à l'enfance du Québec (ADREQ CSD) à titre de groupement d'associations de ressources destinées aux enfants pour le compte des associations en faisant partie et affiliées à la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) relative au mécanisme de résolution des difficultés de

fonctionnement, signée le 8 mai 2017, en ligne :

<<http://www.cpnsss.gouv.qc.ca/rirtf/download.php?f=cf7abab2c047fd93aa986169a6483e45>> (consulté le 20 mai 2017).

Lettre d'entente no 5 entre le Ministre de la Santé et des Services Sociaux et le Regroupement des ressources résidentielles adultes du Québec (RESSAQ) à titre de groupement d'associations de ressources destinées aux adultes pour le compte des associations en faisant partie relative au mécanisme de résolution des difficultés de fonctionnement, signée le 12 janvier 2016, en ligne :

<<http://www.cpnsss.gouv.qc.ca/rirtf/download.php?f=2dc73b476d87a19a4eb896aa28cb533b>> (consulté le 20 mai 2017).

Lettre d'entente sur le processus de règlement des différends concernant la LSGEE et ses règlements intervenue le Ministre de la Famille et la Fédération de la santé et des services sociaux – CSN, intervenue le 17 novembre 2015, en ligne :

<https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/Entente_collective_MFA_CS_N_sans_annexes.pdf> (consulté le 20 mai 2015).

Lettre d'entente sur le processus de règlement des différends concernant la LSGEE et ses règlements intervenue entre le Ministre de la Famille et la Centrale des syndicats du Québec, mandataire de la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (CSQ), signée le 30 janvier 2015, en ligne :

<<https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/Entente-collective-CSQ.pdf>> (consulté le 20 mai 2017).

Convention collective 2013-2015 intervenue entre le SEIU, Heatlcare Illinois and Indina et l'État de l'Illinois, Departments of Central Management Services and Human Services, en ligne :

<<https://www.illinois.gov/cms/Employees/Personnel/Pages/PersonnelLaborRelations.aspx>> (consulté le 3 juin 2017).