



PINAY

Organisation des Femmes Philippines du Québec
Filipino Women's Organization in Quebec

Le travail domestique est un travail: La lutte pour la reconnaissance de l'indemnisation des travailleurs domestiques

29 janvier 2016 - Dans le passé, les travailleurs domestiques pouvaient s'inscrire à l'indemnisation des travailleurs provinciaux. Cependant, depuis le 1^{er} Avril 2010, les employeurs plutôt que les travailleurs sont maintenant demandés de s'enregistrer auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CSST), anciennement connu sous le nom de la CSST¹. En outre, en plus de leur enregistrement, les employeurs doivent maintenant payer une prime pour que les travailleurs puissent recevoir une indemnisation si ils se blessent en travaillant².

Bien que la CNESST soit un programme qui fournit une assurance aux travailleurs qui subissent un accident du travail, ses critères d'admissibilités ne couvrent pas les travailleurs domestiques. La raison pour laquelle les travailleurs domestiques ne sont pas éligibles pour la CNESST est parce que le travail est effectué dans un ménage plutôt que dans une compagnie³. Néanmoins, au Québec, les travailleurs domestiques sont les seuls travailleurs salariés qui ne sont pas autorisés à recevoir la couverture de la CNESST par leurs employeurs.

¹ Inscription (n.d.). Dans *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*. Récupéré le 22 janvier, 2016, de <http://www.csst.qc.ca/employeurs/assurance/inscription-changements-a-signaler/inscription/pages/inscription.aspx>

² Classification et tarification. (n.d.). Dans *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*. Récupéré le 22 janvier, 2016, de <http://www.csst.qc.ca/employeurs/assurance/classification-tarification/Pages/classification-et-tarification.aspx>

³ You're covered in a work related accident. (n.d) Dans *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*. Récupéré le 22 janvier, 2016, de http://www.csst.qc.ca/en/youth/your_rights/Pages/en_youth_rights_responsibilities_youre_covered.aspx

Vue d'ensemble de la couverture CNESST

Selon l'acte de la CNESST sur les accidents de travail et maladies professionnelles, un travailleur qui a été blessé par le travail ou est atteint d'une maladie causée par travail a le droit de demander de l'aide médicale. De plus, ce travailleur peut recevoir un remplacement de revenu et de la réhabilitation, et avoir l'option de retourner au travail⁴. Toutefois, conformément à la loi, CNESST décide qui est éligible à ces droits, et si le travailleur est admissible à ces droits.

Un travailleur qui est admissible à la couverture de la CNESST peut bénéficier d'une indemnisation de soins de santé, des coûts de la physiothérapie, l'ergothérapie, des services de chiropraticien, des médicaments d'ordonnance, des prescriptions d'orthèses et de prothèses, de l'hébergement de voyage, et autres dépenses pour les rendez-vous médicaux. En outre, la réadaptation physique et sociale, ainsi que la réadaptation professionnelle ou liée au travail est organisée en fonction des besoins du travailleur. L'objectif de la réadaptation est de réintégrer le travailleur au travail, et de lui permettre de retrouver son autonomie.

Sous la CNESST, un travailleur peut recevoir 90 pour cent de son revenu jusqu'à ce qu'il soit en mesure de retourner au travail. Cette couverture de la CNESST oblige les employeurs à payer le travailleur 90 pour cent de leur salaire pendant les 14 premiers jours de travail manqués, et ce avec son salaire complet pour le jour où il a été blessé. Au 15^e jour de travail manqué, la CNESST couvre 90 pour cent du salaire du travailleur. Aussi, la CNESST peut accorder une compensation monétaire au travailleur, si il a des blessures physiques ou psychologiques permanentes à cause par le travail. De plus, la CNESST compense également les personnes dépendantes du travailleur dans le cas de la mort d'une maladie ou d'une blessure causé par le travail.

Un travailleur qui est admissible à la CNESST a le droit de retourner au travail un an de la journée où il a été blessé ou a tombé malade si leur lieu de travail dispose de 20 employés ou moins. Si le lieu de travail a plus de 20 employés, le travailleur a le droit de retourner au travail dans deux ans de la journée où il a été blessé ou a tombé malade. De plus, un travailleur a le droit de retourner à son poste occupé avant la blessure ou la maladie, ou à un poste différent mais

⁴ Act Respecting Industrial Accidents and Occupational Diseases. (2015, 1 décembre) Dans Éditeur officiel du Québec. Récupéré le 22 janvier, 2016 de http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/S_2_1/S2_1_A.html

équivalent, tout en conservant son ancienneté et ses avantages. Si le travailleur gagne moins d'argent après la blessure ou de la maladie, la CNESST couvre la différence⁵.

Malheureusement, les travailleurs domestiques ne sont pas admissibles à recevoir des prestations de la CNESST parce le travail domestique n'est pas considéré comme travail. Cependant, ces travailleurs ont des permis de travail, payent des impôts au gouvernement, et ont des employeurs. Afin de faire une demande de résidence permanente en vertu du Programme des aides familiaux résidants du Canada, ils doivent avoir un permis de pratique dans le domaine de la prestation de soins.

Travailleurs domestiques

Les travailleurs domestiques fournissent des soins à domicile pour les enfants, les personnes âgées et les personnes ayant des besoins spéciaux élevés. Ces travailleurs contribuent à la société canadienne en comblant les lacunes de haute demande dans les soins de santé et de garde d'enfants qui sont insuffisamment pris en charge par les services publics.

La majorité des travailleurs domestiques sont des migrants qui ont été forcés de quitter leur pays pour des raisons économiques. Ils sont ensuite embauchés pour des professions que les citoyens n'aiment pas particulièrement, comme domestique prodigué des soins, travail d'usine et d'autres emplois axés sur le service. Leur migration forcée économique, le manque de protection, et leur statut d'immigration temporaire font que les travailleurs domestiques soient exceptionnellement vulnérables à tous les types d'abus de leurs recruteurs, leurs employeurs, et à la fois de leur pays d'origine et d'accueil.

Selon le Centre canadien d'hygiène et de sécurité, les soignants et les femmes de ménage sont à risque de chutes accidentelles, l'exposition à des produits chimiques à partir de produits d'entretien ménager, l'exposition à des outils tranchants, les blessures de porter de lourdes charges, les brûlures de cuisine, et le stress de travailler de longues heures⁶. En outre, la structure

⁵ Benefits under the Act respecting Industrial Accidents And Occupational Diseases (n.d.) Dand *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*. Récupéré le 22 janvier, 2016, de http://www.csst.qc.ca/en/workers/Pages/benefits_AIAOD.aspx

⁶ Caregiver/housekeeper. (2014, 14 juillet). Dans Canadian Centre for Occupation Health and Safety. Récupéré le 22 janvier, 2016 de http://www.ccohs.ca/oshanswers/occup_workplace/caregiver.html

du Programme des travailleurs étrangers temporaires, dont la majorité des travailleurs domestiques sont inscrits, fait que ça soit difficile pour eux de signaler l'exploitation et l'abus. Si un travailleur domestique veut demander la résidence permanente, il doit effectuer 24 mois de travail à temps plein en quatre ans. Toutefois, un travailleur ne peut obtenir un permis de travail grâce à la demande de l'employeur⁷. Cela facilite l'exploitation et les abus, car il limite les travailleurs de se déplacer dans le marché du travail. Ainsi, si un travailleur devait dénoncer l'exploitation et l'abus, ils peuvent éprouver des représailles de l'employeur, de perdre leur emploi, et donc de leur permis de travail.

Recommandations

Il y'a un besoin de changement dans les politiques de rémunération de Québec. D'autres provinces ont prouvé à être plus progressive quand il vient à reconnaître la valeur du travail domestique. Par exemple, le Conseil de sécurité et l'assurance des travailleurs de l'Ontario (CSPAAT) considère les travailleurs domestiques à temps plein comme éligibles pour les services de compensation si elles sont utilisées pour plus de 24 heures par semaine pour un employeur. Même si les heures des travailleurs varient chaque semaine, ils restent encore en permanence couverts⁸. Ainsi, WorksafeBC de la Colombie-Britannique comprend les travailleurs domestiques dans leurs politiques de rémunération. En fait, WorksafeBC couvre à temps plein, à temps partiel, contrat, et les travailleurs d'emplois occasionnels. En outre, les travailleurs sont couverts, même si les employeurs ne parviennent pas à vous inscrire auprès de WorkSafeBC⁹. Si d'autres provinces sont en mesure de fournir des mesures de sûreté et de sécurité aux travailleurs domestiques, ne peut donc Québec.

Depuis 2006, plusieurs groupes et les syndicats, ainsi que PINAY, ont été sollicitent les ministres du Travail d'inclure les travailleurs domestiques dans la définition de «travailleur» dans les Actes sur les accidents du travail et maladies professionnelles. Plus récemment, avec la Coalition contre le travail précaire a été formé en 2013. Cette coalition inclue le Centre des

⁷ Temporary workers. (2015, 8 mai). Dans Immigration, Diversité, et Inclusion Québec. Récupéré le 22 janvier, 2016 de <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/en/immigrate-settle/temporary-workers/index.html>

⁸ Operational Policy Manual. (2007, 29 octobre). Dans Ontario's Workplace Safety and Insurance Board. Récupéré le 22 janvier, 2016 de <http://www.wsib.on.ca>

⁹ Your Rights. (n.d.) In WorksafeBC. Retrieved on January 22, 2016 from <http://www.worksafebc.com>

travailleurs immigrants, les Mexicains unis pour Régularisation (MUR), l'Association des Travailleurs Étrangers Temporaires, L'Association des travailleurs intérimaire, PINAY, Dignidad Migrante, et les Immigrés Espagnols Collectives de Montréal. Ces organismes ont également inclus dans leurs exigences, la couverture automatique pour les travailleurs domestiques en cas d'accidents et des maladies professionnelles et la fin de leur discrimination.

Selon Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), les contrats de travail exigent que les employeurs de travailleurs temporaires, dans le Programme des aides familiaux, de les enregistrer pour les programmes d'indemnisation des travailleurs¹⁰. Cependant, les réglementations fédérales de programmes de travailleurs temporaires sont mises en œuvre par les provinces. Par conséquent, puisque l'assurance santé et la sécurité, ainsi que les questions de travail relèvent de la compétence provinciale, le Québec détermine le type de travailleur est admissible à CNESST¹¹.

Non seulement les travailleurs domestiques au Québec ne sont pas admissibles pour CNESST, leur résidence permanente est tributaire de leur employeur. Cela accroît leur niveau de vulnérabilité à l'exploitation et les abus, décourager les travailleurs de se présenter contre leurs employeurs et de se voir refuser l'indemnisation de tout dommage physique ou psychologique connu dans le milieu de travail. Afin de protéger leurs droits, les travailleurs migrants devraient être en mesure de présenter une demande de résidence permanente une fois qu'ils arrivent au Canada. Ils devraient également être autorisés à obtenir un permis de travail qui est spécifique à la profession plutôt que pour un employeur précis. Cela espérons égaliser le déséquilibre de pouvoir entre l'employeur et l'employé.

Conclusion

Le travail domestique devrait être reconnu comme tout aussi important de travaux effectués dans d'autres contextes. Non seulement les travailleurs domestiques ont un permis de travail, ils sont des professionnels agréés. En outre, les risques professionnels attachés au travail domestique, comme les chutes accidentelles, l'exposition à des produits chimiques, l'exposition à

¹⁰ After Hiring a Temporary Worker. (2015, 25 octobre). Dans Citizenship and Immigration Canada. Récupéré le 22 janvier, 2016 de <http://www.cic.gc.ca/english/work/employers/hire-after.asp>

¹¹ Provincial/territorial role in health. (2015, 6 aout). Dans Government of Canada. Récupéré le 22 janvier, 2016 de <http://healthycanadians.gc.ca/health-system-systeme-sante/cards-cartes/health-role-sante-eng.php>

des outils tranchants, les blessures de porter de lourdes charges, les brûlures de cuisine, et le stress, causerait aux travailleurs d'être bénéficiaires idéales de la CNESST. Cependant, le fait que les travailleurs domestiques ne sont pas jugés admissibles, et que leur résidence permanente dépend si lourdement sur leur employeur, envoie le message que le Québec considère le travail domestique comme facilement remplaçable. Pourtant, les travailleurs domestiques contribuent énormément aux services publics provinciales manquent, aidant à soulager les listes d'attente pour les soins de santé et de garde d'enfants. De plus, leur travail est déclaré, participant ainsi dans les systèmes fédéraux et provinciaux fiscales. Le travail domestique est un travail valide. Il est précieux et, comme toutes les autres formes d'emploi, le travail domestique a des raisons d'être admissible aux droits de la CNESST.

Nadia Argueta

BSW, 2016

School of Social Work, McGill University

Montréal, Québec



PINAY

Organisation des Femmes Philippines du Québec
Filipino Women's Organization in Quebec

Domestic work is work: The fight to gain recognition for domestic workers' compensation

January 29, 2016 – In the past, domestic workers could register for provincial worker's compensation. However, since April 1st, 2010, employers rather than workers are now required to register with the Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), formerly known as CSST¹. Further, in addition to registration, employers now have to pay a premium so that workers can receive compensation if they injure themselves while working².

Although CNESST is a program that provides insurance to workers who have experienced an accident on the job, its eligibility criteria does not extend to domestic workers³. The reason why domestic workers are not eligible for CNESST is because the work is performed in a household rather than in a company. Nevertheless, in Quebec, domestic workers are the only salaried workers who are not allowed to receive CNESST coverage by their employers.

Overview of CNESST Coverage

According to CNESST's Act Respecting Industrial Accidents and Occupational Diseases, a worker who has been injured by work or has acquired a disease from work has the right to seek medical assistance, to receive income replacement and rehabilitation, and the option to return

¹ Inscription (n.d.). In *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*. Retrieved January 22, 2016, from <http://www.csst.qc.ca/employeurs/assurance/inscription-changements-a-signaler/inscription/pages/inscription.aspx>

² Classification et tarification. (n.d.). In *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*. Retrieved January 22, 2016, from <http://www.csst.qc.ca/employeurs/assurance/classification-tarification/Pages/classification-et-tarification.aspx>

³ You're covered in a work related accident. (n.d) In *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*. Retrieved January 22, 2016, from http://www.csst.qc.ca/en/youth/your_rights/Pages/en_youth_rights_responsibilities_youre_covered.aspx

to work⁴. However, according to the Act, CNESST decides who qualifies for these rights, and which rights the worker qualifies for.

A worker who is eligible for CNESST coverage can benefit from health care compensation, the costs of physiotherapy, occupational therapy, chiropractor services, prescription drugs, prescription orthotics and prosthesis, travel accommodations, and other expenses for medical appointments. Furthermore, physical and social rehabilitation, as well as occupational or work-related rehabilitation is organized depending on the worker's needs. The goal to rehabilitation is to return the worker to work, and to allow them to regain their autonomy.

Under CNESST, a worker can still receive 90 percent of their income until they are able to return to work. CNESST coverage obliges employers to pay the worker 90 percent of their wage for the first 14 days of work missed, along with the worker's full pay for the day they were injured. On the 15th day of work missed, CNESST covers 90 percent of the worker's salary. As well, CNESST can grant a worker monetary compensation if they incur permanent physical or psychological injury on the job. Furthermore, CNESST also compensates a worker's dependents in the case of death from an occupational disease or injury.

A worker who is eligible for CNESST has the right to return to work within a year of the day they were injured or became ill if their workplace has 20 employees or less. Should the workplace have more than 20 employees, the worker has the right to return to work within two years of the day they were injured or became ill. Moreover, a worker has the right to return to their position held before the injury or illness, or to a different but equivalent position while maintaining their seniority and benefits. Should the worker earn less money after the injury or illness, CNESST then covers the difference⁵.

⁴ Act Respecting Industrial Accidents and Occupational Diseases. (2015, December 1) In Éditeur officiel du Québec. Retrieved on January 22, 2016 from

http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/S_2_1/S2_1_A.html

⁵ Benefits under the Act respecting Industrial Accidents And Occupational Diseases (n.d.) In *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*. Retrieved January 22, 2016, from http://www.csst.qc.ca/en/workers/Pages/benefits_AIAOD.aspx

Unfortunately, domestic workers are not eligible to receive CNESST benefits because domestic labour is not considered to be work. However, these workers have work permits, pay taxes to the government, and have employers. Additionally, in order for them to apply for permanent residency under Canada's Caregiver Program, they must have a license to practice in the caregiving field.

Domestic Workers

Domestic workers provide in-home care to children, older adults, and people with high special needs. These workers contribute to Canadian society by bridging the gaps in high demand healthcare and childcare that are inadequately supported by public services.

The majority of domestic workers are migrants who have been forced to leave their countries for economic reasons. They are then hired for occupations that citizens do not particularly like, such as domestic care-giving, factory and other service-oriented jobs. Their forced economic migration, lack of protection, and temporary immigration status make domestic workers exceptionally vulnerable to all types of abuse from their recruiters, employers, and from both the sending and receiving countries.

According to the Canadian Centre for Occupation Health and Safety, caregivers and housekeepers are at risk of accidental falls, exposure to harsh chemicals from household cleaning products, exposure to sharp tools, injuries from carrying heavy loads, kitchen burns, and stress from working long hours⁶. Furthermore, the structure of the Temporary Foreign Worker Program, which the majority of domestic workers are enrolled in, makes it difficult for them to signal exploitation and abuse. Should a domestic worker want to apply for permanent residency, they must complete 24 months of full-time work in four years. However, a worker can only obtain a work permit through an employer's application⁷. This facilitates exploitation and abuse, as it restricts workers from moving around in the labour market. As well, if a worker

⁶ Caregiver/housekeeper. (2014, July 14). In Canadian Centre for Occupation Health and Safety. Retrieved on January 22, 2016 from http://www.ccohs.ca/oshanswers/occup_workplace/caregiver.html

⁷ Temporary workers. (2015, May 8). In Immigration, Diversité, et Inclusion Québec. Retrieved on January 22, 2016 from <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/en/immigrate-settle/temporary-workers/index.html>

were to denounce exploitation and abuse, they may experience retaliation from the employer, losing their employment, and therefore their work permit.

Recommendations

There is a need for change in Quebec's compensation policies. Other provinces have proven to be more progressive when it comes to recognizing the value of domestic work. For example, Ontario's Workplace Safety and Insurance Board (WSIB) considers full-time domestic workers as eligible for compensation services if they are employed for more than 24 hours a week by one employer. Even if workers' hours vary each week, they still remain continuously covered⁸. As well, British Columbia's WorksafeBC includes domestic workers in their compensation policies. In fact, WorksafeBC covers full time, part time, contract, and casual labour workers. Furthermore, workers are covered even if employers fail to register with WorksafeBC⁹. If other provinces are able to provide safety and security measures to domestic workers, so can Quebec.

Since 2006, several groups and unions, along with PINAY, have been soliciting the Ministers of Labour to include domestic workers in the definition of "worker" in the Acts Respecting Industrial Accidents and Occupational Diseases. More recently, the Coalition Against Precarious Work was founded in 2013, and has included the Immigrant Workers Center, Mexicans United for Regularization (MUR), The Temporary Foreign Workers Association, The Temporary Agency Workers Association, PINAY, Dignidad Migrante, and the Spanish Immigrants Collective of Montreal. Their demands have also included automatic coverage for domestic workers in case of workplace accidents and illnesses and an end to their discrimination.

According to Citizenship and Immigration Canada (CIC), work contracts require employers of temporary workers in the Caregiver Program to register them for workers'

⁸ Operational Policy Manual. (2007, October 29). In Ontario's Workplace Safety and Insurance Board. Retrieved on January 22, 2016 from <http://www.wsib.on.ca>

⁹ Your Rights. (n.d.) In WorksafeBC. Retrieved on January 22, 2016 from <http://www.worksafebc.com>

compensation programs¹⁰. However, Federal regulations of Temporary Worker Programs are implemented by provinces. Therefore, since health and safety insurance, as well as labour issues fall under provincial jurisdiction, Quebec determines what type of worker is eligible for CNESST¹¹.

Not only are domestic workers in Quebec not eligible for CNESST, their permanent residency is dependent on their employer. This deepens their level of vulnerability to exploitation and abuse, discouraging workers from reporting against their employers and being denied compensation from any physical or psychological damage experienced in the workplace. In order to protect their rights, migrant workers should be able to submit an application for permanent residency once they arrive to Canada. They should also be allowed to obtain a work permit that is occupation-specific rather than employer-specific. This could hopefully equalize the power imbalance between employer and employee.

Conclusion

Domestic work should be recognized as equally important to work performed in other settings. Not only do domestic workers have work permits, they are licensed professionals. Moreover, the occupational risks attached to domestic work, such as accidental falls, exposure to harsh chemicals, exposure to sharp tools, injuries from carrying heavy loads, kitchen burns, and stress, would cause workers to be ideal CNESST beneficiaries. However, the fact that domestic workers are not deemed eligible, and that their permanent residency depends so heavily on their employer, sends the message that Quebec considers domestic work to be expendable. Yet, domestic workers largely contribute to Quebec's lacking public services, helping to relieve waiting lists for healthcare and childcare. They also engage in declared work, therefore participating in Federal and Provincial taxing systems. Domestic work is work. It is valuable work and, like all other forms of employment, domestic work has grounds to be eligible for CNESST rights.

¹⁰ After Hiring a Temporary Worker. (2015, October 25). In Citizenship and Immigration Canada. Retrieved on January 22, 2016 from <http://www.cic.gc.ca/english/work/employers/hire-after.asp>

¹¹ Provincial/territorial role in health. (2015, August 6). In Government of Canada. Retrieved on January 22, 2016 from <http://healthycanadians.gc.ca/health-system-systeme-sante/cards-cartes/health-role-sante-eng.php>

Nadia Argueta

BSW, 2016

School of Social Work, McGill University

Montréal, Québec