

Nounous : d'abord le respect

STÉPHANIE SÉGUIN

L'auteure est avocate et propriétaire de l'Agence Les Services Regency Nannies Inc. située à Mont-Royal.

La présente vise à donner suite à l'article de Katia Gagnon sur les « esclaves à domicile » publié le 25 octobre dernier. Étant propriétaire d'une agence de placement (qui heureusement a une bonne réputation) et étant moi-même employeuse d'une nourrice des Philippines depuis plus de trois ans, j'aimerais préciser certaines informations.

Les aides familiales dites légales qui immigreront au Canada avec le programme établi par Immigration Canada ont les mêmes droits que les autres employés du Québec et peuvent à cet égard faire respecter les normes minimales de travail. Lors de leur arrivée au Québec, les nourrices sont informées de leurs droits (surtout des conditions salariales, croyez-moi!) et peuvent faire valoir leurs droits elles-mêmes, par l'entremise de l'Association des aides familiales ou par l'entremise de mon agence. Il est vrai que certains abus sont commis; toute situation nécessitant l'embauche d'immigrants

peut malheureusement occasionner des abus et ceux-ci sont parfois commis par des membres de leur propre communauté établis au Québec depuis plusieurs années et par certains employeurs qui ne respectent probablement pas non plus les autres lois. Les abus les plus fréquents sont les longues heures travaillées non rémunérées et le non-respect du salaire minimum.

L'Organisation des femmes philippines mentionnait dans l'article que certaines agences exploitent des triplex où les nannies sont « entposées » dans des appartements et payent un gros loyer en attendant de se dénicher un emploi. Selon moi, l'argent ainsi exigé par ces propriétaires d'agences est le fait d'individus de la même origine qui prennent en charge la nourrice dès son arrivée à l'aéroport! De plus, il est important de préciser que les « live-in nannies » étant très populaires au Québec, celles-ci ne sont pas sans emploi plus qu'une semaine!

L'article de M^{me} Gagnon fait ressortir le caractère « bourreau » des employeurs, ce qui n'est aucunement un reflet de la réalité dans la très grande majorité des cas. La confiscation du permis de travail/passeport et la séques-

tration sont certes des situations abusives à déplorer, mais il s'agit de cas très isolés. Je n'ai personnellement jamais été informée de cette pratique et nous rencontrons plus de 400 nourrices par année. Les employeurs de mon agence se soucient particulièrement du bien-être de leurs nourrices, de leurs droits et de leurs préoccupations quotidiennes. Qu'il s'agisse de l'achat de bottes neuves ou de d'un manteau pour leur premier hiver, de l'aménagement d'une chambre confortable, de l'aide apportée pour faciliter le traitement de leurs papiers d'immigration, d'avances de fond, de cadeaux, de frais d'interurbains payés, de conseils en matière de placement ou d'assurance vie et de soutien moral, la plupart des employeurs respectent la loi et facilitent l'intégration de la nourrice dans un foyer familial au-delà de ce que prévoit la Loi sur les normes du travail. Les employeurs communiquent régulièrement avec l'agence lorsqu'ils ne connaissent pas les règles applicables à certaines situations particulières (grossesse, congé de maladie, vacances, etc).

Respecter son employé est avant tout une question de savoir-vivre, de valeurs et d'ouverture d'esprit afin d'accueillir quotidiennement chez soi une personne qui prend soin de nos enfants et de nos personnes âgées.