



Entre Pouvoir et Dignité

Regards sur le travail domestique à Genève

Valentina Ramelli

Mémoire de Master en Sciences Sociales

Pilier Migration et Citoyenneté

Septembre 2013

Professeure Christin Achermann

Experte Laetitia Carreras

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier du fond du cœur toutes les personnes qui ont participé à cette recherche et celles qui m'ont soutenue et supportée durant cette période.

Mes remerciements les plus chaleureux s'adressent en particulier à toutes les personnes qui ont accepté de participer à cette étude et qui m'ont confié leurs histoires. Je voudrais leur exprimer ici ma gratitude pour m'avoir accordé leur confiance et leur faire part de mon profond respect. Malheureusement les circonstances m'obligent à taire leurs noms, c'est pourquoi je remercie Aline, Amal, Dafna, Darina, Emerentia, Eva Luna, Leïla, Lola, Madeleine, Malena, Mariam, Marguerite, Maude, Ossyane, Rosa et Tita de leur avoir prêté leurs prénoms. Merci à Eloy de m'en avoir donné l'idée.

Je voudrais aussi adresser mes remerciements et mes félicitations à Carolina pour avoir brillamment illustré son travail. Un immense merci également à Dilberto pour sa patience et pour avoir vérifié toutes les citations.

Merci au Syndicat Sans Frontières d'avoir stimulé ma réflexion autour des relations de pouvoir et de m'avoir donné accès à des informations précieuses.

Merci à Viviane, Anna, Eliana, Cristian, Mischka et Sabbel d'avoir contribué à l'élargissement de cette réflexion.

Je voudrais également remercier toute l'équipe de la Roseraie et de l'EPER, spécialement Niamh, Fabrice, Shirine et Weimar pour leur regard, leur bienveillance et leur soutien inconditionnel.

En particulier, je voudrais exprimer ma gratitude à Marie pour avoir éclairci mes doutes, pour sa lumière et son appui irremplaçable.

Merci à Lino et Emiliano pour leur présence et pour avoir toujours stimulé le débat.

Merci à Flavia pour avoir semé les graines de cette réflexion, pour sa présence tout au long de ces années, pour avoir relu d'innombrables pages, nourri mon corps ainsi que mon esprit tout au long de cette enquête. Merci à Bernard pour sa gentillesse et sa patience.

Finalement, je voudrais remercier Monsieur Clément de Senarclens et Madame Christin Achermann pour leur soutien, leurs conseils et pour m'avoir donné la possibilité d'approfondir cette thématique passionnante.

SOMMAIRE

1. Introduction.....	4
1.1 Définition du sujet	5
2. Cadre théorique.....	7
2.1 La globalisation des flux migratoires.....	7
2.2 La dualisation du marché du travail	9
2.3 La « féminisation » des migrations	12
2.4 Les chaînes mondiales de <i>care</i>	13
2.5 L'externalisation des tâches domestiques	15
2.6 Le travail de <i>care</i>	16
3. Cadre Légal.....	18
3.1 Les migrations « irrégulières »	18
3.2 Le statut juridique des travailleuses domestiques.....	21
3.3 Le « travail au gris »	23
3.4 La Convention n°189.....	24
3.5 Le Contrat-type de l'économie domestique	25
3.6 L'Ordonnance sur les conditions d'entrée, de séjour et de travail des domestiques privés des personnes bénéficiaires de privilèges, d'immunités et de facilités	25
4. Cadre de recherche.....	26
4.1 Problématique	26
4.2 Question de recherche	27
4.3 Méthodologie	28
4.3.1 Approche théorique	28
4.3.2 Terrains d'enquête.....	29
4.3.3 Terrains « sensibles »	31
4.3.4 Méthodes de recherche	31
4.3.5 Codage	33
4.3.6 Langue	33
4.3.7 Anonymat.....	34
4.3.8 Personnes enquêtées.....	35
5. Présentation des résultats.....	37
5.1. Précision terminologique	37
5.1.1 Les employeuses du secteur domestique	38
5.2 Conditions de travail	39
5.2.1 Contrats	39
5.2.2 Horaires	43
5.2.3 Congés.....	44

5.2.4 Vacances	45
5.2.5 Salaires	46
5.2.6 Assurances sociales	48
5.2.7 Assurance maladie.....	50
5.3 Conditions de logement	52
5.3.1 Interna	52
5.3.2 Externa	55
5.4 Conditions de santé	57
5.4.1 Isolement social.....	58
5.4.2 Alimentation et réseaux de solidarité	59
5.5 Vivre sans statut légal.....	62
5.6 Le travail domestique et le travail de <i>care</i> au quotidien	65
5.6.1 Des compétences non reconnues	65
5.6.2 Une histoire de <i>feeling</i>	73
5.6.3 Faire partie de la famille	78
5.7 Rapports de pouvoir au quotidien	85
5.7.1 De « bonnes » relations de travail	85
5.7.2 Vivre au rythme de ses employeuses	86
5.7.3 La compréhension de l' « autre » au quotidien	87
5.7.4 Salaires et représentations sociales	90
5.7.5 La négociation du respect au quotidien	92
5.8 Ressources et contraintes	96
5.8.1 Contraintes	96
5.8.2 Résistance.....	100
5.8.3 Ressources individuelles	104
5.9 Défendre sa dignité	110
6. Conclusion.....	113
7. Bibliographie.....	115
8. Annexes.....	121

1. INTRODUCTION

Le présent travail de mémoire constitue l'aboutissement d'une réflexion menée depuis de nombreuses années au fil de rencontres et d'échanges avec des femmes œuvrant dans le secteur de l'économie domestique à travers le monde. Cette recherche est partie d'un questionnement autour des rapports de pouvoir et de servitude qui se cristallisent dans la sphère domestique. J'ai voulu comprendre comment ces relations se construisent dans la vie quotidienne des travailleuses et ce qu'elles révèlent sur notre manière d'interagir avec les « autres ». C'est ainsi que ce sujet s'est imposé comme thème de mémoire de Master en Sciences Sociales, pilier « Migration et Citoyenneté ».

J'ai voulu m'intéresser à la vie quotidienne des travailleuses du secteur domestique à Genève et plus particulièrement au regard que ces dernières portent sur leurs conditions d'existence. Au vu du nombre de recherches traitant du travail domestique, ce sujet peut sembler trivial mais sa réalité complexe demeure en partie méconnue. Les femmes migrantes continuent d'être représentées comme des victimes et non en tant que véritables actrices de leur migration (Morokvasic 2011) tandis que les recherches se focalisent sur les ménages de la société d'« accueil ». Loin de vouloir justifier la présence des femmes migrantes dans ce domaine, je voulais, à travers cette enquête, la questionner. En effet, ces dernières demeurent largement majoritaires dans ce secteur peu valorisé, ce qui dévoile l'existence de rapports de pouvoir qui dépassent la sphère domestique et justifie, à mon sens, que l'on continue d'y consacrer des études.

Cette étude se divise en six parties :

- En premier lieu, je définirai le travail domestique et de *care* ainsi que le cadre de cette étude.
- En second lieu, je présenterai les apports théoriques qui permettent de comprendre le contexte dans lequel s'insèrent les migrations des travailleuses du secteur domestique à Genève.
- En troisième lieu, j'étudierai le cadre légal qui entoure ces migrations et celui qui régit les conditions de travail dans le secteur domestique à Genève.
- En quatrième lieu, j'explicitai la problématique, la question de recherche et la méthodologie de cette enquête.
- En cinquième lieu, je présenterai les résultats : les conditions de travail des personnes enquêtées en comparaison avec le cadre légal ; les conditions de logement ainsi que la situation de santé physique et psychique des travailleuses ; l'influence du statut légal sur les conditions de vie et de travail ; les défis du travail domestique au quotidien ; la dimension affective et « familiale » du travail de *care* ; les rapports de pouvoir au quotidien ; les ressources et les contraintes des personnes enquêtées ; la défense de la dignité des travailleuses domestiques.
- En dernier lieu, je présenterai mes conclusions en lien avec ma question de recherche.

1.1 DÉFINITION DU SUJET

Le travail domestique se compose d'activités variées et désigne des services effectués à la fois à l'intérieur et à l'extérieur du foyer. Il concerne, entre autres, le nettoyage, le rangement, l'entretien général de la maison, la lessive, le repassage, la préparation des repas, les courses, les travaux de jardinage et la garde d'animaux (Anderson 2000 ; Yeates 2004 ; Efonyi *et al.* 2010 ; Cancedda 2001 citée par Kofman 2008 : 5).

Au niveau légal, l'ODPr¹ définit le service domestique comme « (...) *toute tâche accomplie par le domestique privé au domicile de l'employeur, telle que les tâches ménagères, la cuisine, le service de table, le blanchissage, la garde des enfants ou les travaux de jardinage* » (art. 2, al. 3 ODPr). En conséquence, le travail domestique désigne toute activité effectuée par la travailleuse au domicile de l'employeuse². Cette définition inclut la prise en charge des enfants, des personnes malades ainsi que des personnes âgées au sein de domiciles privés mais exclut les soins dispensés en institution et le travail de nettoyage réalisé par des entreprises spécialisées.

Les activités de *care*³ peuvent être interprétées comme des services de sollicitude, de dévouement et, d'une manière plus générale, de soins. Il s'agit de tâches directement liées à l'attention, à l'éducation et à la santé des personnes. Le but global étant d'assurer le bien-être des personnes bénéficiaires qui se trouvent dans une situation de besoin ou de dépendance (Kofman 2008 ; Molinier 2005 ; Yeates 2004). Fisher et Tronto distinguent, à ce titre, quatre phases principales: « se préoccuper de », « prendre soin de », « soigner », et « bénéficier de soins » (Fisher et Tronto 1990 citées par Kofman 2008 : 6). De manière schématique, il est possible d'affirmer que le travail de *care* implique des relations affectives tandis que le travail domestique renvoie à l'entretien général de la maison⁴. Les activités de *care* peuvent se développer en dehors de la sphère domestique notamment dans des hôpitaux, crèches ou établissements spécialisés. Néanmoins, certaines analyses (Molinier 2005) considèrent que toutes les activités domestiques font partie du *care*. Dans cette optique, soutenir une hygiène de vie stricte ou cuisiner des repas pour une personne malade contribue, par exemple, à améliorer les conditions de santé de la personne bénéficiaire, c'est pourquoi ces tâches concernent également le *care*. Les deux activités demeurent ainsi indissociables.

Je m'intéresserai au « travail domestique » dans sa définition large, c'est-à-dire à toutes les activités ménagères et de *care* effectuées par les travailleuses au domicile employeur. Cette enquête concerne des personnes migrantes travaillant de manière indépendante auprès d'une ou plusieurs employeuses à Genève et dont le travail domestique est l'activité principale⁵.

¹ Ordonnance sur les conditions d'entrée, de séjour et de travail des domestiques privés des personnes bénéficiaires de

² La totalité des sources utilisées s'accorde à dire que la grande majorité des personnes œuvrant dans le secteur domestique sont des femmes. Pour cette raison, j'utiliserai la forme féminine pour désigner à la fois les travailleuses et les travailleurs de l'économie domestique. De même, les personnes employeuses sont principalement des femmes, c'est pourquoi je privilégierai également la forme féminine dans ce contexte. Pour des raisons de clarté, je garderai, dans les autres situations, les conventions habituelles, c'est-à-dire le masculin pluriel englobant indifféremment le masculin et le féminin. Ce choix a pour unique objectif de faciliter la lecture.

³ Aucune expression française ne recouvre à mon sens la complexité de la notion de *care*, c'est pourquoi je conserverai le terme anglais.

⁴ Nous verrons toutefois que les activités ménagères comportent également une dimension affective (cf chapitre 5.6).

⁵ A ce titre, la Convention n°189 précise qu'« une personne qui effectue un travail domestique seulement de manière occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession n'est pas un travailleur domestique » (art. 1 Convention n°189).

2. CADRE THÉORIQUE

Afin de comprendre ce qui peut inciter des personnes migrantes à quitter leur pays d'origine afin de s'investir auprès de familles de la société d'« accueil » en tant que travailleuses domestiques, je me suis intéressée à diverses théories issues des études genre et des études des migrations.

Je présenterai d'abord les causes macro-structurelles de la migration dans le secteur de l'économie domestique en m'arrêtant plus précisément sur la *world system theory*, la théorie de la dualisation du marché du travail et sur les analyses expliquant les processus menant à la « féminisation » des flux migratoires. Je m'intéresserai ensuite à la manière dont ces tâches sont externalisées et aux défis posés par le travail de *care*. Enfin, je définirai le cadre légal dans lequel s'insèrent ces migrations et celui qui régit les conditions de vie et de travail dans le secteur de l'économie domestique à Genève.

2.1 LA GLOBALISATION DES FLUX MIGRATOIRES

Parmi les fondements théoriques utiles à la présente recherche, la *world system theory* permet d'avoir un aperçu des éléments macro-structurels impliqués dans les flux migratoires : elle met en valeur le fait que les mouvements ne sont pas uniquement causés par des facteurs économiques et politiques (même si les mouvements migratoires circulent généralement dans le sens inverse des rapports de force économiques (Massey *et al.* 1993)), mais aussi par des facteurs historiques et idéologiques (Ozyegin et Hondagneu-Sotelo 2008). D'une certaine manière, le « développement »⁶ des sociétés capitalistes du nord s'appuie sur le « sous-développement » des sociétés du sud et des secteurs périphériques (Sassen *in* Ehrenreich et Hochschild 2004). Ainsi, les relations de pouvoir et de dépendance entre les différentes économies mondiales contribuent à stimuler les migrations humaines.

A ce propos, les migrations ne sont pas forcément engendrées par ce que l'on nomme le « sous-développement », mais également par le « développement » économique en raison de l'augmentation des perspectives économiques et de l'accroissement du besoin de sécurité engendrés par ce processus (Massey 1998 cité par Hochschild 2001). Dans ce contexte, la migration constitue une source de sécurité contre l'instabilité créée par la globalisation (Sassen *in* Ehrenreich et Hochschild 2004).

D'après F-Information et l'enquête de Flückiger et Pasche, les personnes œuvrant dans le secteur domestique à Genève sont principalement originaires d'Asie (dont 21% des Philippines), d'Amérique latine et, dans une moindre proportion, d'Afrique (F-Information 2011 : 2 ; Flückiger et Pasche 2005 : 20). Cette situation concourt à soutenir l'idée selon laquelle les migrations seraient en partie liées au processus de « développement » économique des pays⁷. Ces études mettent également en évidence l'existence de réseaux qui contribuent à perpétuer les migrations dans le secteur domestique (F-Information 2011 : 3 ; Flückiger et Pasche 2005 : 20).

⁶ Les notions de « développement » et « sous-développement » sont empreintes de rapports de pouvoir et révèlent une vision ethnocentrique du monde (voir à ce sujet Escobar 1994). De plus, les migrations ne sont pas uniquement originaires des sociétés du « sud ». Il s'agit d'une simplification qui permet de rendre compte de certains processus mais demande à être relativisée. J'ai décidé d'utiliser ces termes en absence d'alternatives uniquement pour souligner les interconnexions, les rapports de pouvoir ainsi que les inégalités en termes d'accès aux ressources entre les différentes régions du monde.

⁷ Pour des raisons de longueur et parce que cela n'est pas le sujet de cette étude, je n'étudierai pas précisément la structure économique des pays d'origine des personnes enquêtées.

La *world system theory* montre que les différentes régions du monde sont reliées par des flux de circulation de valeurs, de personnes et de capitaux qui répandent des normes idéologiques et comportementales et participent à stimuler les migrations du sud vers le nord (Massey *et al.* 1993). Dans ce cadre, le questionnement des rapports de genre peut contribuer à stimuler les migrations. Parreñas (2001) analyse notamment la structure « patriarcale » comme une cause macro-structurelle de la migration originaire des Philippines dans le sens où certaines femmes migrent afin de se soustraire à des rapports de genre par trop inégalitaires (Parreñas 2001). Par ailleurs, en érigeant les migrantes de l'économie domestique comme « héroïnes de la nation », le gouvernement des Philippines promeut l'offre de travailleuses domestiques, car celles-ci représentent une source considérable d'importation de devises étrangères (Parreñas 2001). En effet, par leurs envois réguliers de fonds, les femmes migrantes contribuent sensiblement à améliorer la situation économique du pays d'origine et de leur foyer (Parreñas 2001 ; Morokvasic 2011 ; Carreras *et al.* 2005).

Les éléments théoriques proposés par la *world system theory* soulignent les interconnexions entre les flux économiques, migratoires et culturels à l'échelle mondiale et permettent d'expliquer l'offre de main-d'œuvre dans le secteur domestique. Il est cependant possible de se demander quel est le degré d'intentionnalité dans l'imposition de ces normes et quelle est la marge d'autonomie des personnes concernées. Nous verrons dans la suite de cette étude que les motivations à l'origine de la migration peuvent également expliquer une partie des contraintes qui empêchent les travailleuses de se défendre au quotidien et de quitter leur poste de travail en cas de conflit.

Si la *world system theory* tend à présupposer l'existence d'un marché mondial ouvert des échanges économiques, plus spécifiquement, celle d'un marché mondial du travail domestique peut être déduite. Dès lors, dans l'échange de l'offre et de la demande dans un système globalisé, se pose la question de déterminer les facteurs qui sous-tendent la demande de main-d'œuvre. La théorie de la dualisation du marché du travail permet d'y apporter des réponses.

2.2 LA DUALISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Le phénomène de globalisation se caractérise par une centralisation spatiale des ressources et des services les plus spécialisés dans les « villes globales » (Sassen *in* Ehrenreich et Hochschild 2004). Ces villes concentrent les ressources et les fonctions clés de l'économie mondiale dans le secteur de la finance, de l'information et des technologies. L'analyse de Sassen montre qu'elles se caractérisent par la coexistence, sur un même territoire, de fonctions très qualifiées et d'emplois « non-qualifiés »⁸. Ces derniers constituent une proportion non négligeable de l'offre de travail dans les « villes globales » (Sassen *in* Ehrenreich et Hochschild 2004).

Selon la théorie de la dualisation du marché du travail, la multiplication de corporations financières sur un même territoire produit une demande de professionnels extrêmement qualifiés. En parallèle, leurs modes de vie génèrent un besoin de main-d'œuvre locale⁹, flexible, « peu qualifiée » et peu rémunérée (Sassen *in* Ehrenreich et Hochschild 2004). Selon cette approche, le « développement » économique de ces sociétés est rendu possible grâce à l'existence d'une classe de travailleurs au statut précaire qui soutient le mode de vie des classes les plus aisées. Cette situation aboutit à une « dualisation du marché du travail », c'est-à-dire à la division du marché du travail en deux secteurs : le secteur « primaire »¹⁰, sûr, rentable et « qualifié » et le secteur « secondaire », flexible, « moins qualifié » et moins rémunéré (Sassen *in* Ehrenreich et Hochschild 2004). Dans les domaines « peu qualifiés », les salaires sont maintenus bas notamment par la hiérarchie des structures salariales (Massey *et al.* 1993), ce qui implique par exemple qu'une nettoyeuse ne pourra pas gagner le même salaire qu'une ingénieure.

D'après l'analyse de Sassen (2004), la demande en main-d'œuvre flexible et peu rémunérée est en augmentation, car les pratiques de consommation et les modes de vie du personnel « hautement qualifié » créent une demande de services spécialisés et personnalisés. Notamment, l'entretien des habitations luxueuses dans lesquelles évoluent les classes les plus aisées demande une prise en charge spécifique qui s'accommode difficilement de l'emploi du temps chargé des travailleurs du secteur « primaire ». Sassen parle à ce titre de la réémergence d'une *servicing class* destinée à soutenir le mode de vie des foyers à plus hauts revenus de l'économie globale. Cette situation produit une classe de travailleurs isolés, disponibles, dispersés et invisibles (Sassen *in* Ehrenreich et Hochschild 2004). Cet aspect de la théorie de la dualisation du marché du travail me semble particulièrement pertinent dans l'analyse du travail domestique à Genève.

Pour certains, la prise en charge du secteur « secondaire » par les personnes migrantes stimule la mobilité économique et sociale. « *En exécutant des tâches que les nationaux ne souhaitent pas exécuter, les migrants peu qualifiés favoriseraient la mobilité économique ascendante de ceux-ci tout en permettant la survie de secteurs économiques entiers* » (Piguet 2009 : 124). En œuvrant dans ces domaines, les personnes migrantes contribuent au développement économique des sociétés d'« accueil » (Sassen *in* Ehrenreich et Hochschild 2004).

⁸ Nous verrons dans la suite de cette étude que ces activités « non qualifiées » demandent des compétences et des qualifications particulières. Ces activités sont « non qualifiées » dans le sens où elles ne sont pas reconnues socialement.

⁹ Contrairement au capital, le *care* est lié à des prestations de proximité qui ne peuvent être délocalisées.

¹⁰ Le secteur « primaire » se différencie ici de la notion économique qui désigne habituellement l'agriculture et l'industrie minière tandis que le secteur « secondaire » regroupe les activités de transformation des matières premières.

Piguet comptabilise la critique de certains auteurs qui relativisent l'importance de la migration « non qualifiée » pour la croissance économique des pays d' « accueil ». Pour eux, la demande de main-d'œuvre « peu qualifiée » se trouverait, par ailleurs, en déclin. Toutefois, il souligne que cette demande serait en augmentation dans des secteurs spécifiques, notamment ceux des soins, de la santé, de l'agriculture et du travail domestique (Piguet 2009 : 124).

En particulier avec le démantèlement des « Etats-Providence » européens au cours des années 1980, la demande de travail domestique rémunéré augmente (Ozyegin et Hondagneu 2008). Les transformations démographiques, les modifications des structures familiales, le vieillissement de la population et l'insertion croissante des femmes dans le monde du travail créent une demande de services dans le secteur de l'économie domestique et de la santé (Efionayi *et al.* 2010 : 62 ; Piguet 2009 : 124). Pour Efionayi *et al.*, la réduction des prestations sociales génère une demande spécifique de « *femmes compétentes sur le plan social et émotionnel* » (Efionayi *et al.* 2010 : 62)¹¹. Dans ce cadre, les migrantes contribuent à remédier aux défaillances des structures étatiques (Lutz 2008 ; Kofman 2008 ; Efionayi *et al.* 2010). Ces personnes viennent combler une demande économique, sociale et émotionnelle qui peine à être reconnue (Efionayi *et al.* 2010 ; Lutz 2008 ; Parreñas 2001 ; Ozyegin et Hondagneu 2008 ; Hochschild 2001).

Au cours de cette recherche, j'ai cherché à comprendre comment cette demande se manifeste concrètement dans la ville de Genève qui peut être considérée, dans ce cadre, comme une « ville globale ». En premier lieu, Genève se caractérise par la présence d'une place financière et bancaire hautement spécialisée qui se situe dans les premiers rangs du commerce international¹². Elle abrite de nombreuses organisations non gouvernementales et intergouvernementales et accueille 172 missions ou représentations permanentes auprès de l'ONU¹³ ainsi que l'Organisation Européenne pour la Recherche Nucléaire (CERN). De ce fait, elle se caractérise par la présence régulière de professionnels « hautement qualifiés » ainsi que de nombreuses personnes bénéficiant d'immunités diplomatiques. Par ailleurs, à l'image de l'ensemble du pays, le canton de Genève assiste au vieillissement de sa population¹⁴, ce qui contribue à augmenter la proportion de personnes dépendantes. Ce constat n'implique pas nécessairement que la demande de placement en institution croîtra de manière proportionnelle au vieillissement de la population mais signifie que le besoin en soins (à domicile ou en institution) augmentera. Néanmoins, les places en EMS sont encore insuffisantes au regard de la demande dans ce secteur (F-Information 2011). D'un autre côté, la ville de Genève fait face à une pénurie de places en crèche. Selon la Tribune de Genève, 48 % des demandes de placement en crèche n'ont pas pu être satisfaites en 2012¹⁵. Pour RTS-INFO, cette insuffisance est due, d'une part au nombre réduit de places dans les structures d'accueil et d'autre part, au manque de coordination entre les plages horaires des

¹¹ Rien ne permet pourtant de définir que ces qualités « sociales et émotionnelles » soient exclusivement féminines.

¹² Elle se classe notamment en septième place du classement des vingt plus grandes places financières globales www.geneve-finance.ch (mise à jour du 20 mai 2013).

¹³ <http://www.eda.admin.ch/eda/fr/home/topics/intorg/un/unge/geint.html> (mise à jour du 19 juillet 2013).

¹⁴ Le canton de Genève devrait s'attendre à une augmentation de 70% du nombre de personnes âgées de plus de 65 ans d'ici à 2030. La part de personnes de plus de 80 ans sera également doublée <http://www.ge.ch/statistique/tel/publications/2005/analyses/communications/an-cs-2005-18.pdf> (mise à jour du juillet 2013).

¹⁵ Budry, Eric (6 mai 2013). « La Ville promet plus de 536 places de crèche supplémentaires d'ici trois ans », La Tribune de Genève (Genève).

institutions et l'emploi du temps des couples salariés¹⁶. De même, les modes de vie et de conception de la famille ont évolué ces dernières années et le nombre de familles monoparentales a plus que doublé en 30 ans¹⁷. Ces familles rencontrent davantage de difficultés pour concilier vie familiale et vie professionnelle en raison de la complexification de l'organisation des tâches domestiques. Par conséquent, il est probable qu'elles fassent davantage appel à des structures extérieures¹⁸.

Ces éléments montrent qu'en l'état actuel, la ville de Genève n'est pas en mesure de répondre à la demande de prise en charge et de *care* des personnes dépendantes. En conséquence, il est possible d'affirmer que les migrantes du secteur domestique répondent à une demande structurelle de main-d'œuvre dans ce domaine.

¹⁶ ATS (15 février 2013). « Malgré les efforts de Berne, le besoin de places en crèches reste pressant », *RTS-INFO*.

¹⁷ Il est passé de 36 000 en 1970 à environ 90 000 en 2000.

http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/regionen/thematische_karten/gleichstellungsatlas/familien_und_haushaltsformen/einelternfamilien.html (mise à jour du 19 juillet 2013).

¹⁸ D'après l'étude de Flückiger et Pasche, la probabilité de faire appel à une travailleuse domestique augmente également en fonction du revenu, de la fortune et de la taille de la maison (Flückiger et Pasche 2005 : 13).

2.3 LA « FÉMINISATION » DES MIGRATIONS

La « féminisation » des migrations est souvent analysée comme une tendance de la mondialisation. Définie comme l'augmentation statistique de la présence féminine dans les processus migratoires, elle dépendrait notamment de la région géographique et du secteur économique concernés par celle-ci (Morokvasic 2011). Ainsi, cette « féminisation » est liée à la fois à une augmentation effective du nombre de femmes migrantes en Europe et à une meilleure considération de leur présence dans les recherches sur les migrations (Morokvasic 2011).

Les femmes ne migrent pas forcément davantage que par le passé mais leur rôle est aujourd'hui d'autant plus visible qu'il a longtemps été négligé par la recherche (Morokvasic 2011). Historiquement, leur présence a été analysée principalement à travers le prisme du regroupement familial qui a longtemps participé à invisibiliser les femmes migrantes. Dans ce cadre, les hommes sont considérés comme les principaux acteurs de la migration et les femmes comme des migrantes secondaires (Kofman 2003). Cette conception occulte, par ailleurs, la dimension économique de la migration familiale¹⁹.

Néanmoins, depuis les années 1990, les pays européens assistent globalement à une « féminisation » de leurs flux migratoires (Morokvasic 2011 ; Efionayi *et al.* 2010). Les femmes sont aujourd'hui majoritaires dans certains flux notamment en provenance des Philippines, du Sri-Lanka, de l'Europe de l'Est et de l'Amérique latine (Ozyegin et Hondagneu-Sotelo 2008). Cette féminisation est notamment liée à la précarisation du marché du travail global (Sassen *in* Ehrenreich et Hochschild 2004). Sassen parle à ce titre d'une « féminisation des salaires » qui diminuent à mesure que la présence des femmes augmente.

Dans ce contexte, les recherches issues des études genre rendent explicites les processus de socialisation et d'éducation à l'origine de l'importante présence des femmes migrantes dans le secteur domestique (Lutz 2008 ; Lutz 2004 ; Kofman 2003). En raison de stéréotypes genrés et des obstacles liés à la reconnaissance de leurs compétences, les secteurs du *care* et du travail domestique demeurent leurs principales possibilités d'emploi (Ouali 2003 ; Morokvasic 2011). Dans ce sens, la division sexuelle et « ethnique »²⁰ du travail à l'échelle mondiale affecte les femmes migrantes à des emplois précaires (Anderson 2000 ; Parreñas 2001 ; Sassen *in* Ehrenreich et Hochschild 2004 ; Morokvasic 2011)²¹. Or, la plupart des travailleuses du secteur domestique n'ont pas suivi de formation spécifique dans ce domaine mais sont au bénéfice d'une formation supérieure dans leur pays d'origine (Lutz 2008 ; Parreñas 2001)²². Cette caractéristique contraste avec la situation des employées domestiques du 19^e siècle et du début du 20^e siècle qui étaient majoritairement issues des classes travailleuses (Lutz 2002 : 95).

¹⁹ Les femmes qui migrent à travers le regroupement familial peuvent aussi être actives professionnellement (Kofman 2008).

²⁰ Nakano (1992) parle à ce titre d'une *racial division of paid reproductive labor* à l'échelle mondiale. Selon cette théorie, les femmes qui œuvrent dans le secteur de l'économie domestique subissent une discrimination sur la base de leur apparence « raciale » et « ethnique » (voir à ce sujet Nakano 1992). Pour des raisons éthiques, je n'utiliserai pas le terme anglophone de « *race* », car il contribue à mon sens à réifier cette catégorie.

²¹ Je ne m'intéresserai pas à la division « nationale » du travail sur le territoire genevois, car partant du seul point de vue des travailleuses migrantes, les données sont biaisées.

²² Dans le cadre de cette enquête, la plupart des personnes ont achevé la scolarité secondaire et quatre ont suivi des études universitaires (cf chapitre 4.3.8).

2.4 LES CHAÎNES MONDIALES DE CARE

Pour Sassen (2004), nous assistons aujourd'hui à une « féminisation » des stratégies de survie, car une part croissante des ménages dépend de la migration féminine dans le secteur du travail domestique et/ou de la prostitution pour survivre (Sassen *in* Ehenreich et Hochschild 2004). Les relations de pouvoir entre les différentes économies mondiales ont mené certaines femmes à choisir la migration comme stratégie de « survie » (Lutz 2008 ; Sassen *in* Ehenreich et Hochschild 2004), comme une possibilité de prendre en main leur existence dans une situation économique défavorable (Lutz 2004), un moyen pour maximiser les ressources du foyer (Parreñas 2001) ou d'assurer un « meilleur avenir » à leurs enfants (F-information 2011). Dans ce cadre, certaines représentations liées à la « mère responsable et dévouée » (Morokvasic 2011 : 40) peuvent mener certaines femmes à se lancer dans un projet migratoire.

Au niveau idéologique, l'imposition d'un modèle de vie individualiste par le biais des médias contribue à forger l'idée selon laquelle les personnes peuvent accéder à leur bien-être personnel par la migration (Massey *et al.* 1993). L'envie de disposer d'une maison individuelle peut, par exemple, mener des personnes à entamer une migration afin d'atteindre ce « rêve » individuel et collectif. Le modèle occidental de la réussite de soi peut ainsi mener des personnes à quitter leurs familles pour déployer leur savoir-faire dans les sociétés les plus « riches » et à s'investir dans le secteur domestique (Sassen *in* Ehrenreich et Hochschild 2004).

Malgré la distance physique, les migrantes continuent d'être les principales responsables de leur foyer ; elles maintiennent des liens familiaux transnationaux parfois fragiles avec leur pays d'origine (Lutz 2004 ; Lutz 2008 ; Parreñas 2001). Pour Hochschild (2001), les chaînes mondiales de *care* incarnent un processus de transfert d'« amour » d'un foyer à un autre. Les migrantes donnent aux enfants dont elles s'occupent l'affection qu'elles ne peuvent offrir directement à leurs propres enfants (Lutz 2008). Hondagneu et Avila utilisent le concept de *transnational motherhood* pour désigner le fait d'élever des enfants depuis un autre Etat (Hondagneu et Avila 1997 citées par Ozyegin et Hondagneu 2008). Le paradoxe de cette situation est d'accéder, par la migration, à une sécurité matérielle aux dépens de la sécurité affective (Parreñas 2001) tout en exerçant un emploi qui place les relations affectives au centre des préoccupations.

Hochschild (2001) étudie les inégalités structurelles qui sous-tendent les relations de *care* à l'échelle globale. Partant d'une analyse marxiste, elle montre que les pays les plus « riches » importent du *care*, de la même manière qu'ils achètent des matières premières dans les pays les plus « pauvres » (Hochschild 2001 : 134). Elle parle à ce titre de la production d'une plus-value émotionnelle (Hochschild 2001).

La plupart des femmes qui migrent pour s'engager dans le domaine du *care* laissent derrière elles leur propre famille, souvent aux soins d'autres femmes (Parreñas 2001 ; Hochschild 2001). Ce phénomène constitue ce qu'Hochschild appelle les *global care chains*, c'est-à-dire « a serie of personal links between people across the globe based on the paid or unpaid work of care » (Hochschild 2001 : 131). Schématiquement, les femmes des classes moyennes et supérieures vivant dans les pays les plus industrialisés emploient des femmes migrantes pour s'occuper de leur famille. A leur tour, ces travailleuses migrantes engagent d'autres femmes pour garder leurs enfants restés dans leur pays d'origine. Ces dernières confient leurs enfants aux soins d'autres personnes.

Les hommes ne sont pas absents de ces chaînes mondiales de *care* ; ils sont présents en tant que pères de famille auprès de leurs enfants et, dans une moindre mesure, en tant que pourvoyeurs de *care* (Hochschild 2001). Le concept des chaînes mondiales de *care* demande toutefois des adaptations en fonction du contexte et des différentes structures familiales concernées. En effet, les activités de *care* ne concernent pas uniquement la garde d'enfants et toutes les femmes impliquées dans ces relations ne sont pas nécessairement des mères de famille (Yeates 2004 ; Kofman 2008 ; Morokvasic 2011).

2.5 L'EXTERNALISATION DES TÂCHES DOMESTIQUES

L'un des éléments les plus pertinents de l'étude de ces chaînes mondiales de *care* est d'avoir pu montrer comment le mode de vie de certains ménages de la société d'« accueil » sont rendus possible par la présence de travailleuses migrantes qui prennent en charge, contre rémunération, un rôle traditionnellement attribué aux femmes : « *The lifestyle of the First World are made possible by a global transfer of the service associated with wife's traditional role – child care, homemaking and sex – from poor countries to rich ones* » (Ehrenreich et Hochschild 2004 : 4). Dans ce contexte, le choix (ou la nécessité) des ménages de la société d'« accueil » de faire appel à une personne extérieure pour prendre en charge les activités domestiques contribue à stimuler les migrations et à soulever des questions concernant les rapports de pouvoir à l'échelle interindividuelle et internationale.

Les recherches issues des études genre montrent comment les travailleuses de l'économie domestique soutiennent une division sexuée du marché du travail à l'échelle internationale (Parreñas 2001 ; Lutz 2008 ; Kofman 2003). L'accomplissement du travail domestique par des tiers permet notamment aux ménages de mieux concilier vie professionnelle et vie privée (Sassen *in* Ehrenreich et Hochschild 2004) et de se dégager davantage de temps pour les loisirs (Anderson 2000). En raison de la répartition inégale de la responsabilité des tâches domestiques au sein des ménages, l'activité des migrantes soutient principalement l'émancipation des femmes de la société d'« accueil » par la voie du travail, en leur permettant d'accéder à une meilleure participation à la sphère publique (Kofman 2008 ; Sassen *in* Ehrenreich et Hochschild 2004 ; Parreñas 2001). La délégation de ces tâches se fait parfois aux dépens des conditions de vie et de santé des travailleuses qui sont tributaires du rythme de vie et de la bienveillance de leurs employeuses. Dans ce sens, le travail dans l'économie domestique est à la fois un outil d'exploitation et un moyen d'émancipation (Lutz 2004 ; Kofman 2008 ; Ozyegin et Hondagneu 2008).

Selon Ehrenreich et Hochschild (2004), les femmes des sociétés les plus industrialisées ne parviennent pas, même à travers l'externalisation des activités de *care*, à se dégager entièrement de la responsabilité des tâches domestiques, c'est pourquoi la délégation de ce travail ne remet pas en question les rapports traditionnels de genre. Au contraire, elle participe à naturaliser la division inégale du travail à l'intérieur des foyers, car la responsabilité de ces tâches revient encore majoritairement aux femmes.

En raison de l'évolution des modes de vie et des structures familiales, du vieillissement de la population, ainsi que du manque de places en crèche, les ménages se trouvent dans la nécessité croissante de faire appel à de tierces personnes pour combler leur demande en soins (Efionayi *et al.* 2010 ; Piguet 2009). Dans ce cadre, les travailleuses migrantes assument un rôle indispensable qui n'est plus pris en charge par les sociétés d'« accueil ».

2.6 LE TRAVAIL DE CARE

L'analyse du *care* met en évidence la charge affective et émotionnelle qui entoure le travail domestique dans son ensemble (Lutz 2004 et 2008 ; Parreñas 2001). L'employeuse et l'employée sont engagées dans une relation sociale et affective qui les lie par une dépendance mutuelle (Lutz 2004 ; Parreñas 2001 ; Kofman 2008 ; Molinier 2005). Ces relations sont marquées par des sentiments affectifs mais s'insèrent également dans des rapports de pouvoir et de servilité qui peuvent se révéler problématiques (Carreras *et al.* 2005 ; Tronto 2002). En effet, les relations de *care* sont chargées de vulnérabilité et de compassion mais peuvent également générer des réactions de dégoût et d'incompréhension (Molinier 2005). D'après Molinier (2005), les analyses qui placent la notion d' « amour »²³ au centre du débat dissimulent la part de haine, d'aversion et de « sale boulot » qui peut faire partie du quotidien des travailleuses. Dans ce sens, le *care* va au-delà d'une relation affective et implique la *production* d'un travail. Une analyse centrée uniquement sur les relations affectives risquerait, en conséquence, de cacher la dimension productive et contraignante du travail de *care* (Molinier 2005)²⁴.

Or, la dimension productive du travail domestique fait encore l'objet de débats. Par exemple, l'association des employeurs d'employés à domicile de Genève (HERA) précise sur son site internet : « *Le travail salarié de l'employé de maison est un travail effectué sans but lucratif, c'est-à-dire économiquement non productif* »²⁵. La non-reconnaissance de la dimension productive de ce travail participe à la dévalorisation économique et sociale du secteur domestique et de ses travailleuses (Hochschild 2001 : 144). Cette question fait écho aux débats féministes des années 1970 qui ont tenté de définir si le travail domestique devait être considéré comme un travail *productif* ou *reproductif* (Kofman 2008 : 10). Le travail reproductif concerne les activités considérées comme non productives (généralement effectuées dans la sphère privée) qui permettent de soutenir le travail réputé économiquement productif (qui a lieu dans la sphère publique). Ainsi, seraient reproductives les tâches ménagères et d'éducation des enfants entre autres, tandis que les activités productives distingueraient les responsabilités salariées ou indépendantes qui permettent de produire de la richesse économique. En synthèse : « *Reproductive labor refers to the labor needed to sustain the productive labor force* » (Parreñas 2001 : 61). Dans ce cadre, le *care* et le travail domestique effectués par les personnes migrantes désignent un marché complexe, à la fois à l'intérieur du système productif et des services reproductifs (Yeates 2004). Actuellement, la dimension productive du travail domestique peut être identifiée par la marchandisation du secteur du *care* qui, à large échelle, prend la forme de chaînes mondiales de *care* (Hochschild 2001). Certaines auteures montrent que le travail de *care* est passé d'une prise en charge familiale à une logique commerciale (Kofman 2008 ; Hochschild 2001). Ce processus contribue notamment à soutenir la standardisation des prestations de *care* (Kofman 2008).

En mettant en évidence les compétences requises pour ce type d'emploi, les approches issues des études genre contredisent l'idée selon laquelle il s'agirait d'un travail « peu qualifié » et « naturellement féminin ». Ces analyses montrent que le travail domestique et

²³ Voir à ce sujet Bock et Duden 1977.

²⁴ « *Prendre soin de l'autre, ce n'est pas penser à l'autre, se soucier de lui de façon intellectuelle ou même affective, ce n'est même pas nécessairement l'aimer, c'est faire quelque chose, c'est produire un certain travail qui participe directement du maintien ou de la préservation de la vie de l'autre, c'est l'aider ou l'assister dans des besoins primordiaux comme manger, être propre, se reposer, dormir, se sentir en sécurité et pouvoir se consacrer à ses propres intérêts* » (Molinier 2005 : 301).

²⁵ <http://www.hera-geneve.ch/fr/pages/qui-sommes-nous> (mise à jour du 20 juillet 2013).

de *care* demandent des qualifications particulières acquises tout au long du processus de socialisation, dont notamment la patience, la capacité d'anticiper la demande en soins, de se soucier du « confort psychologique de l'autre », de respecter sa pudeur et son besoin d'autonomie (Molinier 2005). Ces compétences constituent ce que Molinier appelle des « savoir-faire discrets »²⁶.

L'un des points les plus pertinents de l'analyse de *care* est d'avoir placé la notion de « vulnérabilité » au centre de l'analyse des relations humaines. Selon Molinier (2005), la personne bénéficiaire est vulnérable de par sa dépendance aux personnes qui la soignent. De même, la personne pourvoyeuse est fragilisée par la dépendance et l'intimité de l'« autre » puisqu'elle doit s'exposer et faire appel à sa propre sensibilité pour lui procurer des soins et de l'attention (Molinier 2005 : 305). Dans cette optique, la vulnérabilité et la dépendance à autrui constituent la norme et non l'exception, car chacun peut être à la fois pourvoyeur et bénéficiaire de *care* (Kofman 2008 ; Molinier 2005). Dans ce contexte, les soins et l'attention ne sont pas dispensés de manière unilatérale mais impliquent des relations de dépendance qui rappellent la fragilité partagée des relations humaines.

L'étude des interactions dans les rapports de *care* révèle des processus de pouvoir et de dépendance entre les employeuses et leurs employées. Aussi, la démarche de faire appel à des personnes extérieures pour s'occuper des tâches domestiques et/ou de *care* doit être discutée, car elle pose des questions en termes d'éthique, de moralité, de respect de la dignité et de la reconnaissance de l'« autre » (Tronto 2002). Dans cette optique, les travailleuses domestiques sont également vulnérables à l'absence de considération. Or, comme l'explique Bonni, respecter la dignité, c'est prendre en considération la personne et reconnaître sa condition humaine.

En conclusion, la dignité humaine - idée, principe, exigence - qui brille par son manque dans la vie quotidienne de nombreux individus, se manifeste dans toute relation humaine dès le premier regard, la première parole, la première rencontre comme reconnaissance réciproque de l'un et de l'autre (Boni 2006 : 76).

Au cours de cette étude, je tenterai de comprendre quelle est l'influence des relations de *care* sur la reconnaissance et le respect de la dignité des travailleuses du secteur domestique.

²⁶ « Ces savoir-faire sont discrets au sens où, pour parvenir à leur but, les moyens mis en œuvre ne doivent pas attirer l'attention de celui qui en bénéficie et doivent pouvoir être mobilisés sans en attendre forcément de la gratitude » (Molinier 2005: 303).

3. CADRE LÉGAL

3.1 LES MIGRATIONS « IRRÉGULIÈRES »

Les migrations des travailleuses du secteur domestique s'insèrent dans le contexte actuel de l'imposition de mesures strictes de contrôle des mouvements migratoires (Efionayi *et al.* 2010). D'après la théorie « intégrative », l'ampleur et la forme des flux migratoires dépend notamment des différents régimes de contrôle des migrations, de protection sociale et de politique de l'emploi (Kofman 2003). Cette approche m'a permis de comprendre comment le désir et la nécessité individuels de migrer sont restreints par le cadre institutionnel et législatif.

Partant que les Etats déterminent les « *moyens légitimes de circulation* », c'est-à-dire les possibilités légales de migration (Torpey 1999), ce sont les normes qui délimitent le cadre juridique à l'intérieur duquel les êtres humains peuvent agir. Elles définissent les conditions des migrations « légales », « illégales », « régulières » ou « irrégulières » (De Genova 2002). L'adjectif « illégal » est généralement attribué à la manière d'entrer, de séjourner ou de travailler à l'intérieur d'un Etat (De Genova 2002 ; Düvell 2006). Efionayi *et al.* décrivent la migration « irrégulière » comme un déplacement « *enfreignant les règles normatives* » de la politique migratoire d'un Etat (Efionayi *et al.* 2010 : 12). Aussi, il est important de relever que ce sont les actes qui sont « illégaux », « irréguliers » et non les personnes (Düvell 2006).

Au cours de la migration, certaines étapes peuvent être légales et d'autres illégales. La définition de ce qui est « illégal » ou « irrégulier » peut également varier en fonction des périodes considérées en droit positif. Ainsi, Efionayi *et al.* précisent : « *En Europe, la migration irrégulière est un phénomène datant du 20^e siècle. Elle est étroitement liée à l'introduction de dispositions sur la circulation des personnes et des contrôles aux frontières* » (Efionayi *et al.* 2010 : 17).

Certains auteurs montrent que les personnes migrantes expérimentent un processus d'« illégalisation », dans le sens où l'« irrégularité » de leur situation est produite par les politiques migratoires restrictives et soutenue par les discours médiatiques et politiques (Guillemaut 2005 ; Düvell 2006 ; Dal Lago 1999 ; Efionayi *et al.* 2010). Dans ces discours les personnes sans statut légal sont criminalisées parce qu'elles existent en-dehors de la loi (De Genova 2002 ; Dal Lago 1999 ; Düvell 2006 ; Wisard 2001). Or, l'importance accordée à la législation doit à être questionnée et contextualisée. De même, la relation entre l'irrégularité administrative des personnes migrantes et l'illégalité de leurs actes n'est pas prouvée (Efionayi *et al.* 2010). Au contraire, De Genova montre que l'absence de statut légal pousse les personnes à agir de manière particulièrement conforme aux lois afin de ne pas risquer d'être renvoyées²⁷. Il analyse cette possibilité d'être renvoyé du territoire étatique comme une mesure disciplinaire participant à créer une force de travail disponible et docile (De Genova 2002 : 425). Il parle à ce titre d'une condition de *deportability* (De Genova 2002). Les personnes sans statut légal auraient en principe le droit de demander une protection étatique en cas d'exploitation mais cette démarche implique de s'exposer aux institutions qui ont précisément « *la compétence de les renvoyer* » (Wisard 2001 : 150). Rares sont donc les droits revendiqués dans la pratique (Efionayi *et al.* 2010 ; Wisard 2001).

²⁷ Une personne se trouvant sur le territoire helvétique sans autorisation de séjour peut à tout moment être expulsée du territoire (art. 64 LEtr).

Le processus d'« illégalisation » mène les personnes sans statut légal à évoluer dans des espaces de « non-existence » malgré leur présence physique sur le territoire (Coutin 2000 citée par De Genova 2002). Pour De Genova, il s'agit d'un processus d'« illégalisation » qui n'exclut pas physiquement les migrants mais les accepte tacitement, sous certaines conditions, au risque de renforcer leur vulnérabilité, leur endurance à « l'illégalité » et leur soumission au travail (De Genova 2002). Ces personnes sont contraintes à une invisibilité qui les mène à une exclusion sociale et symbolique (De Genova 2002) ainsi qu'à la négation de leur statut de personne (Dal Lago 1999). Dal Lago s'appuie ici sur les arguments de Sayad pour montrer qu'il existe une « pensée d'Etat » qui exclut les personnes migrantes. Cette pensée prend naissance dans la construction de l'« autre » comme un adversaire, réel ou potentiel, défini comme un ennemi nécessaire pour que la société puisse se reconnaître et se construire, mais cette « exclusion » n'est pas nécessairement volontaire (Dal Lago 1999).

En discriminant les personnes migrantes, la société justifie son existence. D'une certaine manière, l'inclusion a besoin de l'exclusion comme l'identification s'appuie sur la différenciation (Dal Lago 1999). Dans le contexte actuel, les politiques migratoires restrictives génèrent des catégories juridiques d'individus qui ne jouissent pas des mêmes droits que les citoyens (Dal Lago 1999).

De plus en plus de personnes sont exclues des possibilités de migration légale relatives aux conditions d'entrée, de séjour comme de travail (Efionayi *et al.* 2010). Dès lors, les personnes migrantes qui n'ont pu obtenir une autorisation légale ou un renouvellement de leur autorisation voient leurs situations se précariser²⁸.

En Suisse, la migration « irrégulière » a notamment augmenté avec la diminution des possibilités de migration légale pour les ressortissants des pays hors UE/AELE (Efionayi *et al.* 2010 : 34). En effet, les personnes de nationalité « extra-européenne » ont la possibilité d'obtenir un permis de travail si elles sont « très qualifiées »²⁹ et peinent à obtenir un statut légal lorsque leurs qualifications ne sont pas reconnues. Toutefois, certains domaines dont les conditions de travail sont particulièrement difficiles subissent toujours une pénurie de main-d'œuvre, même en période de fort taux de chômage (Ouali 2003 : 104). Certains secteurs économiques ne sont pas pris en charge par la main-d'œuvre locale ni par les migrations légales (Piguet 2009 : 124-125). Ce sont donc en partie les migrants sans autorisation de séjour et de travail qui prennent en charge certains secteurs particulièrement précaires dont notamment les domaines de l'économie domestique, de la santé et de l'agriculture (Piguet 2009 : 124). Certains auteurs affirment que le travail des personnes sans statut légal ne pourrait être entièrement remplacé par les migrants européens, car leurs salaires devraient être supérieurs à ce qui est proposé par les employeurs (Piguet 2009 : 125)³⁰. Dans ce cadre, l'existence de travailleurs sans statut légal répond à des besoins socio-économiques (Wisard 2001 ; Düvell 2006 ; Efionayi *et al.* 2010). Efionayi *et al.* (2010) et De Genova (2002) relèvent ainsi qu'il existe une contradiction entre les besoins économiques des Etats et les politiques migratoires restrictives qu'ils affichent.

²⁸ Efionayi *et al.* montrent en particulier que la proportion des personnes déboutées de l'asile demeurant en Suisse sans statut légal serait en augmentation (Efionayi *et al.* 2010 : 28).

²⁹ (Art. 23 al. 1 LETr). Cette exigence s'accompagne d'autres conditions cumulatives telles que l'« ordre de priorité » en fonction de la nationalité des personnes, priorité étant octroyée aux Suisses et aux titulaires d'un passeport européen conformément à l'Accord sur la libre circulation des personnes (art. 21 al. 1 LETr).

³⁰ Dans le cadre de cette étude, les personnes bénéficiant d'un permis de séjour n'obtiennent pas nécessairement de meilleurs salaires.

Tout en contribuant sensiblement aux besoins de l'économie, ces travailleurs demandent peu de protection et de prise en charge par les services publics, car ils n'ont pas accès aux mêmes garanties sociales que les personnes bénéficiant d'un statut légal (Efionayi *et al.* 2010 : 55). Cette situation place les personnes migrantes dans une situation de vulnérabilité et de dépendance par rapport à leur emploi, car elles ont des possibilités limitées pour subvenir à leurs besoins. Par conséquent, elles sont plus nombreuses à s'engager dans des secteurs économiques peu valorisés et peu rémunérés (Ouali 2003 : 104 ; Piguet 2009 : 125).

L'absence de permis peut inciter certaines personnes à se tourner vers le secteur domestique. En effet, ce domaine est peu contrôlé en raison de son caractère privé (Flückiger et Pasche 2005 ; Lutz 2004). L'« invisibilité » de la sphère domestique peut, dans un premier temps, apparaître comme une « protection » et une opportunité de travail (Lutz 2004).

Dans son ouvrage, Dal Lago (1999) montre qu'il existe des mécanismes d'étiquetage et d'exclusion qui distinguent les « personnes » et les « non-personnes ». Une « personne » est une entité reconnue à titre juridique, moral, psychologique et qui est titulaire de droits et d'obligations. Pour approfondir cette définition, Dal Lago évoque les normes relatives à la citoyenneté qui participent à accorder à un être humain, le statut de personne (Dal Lago 1999). Dans ce sens, on ne peut être une personne que si la législation le permet. Selon son analyse, les politiques migratoires contribuent à construire des sujets de plein droit dont le mode de vie est soutenu par des personnes migrantes sans statut légal auxquelles on ne reconnaît pas un statut de personnes à part entière (Dal Lago 1999). Cette situation semble particulièrement explicite dans le cadre du travail domestique.

D'après la théorie « intégrative », il existe un lien entre les politiques migratoires et la précarité dans laquelle vivent les personnes migrantes dans les sociétés d'« accueil », car ces dernières ne peuvent être entièrement autonomes en raison des limites imposées par les politiques restrictives et répressives (Kofman 2003 ; Guillemaut 2005). Cette approche permet d'interroger le rôle structurant de la législation, notamment dans les conditions de vie et de travail des personnes sans statut légal. Elle demande toutefois à être nuancée, car les personnes migrantes ont également la possibilité de se mouvoir à l'intérieur du cadre légal. Si les politiques migratoires participent à sélectionner les mouvements migratoires, à définir les possibilités d'emploi et les opportunités d'inclusion et d'exclusion des personnes migrantes, chaque être humain dispose d'une capacité propre à agir et résister.

3.2 LE STATUT JURIDIQUE DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

Le statut juridique des personnes travaillant dans le secteur domestique est variable. Certaines personnes bénéficient d'un permis de séjour (droit de résider sur le territoire) et d'une autorisation de travail en Suisse (droit d'avoir une activité lucrative sur le territoire), tandis que d'autres disposent d'une autorisation spécifique pour travailler auprès de membres du personnel des organisations internationales et des missions permanentes. Cette autorisation délivrée par le DFAE se manifeste sous la forme d'une « carte de légitimation ». Les employées de maison travaillant auprès de ces personnes disposent généralement de cartes de légitimation de type « F » ou « H » qui permettent de résider en Suisse et de pénétrer sur le territoire helvétique³¹.

Une proportion importante de personnes travaillant dans le secteur domestique n'a pas de statut légal. Ainsi, la campagne « Aucune employée de maison n'est illégale » estime qu'en 2013, il y aurait, dans l'ensemble du territoire helvétique, environ 40'000 personnes sans statut reconnu œuvrant dans ce domaine³². En 2010, le secteur domestique employait 76% de l'ensemble des personnes sans autorisation légale dans le canton de Genève (Efionayi *et al.* 2010 : 56)³³. En 2013, le SIT (2013) dénombre environ 30'000 emplois dans le secteur domestique dans ce même canton. Sur l'ensemble de ces emplois, 7000 personnes travailleraient aujourd'hui sans autorisation de travail³⁴.

Pour autant, ces statuts légaux ne sont pas immuables, car durant leur séjour en Suisse, les travailleuses expérimentent diverses situations juridiques et peuvent passer d'une autorisation de séjour et de travail à l'absence de statut légal. Elles ont également la possibilité de régulariser leur situation. En outre, certaines d'entre elles se trouvent en Suisse sans autorisation de travail mais bénéficient d'un statut légal dans un autre Etat européen, expérimentant ainsi des situations légales d'apparence contradictoire en fonction de l'Etat considéré.

Les personnes sans titre de séjour n'ont pas de droits spécifiques mais bénéficient des droits s'appliquant à toute personne séjournant ou travaillant sur le territoire helvétique, indépendamment de son statut juridique. Elles sont notamment protégées par les droits de l'Homme, les droits fondamentaux ainsi que les droits découlant de la Constitution fédérale (Efionayi *et al.* 2010). De même, le droit du travail concerne toute personne exerçant un emploi en Suisse, indépendamment de son statut légal (Efionayi *et al.* 2010).

Plusieurs auteurs (Efionayi *et al.* 2010 ; Flückiger et Pasche 2005) utilisent la notion de « sans-papiers » comme synonyme de « personnes sans autorisation de séjour », « séjournant de manière irrégulière » ou « sans statut légal ». Ils n'effectuent pas de distinction entre le fait de *séjourner* et de *travailler* de manière « irrégulière ». Wisard donne une définition légale plus rigoureuse en expliquant que les « sans-papiers » sont des « (...) *étrangers qui séjournent dans un Etat dont ils n'ont pas la nationalité sans être au bénéfice de l'autorisation requise par la législation en vigueur* » (Wisard 2001 : 148). Le terme de « sans-papiers » désigne, dans ce contexte, les personnes qui se trouvent en Suisse sans être au bénéfice d'un permis de travail ni de séjour reconnus. Ces dernières peuvent donc tout à

³¹ <http://www.eda.admin.ch/eda/fr/home/topics/intorg/un/unge/gepri/mansta/legit.html> (mise à jour du 10 août 2013).

³² http://www.aemni.ch/petition-2/#_ftn1 (mise à jour du 28 juillet 2013).

³³ Il s'agit d'une extrapolation qui s'appuie sur une estimation concernant le nombre total de personnes sans statut légal en Suisse, c'est pourquoi cette affirmation doit être nuancée.

³⁴ ATS (25 mars 2013). « Pétition pour légaliser les employées de maison », *La Tribune de Genève* (Genève).

fait posséder des documents d'identité valables. Je n'utiliserai pas le terme de « sans-papiers », car cette appellation induit en erreur en caractérisant une personne par l'absence de papiers. Elle contribue, en outre, à la criminalisation de ces personnes en les plaçant dans une position d'illégalité, voire d'illégitimité. En absence d'alternatives, j'ai choisi d'utiliser les termes « sans autorisation de travail » ou « sans statut légal » afin de souligner qu'il s'agit d'une question administrative.

3.3 LE « TRAVAIL AU GRIS »

En lien avec la problématique du travail « irrégulier » et de l'accès aux assurances sociales, il me semble important de préciser ce que l'on entend par « travail au noir » et « travail au gris ».

Efionayi *et al.* (2010) considèrent que la police des étrangers joue un rôle dans le contrôle du « travail au noir ». Pour ces auteures, le « travail au noir » est celui qui se fait « *sans autorisation délivrée par la police des étrangers et sans charges sociales* » (Efionayi *et al.* 2010 : 59). Toutefois, Flückiger et Pasche caractérisent le « travail au noir » comme une activité rémunérée cachée aux assurances sociales et à l'administration fiscale (Flückiger et Pasche 2005 : 3). La personne qui effectue un « travail au noir » peut être bénéficiaire d'une autorisation de séjour et/ou d'un permis de travail. En conséquence, les citoyens sont également concernés par le « travail au noir ».

Au contraire, le « travail au gris » concerne uniquement les personnes sans statut légal. Il permet aux travailleurs d'être déclarés aux assurances, indépendamment de leur statut³⁵. D'après les termes d'Efionayi *et al.*, « *Le "travail au gris" désigne une activité effectuée par une personne sans autorisation de séjour mais dont les impôts et les cotisations d'assurances sociales sont déduits du salaire* » (Efionayi *et al.* 2010 : 59). Ces personnes n'ont toutefois pas le droit de bénéficier de la totalité des prestations auxquelles elles ont cotisé, car elles ne sont par exemple pas « aptes au placement » (Efionayi *et al.* 2010). En revanche, elles doivent être affiliées à une assurance maladie indépendamment de leur activité professionnelle.

Dans le canton de Genève, un système de « Chèque service » a été mis en place en 2004 notamment pour faciliter les démarches administratives pour les personnes employeuses souhaitant déclarer leur personnel aux assurances sociales et permettre aux personnes sans statut légal d'accéder à une certaine sécurité sociale³⁶.

Néanmoins, pour s'inscrire au Chèque service, les individus doivent bénéficier du salaire minimum défini par le Contrat-type de l'économie domestique du canton de Genève³⁷, ce qui est rarement le cas³⁸. Par conséquent, les personnes qui perçoivent des salaires non conformes au contrat-type sont doublement désavantagées ; elles se trouvent dans l'impossibilité d'accéder à une protection sociale, d'une part en raison de leur absence d'autorisation de travail et d'autre part, à cause de la précarité de leur salaire. Néanmoins, il est possible de travailler « au gris » de manière indépendante, c'est-à-dire d'être déclaré aux assurances sans passer par le système du Chèque service.

³⁵ Ce système pose cependant la question délicate de l'échange de données entre institutions (Efionayi *et al.* 2010).

³⁶ Il existe également l'association des employeurs d'employés à domicile (HERA) qui informe les personnes au sujet des droits et des obligations des personnes qui emploient un personnel de maison dans le canton de Genève.

³⁷ <http://www.chèqueservice.ch/cs/ch/fr-ch/index.cfm?page=/cs/home/faqs> (mise à jour du 20 juillet 2013).

³⁸ Nous verrons dans la suite de ce travail qu'aucune des personnes enquêtées ne perçoit le salaire minimum (cf chapitre 5.2.5).

3.4 LA CONVENTION N°189

Dans la suite de ce chapitre, je m'intéresserai plus particulièrement au cadre légal qui régit le travail domestique en tant que tel. Au niveau international, la Conférence Internationale du Travail a officiellement adopté, le 16 juin 2011, la Convention n°189 et la Recommandation n°201 concernant « un travail décent pour les travailleurs et travailleuses domestiques ». Ce texte propose des critères minimaux de protection pour les personnes œuvrant dans ce secteur. A ce jour, seuls l'Uruguay, les Philippines, le Paraguay, le Nicaragua, la République de Maurice, l'Italie, l'Etat plurinational de Bolivie ainsi que l'Afrique du sud l'ont fait³⁹. La Suisse n'a pas encore ratifié cette Convention, qui n'est donc pas une norme contraignante au sein de ses frontières⁴⁰. Le manque d'empressement des pays les plus industrialisés à signer cette Convention - à l'exception notable de l'Italie - montre que la reconnaissance des travailleuses domestiques ainsi que leur quête d'un travail « décent » demeure une question irrésolue à ce jour.

Ce texte propose, pour la première fois, un ensemble d'instruments légaux internationaux visant à protéger ce secteur informel du marché du travail global et reconnaît publiquement la « *valeur sociale et économique* » du travail domestique⁴¹. En définissant le travail domestique comme : « *Le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages* » (art. 1 lit. a Convention n°189), cette Convention donne une interprétation vaste de cette profession.

La Convention n°189 règle également les relations de travail et souligne le principe fondamental selon lequel : « *Les travailleurs domestiques ne sont ni des serviteurs, ni des "membres de la famille", ni des travailleurs de seconde classe* » (Préface Convention n° 189). Cette phrase reconnaît le statut de personnes à part entière des travailleuses de ce secteur tout en rappelant que ce statut risque de leur être dénié. Dans la suite de cette étude, j'analyserai les conséquences parfois problématiques qui découlent du fait d'être considérés comme des « membres de la famille » et non comme des travailleurs à part entière.

³⁹ http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460:NO (mise à jour du 29 août 2013).

⁴⁰ Le 28 août 2013, le Conseil fédéral a cependant adopté le message en vue de la ratification de la Convention n° 189 et s'est déclaré « en faveur », ce qui signifie que la Suisse pourrait bientôt ratifier cette Convention. <http://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=fr&msg-id=50004> (mise à jour du 29 août 2013).

⁴¹ La Convention n° 189 reconnaît entre autres « (...) *la contribution significative des travailleurs domestiques à l'économie mondiale y compris par l'augmentation des possibilités de travail rémunéré pour les travailleuses et travailleurs ayant des responsabilités familiales, le développement des services à la personne pour les populations vieillissantes, les enfants et les personnes handicapées ainsi que les transferts de revenus substantiels au sein des pays entre eux* » (Convention n°189).

3.5 LE CONTRAT-TYPE DE L'ÉCONOMIE DOMESTIQUE

Au niveau fédéral, il existe depuis 2010 un Contrat-type de l'économie domestique pour les travailleurs de l'économie domestique (CTT économie domestique), applicable à toute la Suisse à l'exception du canton de Genève⁴².

Dans le canton de Genève, le travail domestique est régi par le Contrat-type de l'économie domestique (CTT-EDom) qui prévoit un salaire minimum et règle toutes les conditions d'emploi (assurances, maladies, horaires, vacances, congés). Ce contrat est valable pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses indépendamment de leur statut légal (SIT 2013).

D'après ce Contrat-type, le salaire minimum pour les personnes ne bénéficiant pas de qualifications particulières s'élève à 3625.- CHF/mois (art. 10 al. 1 lit. c CTT-EDom).

3.6 L'ORDONNANCE SUR LES CONDITIONS D'ENTRÉE, DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL DES DOMESTIQUES PRIVÉS DES PERSONNES BÉNÉFICIAIRES DE PRIVILÈGES, D'IMMUNITÉS ET DE FACILITÉS

Les travailleuses œuvrant au service de personnes bénéficiaires d'immunités diplomatiques ou de haut-fonctionnaires internationaux sont encadrées par l'Ordonnance sur les conditions d'entrée, de séjour et de travail des domestiques privés des personnes bénéficiaires de privilèges, d'immunités et de facilités (ODPr du 6 juin 2011) qui remplace la Directive du DFAE sur l'engagement des domestiques privés par les membres du personnel des missions diplomatiques, des missions permanentes, des postes consulaires et des organisations internationales en Suisse (Directive du 01.01.11). Cette Ordonnance édicte des conditions de travail plus contraignantes que celles du Contrat-type de l'économie domestique du canton de Genève en conditionnant notamment le séjour des travailleuses à leur emploi auprès du personnel diplomatique (art. 9 al. 1 lit. h ODPr) et en stipulant les conditions salariales suivantes : « *Le domestique privé reçoit chaque mois un salaire net en espèces de 1200 francs suisses (salaire net) au minimum* » (art. 43 al. 1 ODPr)⁴³. Ce cadre légal révèle une différence de traitement notoire entre les personnes séjournant précédemment sur le territoire helvétique et celles qui migrent afin de travailler auprès du personnel diplomatique.

Dans la suite de cette recherche, j'étudierai les conditions de vie et de travail des employées du secteur domestique au regard des différents cadre légaux présentés ci-dessus.

⁴² http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/04526/index.html?lang=fr#sprungmarke1_16 (mise à jour du 10 décembre 2013).

⁴³ Il s'agit du salaire net minimum pour une personne « nourrie-logée ». Une fois déduits les frais de logement et de nourriture (fixés à 990 CHF par le SIT) ainsi que les cotisations aux assurances sociales et aux assurances maladies (comme le prévoit l'art. 44 al. 1 et 2 de l'ODPr), le salaire net se situe autour de 2000 CHF.

4. CADRE DE RECHERCHE

4.1 PROBLÉMATIQUE

L'ensemble du travail domestique souffre encore d'un manque de reconnaissance tant au niveau familial que sociétal (Carreras *et al.* 2005), ce qui contribue à la dévalorisation du statut des personnes qui l'effectuent (Hochschild 2001 : 144 ; Anderson 2000). Par ailleurs, cette activité se déploie, par définition, dans la sphère privée. Pour cette raison, les règles qui régissent habituellement les relations professionnelles sont difficilement applicables et les contrôles sont rares (Flückiger et Pasche 2005 ; SIT 2013). Contrairement à la sphère publique, la sphère interne est soustraite au regard du pouvoir, ce qui a des conséquences notables en termes de conditions de travail (Lutz 2004 ; Ouali 2003).

Néanmoins, la frontière entre la sphère privée et publique est mobile ; les travailleuses domestiques évoluent dans les deux sphères simultanément (Anderson 2000 ; Lutz 2004). Dans ce sens, Lutz (2002) met en évidence l'importance de ne pas isoler la sphère privée mais de l'insérer dans une compréhension plus globale des relations de pouvoir et des catégories qui les sous-tendent. « *Seen from this perspective, the private sphere as a work place seems to be predestinated for an intersectional analysis of social positioning social space in which the categories of "ethnicity", class, gender and nationality must be combined* » (Lutz 2002 : 98). De manière presque paradoxale, les relations qui se tissent dans cette sphère intime sont révélatrices de rapports de pouvoir à l'échelle internationale et interindividuelle.

L'étude du cadre légal dans lequel évoluent les migrantes du secteur domestique met en évidence le pouvoir disciplinaire du statut juridique à l'époque contemporaine (De Genova 2002 : 425). Dans ce sens, la multiplication des statuts juridiques précaires contribue à invisibiliser et isoler les personnes migrantes. Il devient par conséquent difficile de rassembler la complexité des situations rencontrées par les travailleuses de l'économie domestique autour d'une même problématique. Cette individualisation semble par ailleurs emblématique d'une stratégie visant à isoler les travailleuses. En conséquence, ces dernières expérimentent une double invisibilité liée à la nature cachée de leur emploi et à la précarité de leur statut légal, ce qui les expose à des risques accrus d'exploitation (Ozyegin et Hondagneu 2008 ; Parreñas 2001 ; Lutz 2004 ; Kofman 2008). Pourtant, en soustrayant les travailleuses au contrôle étatique, la sphère privée peut représenter une protection (Lutz 2004). Anderson souligne néanmoins que cette « protection » expose directement les migrantes au contrôle de leurs employeuses (Anderson 2000 : 180).

Dans ce contexte, l'étude du travail domestique montre comment certaines catégories sociales et administratives telles que le genre, le statut juridique, l'appartenance nationale et le statut social s'imbriquent entre elles, complexifiant les relations de pouvoir dans la sphère intime.

4.2 QUESTION DE RECHERCHE

Dans ce contexte, je voudrais comprendre comment ces multiples relations de pouvoir se manifestent concrètement au quotidien et quelles sont leurs conséquences sur les travailleuses du secteur domestique. Je me focaliserai plus particulièrement sur le regard et le ressenti des travailleuses par rapport à leurs conditions de vie et de travail à Genève. Au sein de cette analyse, je m'intéresserai aux relations de pouvoir et de subordination qui se nouent et à la manière dont les travailleuses négocient leur place dans la configuration particulière des relations de *care*.

C'est principalement le *moto of the case*⁴⁴ défini pour l'entretien d'Eva Luna⁴⁵ qui m'a incitée à réfléchir à la question des rapports de pouvoir au sein de la sphère domestique et de la reconnaissance de la dignité des travailleuses:

*Que solamente, a través de ustedes los jóvenes alguna vez en sus vidas puedan hacer la labor de asistencia social, de inculcar a las personas que las "femmes de ménage" somos seres humanos, que tienen sentimientos, que tienen necesidades... Porque ustedes son el futuro de este país*⁴⁶.

A travers son témoignage, Eva Luna voulait rappeler que les « femmes de ménage » sont également des êtres humains, qui ont des sentiments et des besoins comme les autres. Tout en révélant une demande personnelle de considération, elle dépeint un processus global de déshumanisation des travailleuses du secteur domestique que je n'avais pas décelé au cours des lectures théoriques. Or, Eva Luna n'était pas la seule dans ce cas ; chacune de mes interlocutrices réaffirmait, par son témoignage, sa quête de dignité et de reconnaissance. C'est donc à partir de la réflexion qui a découlé de ce *moto of the case* que j'ai décidé de construire l'ensemble de cette étude autour des relations de pouvoir et du respect de la dignité humaine dans le secteur de l'économie domestique à Genève.

⁴⁴ D'après le modèle du codage thématique proposé par Flick (2006), le *moto of the case* désigne une phrase qui résume l'idée directrice de chaque entretien.

⁴⁵ Pour le choix des patronymes, voir chapitre 4.3.7.

⁴⁶ « *Seulement par votre intermédiaire, les jeunes, vous pouvez faire, une fois dans votre vie, le travail d'assistance sociale, d'inculquer aux gens que nous, les "femmes de ménages", nous sommes des êtres humains, qui ont des sentiments, qui ont des besoins... Parce que vous êtes le futur de ce pays* » (Eva Luna).

4.3 MÉTHODOLOGIE

4.3.1 APPROCHE THÉORIQUE

Ce travail de mémoire s'inscrit dans le cadre d'une étude en sciences sociales. Il s'agit d'une recherche qualitative, dans le sens où elle porte sur la manière dont les personnes rendent compte de leur vie quotidienne et de la réalité sociale dans laquelle elles évoluent ; elle ne vise ni à mesurer ni à quantifier des phénomènes. Je me suis appuyée sur différentes théories issues des sciences sociales, en particulier le courant interactionniste et constructiviste ainsi que la *grounded theory* que je présenterai brièvement ci-dessous.

D'après l'approche interactionniste, les études en sciences sociales sont le fruit des interactions entre la personne qui mène l'étude et les enquêtés. Le rôle de la recherche est de comprendre la manière dont les personnes créent du sens à travers les interactions et les interprétations qu'elles font de leur vie et des phénomènes sociaux (Charmaz 2001). Chaque personne impliquée dans une étude dispose de ses propres ressources en fonction de son bagage social, idéologique et culturel qui influence les interactions (Charmaz 2001). Dans cette optique, la recherche en sciences sociales vise à rendre compte d'une réalité située et *construite* à travers les interactions. Selon Charmaz, « *The constructivist approach places priority on the phenomena of study and sees both data and analysis as created from the shared experiences of researcher and participant and the researcher's relationships with participants* » (Charmaz 2001 : 677). L'objectivité absolue des données apparaît ici comme une illusion méthodologique.

Afin de rendre compte de la manière dont les données ont été produites, il convient donc d'explicitier les *a priori* méthodologiques et idéologiques qui ont pu influencer le déroulement des entretiens, la production des données et leur analyse. Néanmoins, Bouillon *et al.* (2005) mettent en garde contre le danger de la « sur-réflexivité », car le rôle de la recherche demeure celui de rendre compte de l'expérience du réel telle qu'elle est vécue par les « autres ». Pour cette raison, je ne mentionnerai aucune information d'ordre personnel.

Au début de ma recherche, je souhaitais donner la parole aux travailleuses, c'est pourquoi j'ai choisi de les écouter sans remettre en question leurs récits, partant du principe que les affirmations des personnes enquêtées sont « réelles » dans leurs conséquences (Olivier de Sardan 1995). Dans ce sens : « *La "réalité" que l'on doit accorder aux propos des informateurs est dans la signification que ceux-ci y mettent* » (Olivier de Sardan 1995 : 12). J'ai néanmoins décidé de ne pas tenir compte des récits qui ne concernent pas directement mes interlocutrices mais j'ai choisi de les mentionner lorsqu'ils correspondent à des situations vécues directement par les autres participantes.

Je suis partie d'une conception constructiviste de la réalité. Selon cette perspective, certaines situations qui peuvent sembler « naturelles », telles que le caractère « féminin » du travail domestique ou l'« illégalité » des personnes migrantes se révèlent construites au cours du processus de socialisation et de restriction des politiques migratoires.

Afin de comprendre comment les personnes enquêtées interprètent la situation dans laquelle elles évoluent, j'ai décidé de mêler des points de vue *emic* et *etic*. Selon la perspective *emic*, l'analyse doit se baser sur les notions mobilisées par les personnes enquêtées, tandis que l'*etic* interprète les données à partir d'un cadre extérieur (Olivier de Sardan 2008). Au cours de l'analyse, j'utiliserai à la fois des termes propres à mes

interlocutrices et des apports extérieurs, car certains éléments théoriques permettent à mon sens de mieux comprendre le contexte dans lequel évoluent les personnes enquêtées. Par exemple, je ne parlerai pas de personnes « illégales » - terme pourtant mobilisé par mes interlocutrices - mais plutôt de personnes « sans statut légal », ce qui permet de questionner l'« illégalité » administrative des personnes migrantes.

Afin de rendre compte de la « réalité » telle qu'elle est vécue et racontée par les travailleuses du secteur domestique, j'ai procédé selon une démarche inductive, dans le courant de la *grounded theory* (Charmaz 2001). Cette approche part du principe selon lequel la théorie émerge des données. Les hypothèses de recherche et les codes d'analyse sont développés à partir du terrain au fur et à mesure de l'étude ; ils ne découlent pas nécessairement de la théorie. Dans ce sens, je n'ai pas cherché à comparer mes données avec le cadre théorique ni à infirmer ou confirmer des théories mais j'ai voulu comprendre ce que les travailleuses enquêtées souhaitaient raconter par rapport à leurs conditions de vie et de travail à Genève.

J'ai toutefois procédé à une recherche bibliographique autour du travail domestique avant de commencer la recherche, parce que cela me semblait nécessaire afin de comprendre le contexte dans lequel s'insèrent les migrations contemporaines dans le secteur de l'économie domestique, ce qui m'a également permis de prendre connaissance de ce qui avait déjà été écrit à ce sujet. Pour cette raison, je me suis intéressée à la *world system theory*, la théorie de la dualisation du marché du travail ainsi qu'aux approches « intégratives ». De manière complémentaire, les théories issues des études genre, de la nouvelle division internationale du travail, du *care* et des chaînes mondiales de *care* m'ont aidée à problématiser le travail domestique dans son ensemble.

Ces recherches bibliographiques m'ont menée à formuler un premier projet d'étude concernant la comparaison des conditions de vie et de travail dans le secteur de l'économie domestique des travailleuses et de leurs employeuses. Par la suite, je me suis intéressée davantage au regard que les travailleuses portent sur leurs conditions de vie et de travail, c'est pourquoi j'ai décidé de ne pas contacter davantage d'employeuses.

L'objectif de la recherche a été affiné et reprécisé tout au long de la récolte de données et de l'analyse. Ce va-et-vient entre l'enquête et le terrain ainsi qu'entre la pratique et la théorie constitue ce qu'Olivier de Sardan nomme l'« itération » (Olivier de Sardan 1995). Naviguant sans cesse entre la théorie et la pratique, j'ai redéfini ma grille de recherche et ma méthode d'investigation au fur et à mesure des entretiens.

4.3.2 TERRAINS D'ENQUÊTE

Cette enquête a débuté en juillet 2012 par un mois de stage au Syndicat Sans Frontières (SSF) où j'ai eu l'occasion de rencontrer plusieurs femmes œuvrant dans le secteur domestique, principalement auprès de personnes bénéficiant d'immunités diplomatiques. Dans le cadre de ce stage, j'ai participé à la rédaction de lettres et de documents destinés à défendre les droits des travailleuses de ce secteur.

Cette recherche s'est achevée après six mois de stage (entre septembre 2012 et mars 2013) au Centre d'accueil, d'échanges et de formation de la Roseraie à Genève. Dans ce cadre, j'ai eu l'occasion de me confronter à des personnes vivant des situations de précarité et de les accompagner dans leurs processus d'insertion socioprofessionnelle et de formation. Au sein de cette structure, j'ai eu la chance de pouvoir échanger régulièrement de manière

informelle avec de nombreuses personnes sans statut légal ainsi que des travailleurs et des travailleuses domestiques, ce qui a sensiblement contribué à élargir ma réflexion. Ces conversations ont été en partie rapportées dans mon carnet de notes et apparaissent en filigrane de ma réflexion.

Ces stages ont constitué les principaux « terrains d'enquête » où j'ai rencontré la plupart des personnes interrogées. Les « interactions prolongées » au cours de ces « terrains » m'ont permis de construire des rapports de confiance suffisamment solides pour permettre le bon déroulement des entretiens (Olivier de Sardan 1995). Cette démarche signifie qu'avant de présenter ma recherche, j'avais déjà rencontré ces personnes pour lesquelles j'incarnais différents rôles à la fois en tant que stagiaire, professeur de français, syndicaliste, étudiante et chercheuse. Le fait d'avoir rencontré ces personnes dans ces contextes m'a permis, d'une certaine manière, de leur rendre une partie de la confiance qu'elles m'accordaient par un travail d'accompagnement et d'écoute. Cette démarche constituait une tentative de rééquilibrer les relations entre la personne qui mène l'étude et les personnes enquêtées dans une recherche de réciprocité. Cette position de stagiaire et étudiante s'est toutefois révélée ambiguë lorsque les personnes profitaient de l'entretien pour déposer leurs revendications ou demander de l'aide directe.

Grâce aux différents échanges informels, j'ai pu contacter de nouvelles participantes, par le biais du bouche à oreille et de l'effet « boule de neige ». Si cette méthode m'a permis de diversifier mon « échantillon » d'étude, les rapports de confiance construits au cours des six mois de stage m'ont donné la possibilité d'approfondir davantage de questions et d'avoir des échanges plus riches au moment de l'entretien. De plus, la méthode « boule de neige » comporte le risque d'homogénéiser l'étude, car les individus se regroupent souvent selon des caractéristiques communes en termes d' « ethnicité », de genre, d'âge, de niveau de formation et d'éducation ainsi que des valeurs et des normes qu'ils défendent (Dahinden et Efionayi 2009). Pour cette raison, j'ai voulu diversifier mon panel d'étude en combinant différents « terrains » avec des connaissances personnelles. Ainsi, deux personnes m'étaient déjà connues depuis plus de cinq ans, ce qui a constitué à la fois un avantage et un défi. En effet, cette connaissance mutuelle m'a permis de construire un rapport de confiance propice au récit mais il s'avère parfois plus complexe de livrer ce que l'on peut considérer comme des « faiblesses » à une personne que l'on connaît déjà, en raison de l'image que l'on a de celle-ci et de celle que l'on souhaite préserver. Il est donc possible que certains aspects trop intimes aient été tus dans le but de préserver une image « positive » de soi.

La plupart des femmes interrogées se rendent de manière plus ou moins régulière au Centre de la Roseraie ou au SSF, ce qui implique qu'elles ont un emploi du temps qui leur permet de sortir, ne serait-ce que pour quelques heures. Cela signifie également qu'elles sont conscientes de leurs droits et des différentes structures de soutien auxquelles elles peuvent faire appel. Je n'ai pas rencontré de personnes qui ne disposent d'aucun moment de liberté et qui ne font pas partie du réseau social des personnes fréquentant de manière plus ou moins régulière ces structures. Malgré mon envie de diversifier mon panel d'étude, je suis consciente que toute la diversité des situations ne peut pas être représentée dans cette recherche⁴⁷.

⁴⁷ Les recherches de Parreñas (2001) et de Lutz (2004) parlent notamment de cas de harcèlement et d'abus sexuels, ce qui n'a pas été mentionné dans le cadre de cette enquête.

4.3.3 TERRAINS « SENSIBLES »

Cette recherche incarne ce que Bouillon *et al.* (2005) appellent des « terrains sensibles », c'est-à-dire des terrains de recherche témoins d'une certaine souffrance sociale, d'injustices, de rapports de domination et de violence. La particularité de ces « terrains sensibles » est de se dérouler dans des espaces souvent isolés, dans une temporalité pressée, dans le sens où le terrain peut s'arrêter à tout moment en raison de complications structurelles liées au quotidien des personnes enquêtées. Dans ce contexte, l'enquête en sciences sociales demande à réfléchir à un cadre d'enquête qui ne soit pas trop rigide et d'inventer des méthodes flexibles, adaptées à la réalité des personnes enquêtées (Bouillon *et al.* 2005).

Les situations évoquées dans le cadre de cette étude sont toutes marquées par une certaine souffrance. De nombreuses interlocutrices expriment une douleur face à leurs conditions de vie et de travail dans le secteur domestique. Pour cette raison, j'ai souhaité leur laisser une place pour parler librement, sans insister sur des sujets qui semblaient trop douloureux. Cette démarche s'est révélée particulièrement nécessaire lorsque les personnes évoquaient des conditions de vie et de travail précaires, leur sentiment d'isolement et leur sentiment de culpabilité par rapport aux enfants restés dans le pays d'origine. Dans ce cadre, Métraux (2004) préconise de légitimer les silences des interlocuteurs, de préserver leur sphère privée afin d'éviter la violence qui peut être faite dans le cadre d'une enquête. Pour cette raison, je ne dispose pas toujours de la totalité des informations pour toutes les personnes enquêtées. Les données diffèrent également en fonction de la sensibilité de mes interlocutrices et de la méthode de recherche utilisée.

Enfin, ce terrain s'est révélé « sensible » en raison de la temporalité dans laquelle évoluent les personnes enquêtées. En effet, plusieurs situations juridiques et professionnelles ont évolué au fil de l'enquête, ce qui rend complexe l'élaboration de tableaux par exemple. En effet, le caractère statique d'un tableau tend à masquer l'instabilité dans laquelle évoluent les personnes interrogées et ne rend pas compte de l'évolution de leur situation. Or, les exemples présentés au sein de cette étude ne correspondent pas nécessairement à la situation actuelle mais englobent l'ensemble des expériences de mes interlocutrices.

4.3.4 MÉTHODES DE RECHERCHE

Mon objectif était de comprendre le vécu subjectif des travailleuses du secteur domestique, la manière dont elles appréhendent leurs conditions de vie et le sens qu'elles attribuent à leur travail, c'est pourquoi j'ai choisi de procéder à des entretiens individuels. Ces entretiens étaient conçus comme des interactions et visaient à s'approcher le plus possible d'une conversation sur la base d'un « canevas d'entretien » plutôt que d'un questionnaire (Olivier de Sardan 1995). En effet, le but des entretiens n'est pas *d'interroger* mais plutôt *d'explorer* une réalité à travers les interactions (Charmaz 2001).

Cette étude s'appuie principalement sur treize entretiens qualitatifs menés auprès de treize travailleuses et d'un travailleur de l'économie domestique. Douze entretiens ont été effectués de manière individuelle et un entretien s'est déroulé en couple. Le corpus de données a été complété par le témoignage d'une employeuse.

Ces entretiens se sont déroulés dans des lieux connus de mes interlocutrices, c'est-à-dire chez elles, dans des parcs publics, des cafés, au Centre de la Roseraie ou à mon propre domicile. Ils ont duré entre une heure et deux heures trente. Au début de chaque entretien,

j'ai expliqué le plus clairement possible l'objectif de la recherche, précisé qu'il n'y avait aucune question obligatoire et garanti l'anonymat de chacune des participantes.

Dix entretiens ont été enregistrés, ce qui m'a permis de me concentrer sur les interactions et d'être précise dans la retranscription des propos de mes interlocutrices. Au cours de trois entretiens, j'ai pris des notes afin que les personnes enquêtées se sentent davantage à leur aise pour s'exprimer librement. Cette méthode s'est avérée moins précise, car je n'étais pas en mesure de noter la totalité des informations sans perdre le cours de la discussion. En conséquence, certains éléments apparaissent de manière plus synthétique que dans les enregistrements retranscrits.

La recherche a débuté par un « entretien exploratoire », « semi-directif »⁴⁸. La grille de questions définie pour ce premier entretien s'est révélée trop longue, ce qui a considérablement limité les possibilités de récit. Cela m'a néanmoins permis de me faire une idée globale de la vie quotidienne dans le secteur de l'économie domestique à Genève.

Suite à cette expérience, j'ai orienté ma réflexion autour du parcours migratoire, ce qui m'a conduite à mener un entretien « narratif » inspiré du modèle proposé par Rosenthal (2007). Cette méthode vise à demander à la personne de raconter sa vie entière, sans spécifier de thématique préalable. De cette manière, la personne enquêtée est libre de raconter ce qu'elle désire sans être interrompue. Dans un deuxième temps, la personne qui mène l'étude demande à expliciter certains éléments en fonction de ce qui a été raconté. Il est ainsi possible d'accéder à un récit détaillé et subjectif partant du vécu et des intérêts personnels des personnes enquêtées. Cette méthode me semblait toutefois trop vague au regard de ma problématique, c'est pourquoi j'ai décidé de demander à mon interlocutrice de me raconter sa vie, depuis qu'elle a quitté son pays d'origine. Son récit s'est révélé particulièrement laborieux en raison du caractère émotionnel des expériences évoquées et de la complexité de son parcours de vie, c'est pourquoi j'ai renoncé à lui demander de recentrer son récit autour de sa vie quotidienne.

Après cet essai, j'ai réorienté ma méthode de recherche afin d'accéder à des informations concernant la vie quotidienne et les conditions de vie et de travail, c'est pourquoi j'ai choisi de combiner les deux approches. Dans un premier temps, je proposais à mes interlocutrices de me parler librement de leur vie quotidienne à Genève puis je leur demandais des précisions en fonction de ce qui venait d'être abordé. Dans un deuxième temps, j'essayais d'approfondir leur récit sur la base de ma grille d'entretien⁴⁹. Cette méthode m'a permis de laisser libre cours au récit de mes interlocutrices tout en centrant leurs histoires autour de la vie quotidienne, des conditions de vie et de travail et de leur ressenti par rapport à ces questions.

Selon le principe de « triangulation », j'ai complété les données par l'étude de documents écrits - notamment dans le cadre de la campagne « Aucune employée de maison n'est illégale » - , des articles de presse, un extrait de journal intime ainsi que le récit d'un accident de travail. Ces documents m'ont permis d'élargir la réflexion et d'aborder des éléments auxquels je n'avais pas pensé au cours des entretiens. Toutefois, ils comportent des lacunes au niveau des données et ne permettent pas d'approfondir le récit par le biais de l'interaction.

⁴⁸ Cet entretien était « semi-directif » dans le sens où j'avais défini des questions visant à stimuler le récit tout en le cadrant en fonction de mes intérêts.

⁴⁹ Grilles d'entretien en annexe (G et F).

Le cadre théorique a été complété à partir de données provenant de journaux féministes, de syndicats et de la campagne « Aucune employée de maison n'est illégale ». S'il est possible de s'interroger sur l'« objectivité » de ces sources, ce sont les seuls documents qui m'ont permis d'avoir accès à des données précises et actuelles.

Enfin, ce travail a été illustré par une personne travaillant dans le secteur domestique à laquelle j'ai demandé de représenter son quotidien. Ces illustrations ont été commentées mais n'ont pas fait l'objet d'un entretien.

4.3.5 CODAGE

Avant d'entamer la rédaction de l'analyse, j'ai relu l'ensemble de mes notes et des entretiens en annotant les thèmes clés qui se dégagent de la première lecture de ces textes. Ces thèmes ont constitué mes premiers codes. J'ai ensuite procédé à un « codage thématique » selon le modèle proposé par Flick (2006). J'ai d'abord défini un *moto of the case* pour chaque personne enquêtée et dressé un portrait de chacune de mes interlocutrices⁵⁰. Dans un deuxième temps, j'ai relu mes données, résumé les thématiques abordées et listé les différents codes selon les termes utilisés par mes interlocutrices⁵¹. J'ai ensuite regroupé ces codes autour de six thématiques : les conditions de vie et de travail, le travail domestique au quotidien, l'absence de statut légal, les relations avec les employeuses, les relations familiales transnationales et la dévalorisation du travail domestique.

Pour faciliter la comparaison, j'ai inséré les données personnelles de mes interlocutrices dans un tableau en mentionnant le nom, l'âge, l'origine, l'état civil, le niveau de formation, le nombre de personnes à charge, le nombre et l'âge des enfants, la durée du séjour à Genève et/ou en Europe, le type de permis de séjour, l'activité professionnelle précise, le salaire mensuel et horaire, les horaires hebdomadaires de travail, le type de logement, le montant du loyer ainsi que la situation de santé⁵². C'est à partir des différents thèmes et des parcours de vie de chaque personne enquêtée que j'ai analysé l'ensemble des données afin de rapprocher les « données objectives » (c'est-à-dire les informations concernant des « faits » rapportés au cours des entretiens) de l'interprétation que les personnes en font (Beaud et Weber 1997).

A partir de cette première analyse, je suis revenue sur l'ensemble de la littérature théorique afin de redéfinir certaines notions, de compléter mes lacunes au niveau du contexte et de la théorie. J'ai ensuite effectué une synthèse des informations et des données dont je disposais et je me suis aperçue qu'il manquait, dans la théorie étudiée, la dimension humaine et quotidienne du travail domestique, c'est pourquoi j'ai choisi de centrer mon analyse autour de ces questions.

4.3.6 LANGUE

Afin de favoriser l'expression orale et le récit, la grande majorité des entretiens (9) a été menée dans la langue maternelle de mes interlocutrices, c'est-à-dire en espagnol. Deux entretiens ont été effectués en français en raison de l'excellent niveau linguistique des personnes concernées. Enfin, un entretien a été mené avec la contribution d'une interprète,

⁵⁰ Une brève présentation des personnes enquêtées, de leurs parcours et des *mos of the case* se trouve en annexe (B).

⁵¹ Liste des codes en annexe (C).

⁵² Tableaux en annexe (D et E).

ce qui s'est révélé problématique, car je me suis aperçue qu'elle me rapportait les informations de manière sélective et synthétique. En conséquence, je n'ai gardé de cet entretien, que des informations formelles relatives aux conditions de vie et de travail sans pouvoir accéder à des éléments explicatifs plus subjectifs. La présence d'une interprète me semblait trop problématique, c'est pourquoi j'ai ensuite contacté uniquement des personnes avec lesquelles je pouvais mener une discussion sans aucune difficulté liée à la langue. Pour cette raison, cette recherche se limite presque exclusivement à des personnes hispanophones.

Par la suite, les citations seront reproduites dans la langue dans laquelle les entretiens ont été effectués. Afin de préserver la justesse des propos, j'ai choisi de les adapter au langage écrit. Pour des raisons de compréhension, je les ai traduites dans des notes de bas de page avec l'aide d'une personne de langue maternelle espagnole. Cette démarche implique néanmoins une part d'interprétation, car elle demande d'entrer dans la « culture de l'autre » et d'explicitier ses cadres de référence à travers un autre langage. Pour cette raison, la langue originale sera privilégiée dans l'ensemble du texte.

4.3.7 ANONYMAT

Pour des raisons d'éthique, de confidentialité et de sécurité, j'ai garanti à chaque participante la protection de son anonymat. Bien que certaines femmes auraient apprécié apparaître sous leur véritable nom, d'autres semblaient soulagées de savoir qu'elles ne couraient aucun risque en témoignant dans le cadre de cette recherche. Ne maîtrisant pas les éventuelles répercussions en cas de divulgation de leur identité, j'ai décidé, indépendamment de leur volonté, de ne mentionner aucun élément susceptible de les exposer. Par ailleurs, j'ai choisi de ne pas mettre en parallèle les propos tenus par l'employeuse et ceux de son employée afin de préserver l'anonymat de chacune. Pour ces raisons, aucun nom ni origine précise ne sera mentionné. Cette démarche pose toutefois des questions, notamment en raison de l'invisibilité dont certaines travailleuses souhaitent sortir. Par ailleurs, cacher leur identité contribue à un processus d'« invisibilisation ». De même, utiliser une simple initiale participe, à mon avis, à dépersonnaliser les personnes enquêtées. J'ai ainsi cherché une solution qui puisse contrebalancer l'invisibilité qu'elles subissent, sans pour autant les exposer à des risques de représailles. C'est un article écrit par un participant du Centre de la Roseraie qui m'a mise sur la piste⁵³. Cet essai relate l'histoire d'une femme qui lutte pour subvenir aux besoins de sa famille. En raison de la force dont elle dispose et de l'énergie qu'elle propage, cette femme incarne, pour son auteur, une « super-héroïne » des temps modernes. En m'appuyant sur cette réflexion, j'ai décidé de donner à mes interlocutrices (travailleuses et employeuse) le nom d'héroïnes de roman, personnages de fiction ou femmes d'exception qui m'ont inspirée, émue, questionnée et qui ont contribué à forger ma réflexion autour de la justice sociale. De cette manière, je voulais souligner l'importance de leur rôle dans la société d'« accueil », leur dignité et leur courage, à défaut de pouvoir les nommer. Les prénoms utilisés ne correspondent à aucune initiale, à aucune origine géographique, à aucun parcours de vie ni à aucun trait de caractère. Ils sont attribués de manière aléatoire, avec, pour seul point commun, celui de m'inspirer un profond respect⁵⁴.

⁵³ Article en annexe (H).

⁵⁴ Liste des « personnages » et de la bibliographie qui s'y rapporte en annexe (A).

4.3.8 PERSONNES ENQUÊTÉES

Cette recherche se base sur le témoignage de quatorze femmes et d'un homme travaillant actuellement dans le secteur de l'économie domestique à Genève et celui d'une employeuse. La grande majorité des personnes interrogées sont des femmes, c'est pourquoi la forme féminine sera privilégiée. Il va sans dire qu'elle englobe également mon interlocuteur masculin.

Le critère du genre n'était pas discriminatoire mais correspond à la faible proportion d'hommes travaillant dans ce secteur. Je regrette toutefois de ne pas avoir pu interviewer davantage d'hommes afin de comparer leurs opinions de manière plus représentative et comprendre les éventuelles spécificités de leur regard sur ce secteur.

Je me suis intéressée indistinctement aux personnes qui effectuent des ménages à domicile, gardent des enfants et travaillent auprès de personnes âgées. La plupart des personnes enquêtées prennent en charge simultanément des tâches liées à l'entretien de la maison et des activités de *care*. Certaines ont de l'expérience dans les trois domaines tandis que d'autres se spécialisent en fonction de leurs intérêts et de leurs opportunités de travail.

Cette étude concerne autant des personnes travaillant chez une seule employeuse que des personnes combinant des heures de garde et de ménage au sein de plusieurs foyers. Le critère principal de sélection était de travailler à plein temps dans ce secteur afin de comprendre quelles sont les caractéristiques du travail domestique par rapport à une autre profession et quelles sont ses répercussions quotidiennes sur les conditions de vie.

Le critère du logement n'était pas discriminatoire, c'est-à-dire que j'ai pris en considération à la fois des personnes logeant chez leur employeuse et des personnes habitant de manière indépendante. Le statut social des employeuses ne constituait pas un critère de sélection, car de nombreuses femmes travaillent à la fois pour des fonctionnaires internationaux, des familles de la classe moyenne ou supérieure ainsi que des hommes ou des femmes seuls en fonction de leurs opportunités d'emploi.

Les personnes interrogées sont âgées de 25 à 56 ans. La majeure partie de ces personnes ont entre 30 à 50 ans. La durée de leur présence en Suisse varie entre une année et dix-huit ans. Elles sont originaires d'Amérique Centrale (5), d'Amérique latine (11) et d'Afrique de l'Est (1). Aucune personne originaire des Philippines ni de l'Europe de l'Est n'a été interrogée en raison des difficultés liées à la langue.

La majorité des personnes interviewées dans le cadre de cette étude ont suivi une formation dans leur pays d'origine et se destinaient à travailler dans le secteur « tertiaire ». Quatre personnes ont suivi des études universitaires, quatre ont entamé une formation après avoir terminé l'école secondaire (principalement dans le secrétariat), trois personnes ont terminé leurs études secondaires, une personne a fini l'école primaire et deux personnes n'ont pas achevé l'école primaire. Sur l'ensemble des personnes enquêtées, deux ont suivi des formations directement liées au *care* avant de migrer (une infirmière et une enseignante) et une seule personne avait déjà travaillé au sein de domiciles privés.

Aucune distinction préalable n'a été opérée en fonction du statut juridique, notamment en raison du caractère changeant du statut légal. Ce choix méthodologique m'a permis par la suite de comparer des personnes en situation « régulière » avec des personnes sans statut légal. Ainsi, au moment de l'enquête, sept personnes n'avaient aucune autorisation de séjour, deux personnes étaient détentrices d'un permis B et d'une autorisation de travail en

Suisse, une personne bénéficiait d'une carte de légitimation du DFAE, deux personnes étaient détentrices d'un permis de résidence en Espagne, une personne en Italie et une personne en France⁵⁵.

Prénom	Région d'origine	Age	Statut légal	Formation	Emploi au moment de l'enquête
Aline	Amérique centrale	33	En France	Secrétariat	Ménages et garde d'enfants
Amal	Amérique du sud	40	Aucun	Ecole primaire (inachevée)	Aucun
Dafna	Amérique du sud	32	Aucun	Ecole secondaire	Ménages et garde d'enfants
Darina	Afrique de l'est	25	Carte de légitimation	Ecole primaire (inachevée)	Employée de maison
Emerentia	Amérique du sud	49	Aucun	-----	Aucun
Eva Luna	Amérique du sud	51	En Espagne	Ecole primaire	Ménages et garde d'enfants
Leïla	Amérique du sud	47	Permis B	Etudes en secrétariat	Garde d'enfants
Madeleine	Amérique du sud	40	---	Ecole secondaire	Aucun
Malena	Amérique centrale	47	Aucun	Etudes en infirmerie	Ménages et garde d'enfants
Marguerite	Amérique du sud	56	En Espagne	Etudes universitaires	Ménages
Mariam	Amérique centrale	39	Aucun	Etudes universitaires	Ménages et garde d'enfants
Maude	Amérique centrale	46	Aucun	Etudes en secrétariat et comptabilité	Employée de maison
Ossyane	Amérique du sud	31	Permis B	Ecole secondaire	Ménages
Rosa	Amérique centrale	43	Aucun	Etudes universitaires	Ménages et garde d'enfants
Tita	Amérique du sud	30	En Italie	Etudes universitaires	Employée de maison

Fig. 1 : Données principales au moment de l'enquête.

Les données du tableau présentent une image simplifiée de la réalité des personnes enquêtées et correspondent à la situation au moment de l'enquête. Il me semble primordial de préciser que la situation est plus complexe que ce que ces données laissent supposer. En effet, les travailleuses ont expérimenté diverses configurations légales et professionnelles au cours de leur séjour en Suisse. Les statuts ont aussi évolué entre le moment de l'enquête et la rédaction finale de ce mémoire.

Ainsi, au cours du séjour en Suisse, une personne a régularisé sa situation en passant par l'Espagne, un homme a obtenu un permis humanitaire, deux personnes ont entamé des démarches pour recevoir la nationalité espagnole, une femme a transformé son permis de « jeune fille au pair » en un permis de résidence français, une femme est sur le point de régulariser sa situation en Suisse et deux femmes sont passées d'une carte de légitimation du DFAE à une absence de statut légal suite à la perte de leur emploi.

⁵⁵ Je n'ai aucune information à ce sujet pour la personne qui a rédigé son journal intime.

5. PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

5.1. PRÉCISION TERMINOLOGIQUE

Avant de commencer l'analyse, je souhaiterais m'arrêter brièvement sur les termes employés pour désigner les travailleuses de l'économie domestique, car ils me semblent représentatifs de la manière dont chaque actrice conçoit cette profession.

Dans le langage courant, les personnes qui s'occupent des enfants et des nouveau-nés sont appelées « nounous ». Ce terme peut être assimilé à d'autres appellations affectueuses familiales en deux syllabes, telles que « pépé », « mémé », « tonton », « tata »,... A mon sens, « nounou » souligne la qualité *affective* de la profession mais participe à lui ôter sa dimension *productive*. En assimilant la travailleuse à un membre de la famille, le vocable « nounou » lui ôte sa qualité essentiellement professionnelle. Dans ce sens, ce terme se distingue de celui de « nurse » qui renvoie à une profession reconnue et qualifiée. Les femmes que j'ai rencontrées ne se conçoivent pas comme des « nounous » ; elles préfèrent généralement utiliser la dénomination espagnole « *niñera* »⁵⁶. En revanche, elles emploient l'appellation française « femme de ménage ».

Les travailleuses qui s'occupent des personnes âgées sont généralement considérées comme des accompagnatrices et des veilleuses. Leur métier peut être assimilé à celui d'« aide à domicile » ou d'« auxiliaire de vie » mais aucune de mes interlocutrices n'utilise ces termes. Cette absence de dénomination précise souligne, à mon sens, la grande diversité des situations dans lesquelles elles interviennent.

Le terme « employée de maison » désigne une personne qui évolue au sein d'un domicile privé s'occupant à la fois de l'entretien du foyer et des personnes qui y habitent. Cette activité s'apparente à la fonction de « servante », dans le sens où il est difficile de définir quelles sont les tâches qui doivent être prises en charge et quelles sont les limites des responsabilités des travailleuses envers les personnes qui les emploient. L'ODPr utilise, dans ce contexte, le terme de « domestiques privés ». Tandis que le nom « domestique » met en évidence le caractère péjoratif de cette fonction, l'adjectif « privé » marque une relation d'appartenance envers les personnes employeuses. Cette expression met en évidence la dimension servile de cette activité. Si la notion de « servitude » n'apparaît pas dans les autres expressions, nous verrons qu'elle est parfois présente de manière implicite dans la manière dont les personnes se représentent le travail domestique.

Enfin, mes interlocutrices sont (encore) principalement suivies et recrutées par des femmes, ce qui montre que la responsabilité des activités domestiques demeure une question genrée. Dans le cadre de cette enquête, les hommes sont présents en tant qu'employeurs directs lorsqu'ils habitent seuls. Ils s'investissent également dans le suivi des « aides à domicile » et interviennent ponctuellement auprès des travailleuses concernant l'éducation des enfants mais apparaissent généralement en tant qu'interlocuteurs secondaires. Pour cette raison, j'utiliserai le terme « employeur » lorsqu'il s'agit précisément d'un homme et celui d'« employeuse » si c'est une femme. En revanche, le féminin pluriel désignera à la fois

⁵⁶ Nourrice.

les couples employeurs et l'ensemble des personnes qui engagent des travailleuses domestiques, indépendamment de leur genre⁵⁷.

5.1.1 LES EMPLOYEUSES DU SECTEUR DOMESTIQUE

Avant d'entamer la description des conditions de vie et de travail des travailleuses interrogées, je voudrais d'abord présenter les personnes employeuses. Il me faut néanmoins préciser qu'au cours de ma recherche, je n'ai contacté qu'une seule employeuse. Consciente du fait qu'elle ne soit pas représentative de la situation globale, je mentionnerai l'exemple de « Lola » lorsqu'il me semble significatif et, surtout, lorsqu'il fait écho à ce qui a été évoqué par les travailleuses. Toutefois, diverses informations concernant les employeuses sont accessibles par le biais des discours des personnes interrogées. Ainsi, les employeuses sont principalement issues de la classe moyenne et supérieure⁵⁸. En réalité, plusieurs travailleuses ne connaissent pas exactement la fonction de leurs « patronnes » mais parviennent à discerner leur statut socio-économique.

Certaines employeuses sont actives professionnellement tout en étant responsables des tâches de *care* au sein du foyer, c'est pourquoi elles externalisent les tâches domestiques afin de concilier leur vie familiale avec leur vie professionnelle⁵⁹. Dans ce contexte, les travailleuses répondent à un besoin de soins et d'attention notamment en raison des défaillances étatiques en matière de prise en charge des personnes dépendantes. L'exemple de Lola s'insère dans ce cadre spécifique. En effet, elle assure avoir engagé une « nounou » en raison de la pénurie de places en crèche et de l'impossibilité de combiner son activité professionnelle et celle de son compagnon avec les horaires des jardins d'enfants. En engageant une « nounou », elle a notamment pu recommencer une formation professionnelle.

Toutefois, les personnes employeuses ne sont pas toujours actives professionnellement. Au contraire, la plupart des personnes interrogées (9) relèvent que leurs employeuses sont généralement présentes au domicile. Ici, l'externalisation des tâches domestiques n'est pas induite par la nécessité (ou le désir) de mener une activité professionnelle mais semble procéder d'un choix de vie lié à des ressources financières. Dans ce contexte, l'engagement d'une employée de maison participe à ce que Sassen décrit comme la réémergence d'une *servicing class* destinée à combler les besoins d'une classe particulièrement aisée sur le plan financier (Sassen *in* Ehenreich et Hochschild 2004). En conséquence, les rapports entre les employeuses et les travailleuses sont largement influencés par des présupposés liés au statut social de l'employée domestique.

Enfin, une des particularités des employeuses du secteur domestique est de ne pas être nécessairement formées ni préparées à incarner le rôle de l'employeuse. Cette caractéristique peut avoir des conséquences sur la manière dont les employeuses assument la responsabilité de leur rôle face à leurs employées.

⁵⁷ Ce choix ne vise pas à naturaliser la répartition inégale de la responsabilité des tâches domestiques au sein des foyers mais plutôt à la souligner. Il a également pour objectif de faciliter la lecture.

⁵⁸ Il s'agit de médecins, juges, avocats, policiers, éducateurs, cadres, comptables, archivistes, directeurs de banque, patrons d'entreprise ainsi que des personnes bénéficiant d'immunités diplomatiques.

⁵⁹ Le fait d'utiliser la forme féminine ne signifie pas que cette responsabilité soit « naturellement » féminine mais qu'elle l'est dans les exemples mentionnés.

5.2 CONDITIONS DE TRAVAIL

Le travail domestique implique, de par sa nature cachée, des conditions de vie et de travail particulières. Je présenterai ici les conditions de travail en comparaison avec le cadre légal existant, principalement le Contrat-type de l'économie domestique du canton de Genève (CTT-EDom).

Pour définir les conditions de travail, je me suis appuyée sur la brochure publiée par le Syndicat Interprofessionnel de Travailleuses et Travailleurs (SIT) qui présente notamment les contrats, la durée de travail, de repos et de congé, les salaires ainsi que la possibilité d'être déclaré aux assurances sociales et de disposer d'une assurance maladie (SIT 2013).

Avant de présenter mes résultats, il me faut d'abord préciser que ces critères ne doivent pas être considérés séparément, car c'est la combinaison des différents éléments qui donne lieu à une situation professionnelle singulière. Par ailleurs, ces situations peuvent être transitoires, car une personne peut vivre diverses expériences professionnelles au cours de son parcours, c'est pourquoi il est nécessaire de tenir compte du caractère changeant et instable de ces conditions de travail. Afin de faciliter la compréhension d'ensemble, je ne présenterai pas les différents parcours de mes interlocutrices distinctement mais je m'intéresserai aux expériences évoquées au cours des entretiens de manière globale⁶⁰.

5.2.1 CONTRATS

CONTRATS ORAUX

La plupart des engagements ont été formulés sous la forme d'un contrat oral, ce qui met en évidence l'influence du caractère informel du travail domestique dans la stabilité des conditions de travail. En principe, ces accords ont la même validité que les engagements écrits mais ils sont difficiles à prouver. Cette situation semble entre autres liée au manque de crédit accordé au contrat oral et à sa dimension informelle. En effet, Eva Luna explique que certaines employeuses ne considèrent pas leur engagement oral comme un contrat définitif, c'est pourquoi ces accords ne sont pas toujours respectés. Or, Eva Luna affirme qu'elle donne davantage de poids à un accord oral puisqu'elle y joue sa « parole », c'est pourquoi elle n'a pas besoin d'y ajouter sa signature pour le respecter. « *Que si bien es cierto no tenemos contratos formales pero yo no necesito siquiera plasmar una firma en un contrato porque mi palabra es el mejor aval que tengo* »⁶¹. Dans ce cadre, le caractère informel de la sphère domestique combiné à l'absence de valeur attribuée aux engagements oraux contribuent à fragiliser les conditions d'emploi des travailleuses du secteur domestique.

⁶⁰ Pour une présentation plus détaillée des conditions de vie de mes interlocutrices, il est possible de se référer aux annexes B, D et E.

⁶¹ « *Il est vrai que nous n'avons pas de contrats formels mais je n'ai pas besoin de signer un contrat, parce que ma parole est la meilleure garantie que j'aie* » (Eva Luna).

CONTRATS ECRITS

Au cours de leur expérience dans le secteur domestique, cinq personnes ont signé un contrat, dont trois avant de migrer⁶². Il s'agit d'une « jeune fille au pair » et de deux personnes bénéficiant d'une carte de légitimation du DFAE. Dans ce contexte, la venue en Suisse est dépendante de la signature du contrat⁶³. Or, malgré un cadre plus « strict » et plus formel, ces contrats écrits ne représentent pas nécessairement une meilleure protection.

A titre d'exemple, Aline raconte qu'elle a signé, avant de migrer, un contrat de « jeune fille au pair ». Constituant la condition pour se rendre en Europe, elle l'a signé sans en comprendre le contenu ; elle a pris connaissance de ce qu'allait être son véritable travail une fois arrivée à l'aéroport lorsqu'elle a aperçu la personne qui l'avait contactée vêtue d'un tablier. Aline pensait être engagée en tant que « jeune fille au pair » mais elle a appris qu'elle devrait également s'occuper de l'entretien de l'ensemble de la maison, de la cuisine, de la lessive, du repassage et des animaux. Ses quatorze heures de travail journalières dépassaient largement les cinq prévues dans le cadre du contrat de « travailleuse au pair » (SIT 2013). Dans un premier temps, Aline n'a pas pu se référer au contrat puisqu'elle n'en comprenait pas les termes. Dans un deuxième temps, elle n'a plus souhaité remettre en question ledit contrat en raison de l'attachement qu'elle a développé pour la famille⁶⁴.

De même, Darina a signé deux contrats, l'un dans son pays d'origine et l'autre à son arrivée à Genève, sans en comprendre les termes⁶⁵. Elle a également pris connaissance de la réalité de son travail au moment où elle est entrée au service de ses employeuses à Genève. En dépit de l'accord initial, elle a dû travailler parfois durant dix-sept heures d'affilée pour un salaire mensuel de 100 CHF. Cette situation va au-delà du non-respect du contrat et témoigne d'une volonté d'exploitation, dans le sens où ses employeuses tirent un profit abusif de sa présence et de sa disponibilité.

Deux personnes ont signé des contrats en Suisse et ne mentionnent pas d'écarts spécifiques entre les termes du contrat et la réalité de leur fonction. Néanmoins, la signature d'un accord n'implique pas, pour autant, que cet engagement soit conforme aux conditions légales définies par le CTT-EDom⁶⁶.

En définitive, la signature d'un contrat ne constitue pas une garantie de conditions de travail conformes au cadre légal et ne protège pas nécessairement la travailleuse de l'exploitation. Le respect de l'accord, qu'il soit oral ou écrit, dépend en partie de la valeur accordée à la « parole ». Le contrat écrit constitue néanmoins une preuve de l'engagement de la personne auprès de l'employeuse et un outil pour se défendre en cas de non-respect des termes contractuels. Dans ce sens, les syndicats recommandent de demander des fiches salariales mensuelles signées (SIT 2013), ce dont aucune travailleuse ne dispose actuellement.

⁶² Il est probable que les personnes déclarées aux assurances par le biais du Chèque service aient dû signer un contrat formel au moment de la déclaration mais je ne dispose pas des informations nécessaires pour en être certaine.

⁶³ « La délivrance de l'autorisation d'entrée et de la carte de légitimation est subordonnée à la signature du contrat de travail » (art. 10 al. 3 ODPr).

⁶⁴ Nous verrons par la suite comment certains liens affectifs contribuent à empêcher les travailleuses de se défendre.

⁶⁵ A Genève, Darina a reçu des documents précis du DFAE concernant ses conditions de travail sans pouvoir les comprendre, car ils n'étaient pas traduits dans sa langue maternelle.

⁶⁶ A titre d'exemple, Rosa perçoit un salaire de 2000 CHF pour une moyenne de 58 heures de travail hebdomadaires réparties sur cinq jours, tandis que le CTT-EDom prévoit une durée de travail de 45 heures hebdomadaires, des journées de 8 heures (art. 5 al. 1 et 2 CTT-EDom) et un salaire de 3625 CHF/mois (art. 10 al. 1 lit. d CTT-EDom).



Fig. 2 : Les travailleuses peinent à obtenir des contrats écrits.

CONTRATS NON RESPECTÉS

Mes interlocutrices mettent en avant le fait qu'en raison du caractère informel de leur emploi, la plupart de leurs contrats (oraux ou écrits) n'ont pas été respectés. Elles invoquent trois situations principales :

- Le domaine de responsabilités qui ne cesse d'augmenter
- Les horaires qui se prolongent et se modifient
- Le non-paiement du salaire défini

Les personnes enquêtées relèvent qu'elles sont généralement engagées pour une fonction définie puis sollicitées pour l'ensemble des tâches domestiques du foyer, sans que leur salaire n'augmente pour autant. Cette situation est particulièrement observable auprès des personnes qui logent au domicile employeur, car la frontière entre le temps où les travailleuses sont à la disposition de leurs employeurs et leur temps de repos s'estompe.

Le journal de Madeleine est particulièrement explicite à ce sujet ; elle a d'abord noté les tâches pour lesquelles elle avait été engagée puis les activités qui lui ont été attribuées⁶⁷. Lors de son engagement, Madeleine a écrit que ses tâches seraient les suivantes :

7h15 Nourrir les tortues. Réveiller l'enfant et lui donner son petit-déjeuner. **8h15** Préparer son sac et l'amener à l'école. Si je veux, je peux retourner dormir durant deux heures. Préparer le repas. **11h30** Mettre la table et aller chercher l'enfant à l'école. Manger, débarrasser et ranger la cuisine. **13h15** Amener l'enfant à l'école. J'aurai ensuite l'après-midi de libre. **14h50** Retourner chercher l'enfant à l'école et lui donner le goûter à la maison. Doucher l'enfant. Préparer le dîner. **19h00** Servir le repas, manger, débarrasser. **20h00** Je me retirerai pour me reposer.

Durant la semaine, je dois m'organiser avec le repassage. S'il faut sortir quelque part avec la voiture, Madame me le dira à temps. Je dois surtout faire attention à l'enfant et bien m'occuper de lui.

Madeleine est libre de s'organiser comme elle l'entend si elle parvient à respecter les horaires. Elle peut disposer de moments de tranquillité et de repos. Aucune activité concernant l'entretien de la maison ni la garde d'animaux n'est mentionnée, car son rôle consiste principalement à prendre soin du bien-être de l'enfant. Or, dans la suite de son récit, Madeleine écrit que l'ampleur de ses responsabilités n'a cessé d'augmenter, notamment en ce qui concerne le ménage et le rangement. Au fur et à mesure, elle a été chargée de la totalité de l'entretien de la maison, c'est-à-dire qu'elle devait, en plus de son travail initial, ranger, laver les sols, faire la poussière, laver les vitres, nettoyer les salles de bains et laver la terrasse. Toutes les deux heures, elle devait sortir les deux chiens pour les promener. Au cours de la semaine, elle devait aussi prendre en charge la lessive et le repassage. Elle était également tenue de servir son employeuse, lui préparer son café et se trouver à sa disposition tout au long de la journée. Il lui fallait aussi accueillir les visiteurs, leur préparer le repas et leur servir du thé et du café durant l'après-midi. Elle recevait sans cesse de nouvelles instructions qui l'empêchaient de mener à bien le reste de son travail. « *Je ne peux pas terminer quelque chose qu'elle [ma cheffe] m'appelle déjà pour me demander de faire quelque chose d'autre* ». Aucune limite n'était fixée par rapport à sa disponibilité. Ses journées de travail se terminaient généralement autour de 22h00 au lieu de 20h00 comme précisé dans le contrat. Au fil du temps, de nouvelles obligations se sont ajoutées, telles que celle de laver et coiffer les chiens, nettoyer les tapis à la main ou participer à l'hygiène corporelle de sa patronne. Dans ce contexte, l'analyse d'Anderson (2000) montre que le travail des employées domestiques peut s'avérer particulièrement dégradant lorsque ces dernières doivent effectuer des tâches que leurs employeuses ne feraient pas (dans ce cas, le fait de coiffer les chiens ou épiler les aisselles de sa « cheffe »).

Le travail de Madeleine, tel qu'il est décrit, s'apparente à une activité de « servante », disponible à tout moment pour les désirs de sa « patronne » et non à un travail de garde d'enfants comme indiqué dans le contrat. Le fait de loger chez son employeuse l'empêche notamment de séparer sa vie privée de son activité professionnelle et de se protéger du contrôle de son employeuse, qui tire un profit certain de sa disposition en lui demandant incessamment de nouveaux services.

Une situation semblable peut se présenter lorsque les personnes logent de manière indépendante. En effet, Rosa explique que ses horaires ne cessent d'augmenter, bien qu'elle n'habite pas chez son employeuse. Pourtant, elle n'ose pas abandonner son travail plus tôt,

⁶⁷ Ce journal a été traduit de l'espagnol au français dans le cadre de mon stage au SSF. Pour des raisons de compréhension, je le reproduis ici de manière simplifiée.

car elle se sent responsable du bien-être des enfants qu'elle garde. Pour Malena, cette augmentation constante des horaires révèle l'inconscience dont font parfois preuve les employeuses en leur ajoutant continuellement des responsabilités, pensant qu'elles ont plus de temps de ce dont elles disposent en réalité. « *Te dicen de hacer algo y como supuestamente te sobra el tiempo, te piden más* »⁶⁸.

Enfin, cinq personnes précisent qu'elles doivent parfois se battre pour percevoir leur salaire, car elles ne sont pas rémunérées de manière régulière, ce qui les place dans des situations économiques délicates. Par ailleurs, deux femmes révèlent qu'elles ont travaillé durant plusieurs mois sans être rémunérées.

5.2.2 HORAIRES

Dans le secteur domestique, il est difficile de déterminer précisément les horaires, car ces derniers dépendent en partie de la manière dont les personnes se représentent le « travail ». En effet, les personnes employeuses ne considèrent pas toujours que le temps où la travailleuse est disponible fait partie de son horaire de travail. Dans ce sens, certaines personnes doivent être disponibles durant la nuit, sans que cela ne soit comptabilisé.

En principe, la durée de travail journalière ne devrait pas dépasser huit heures consécutives (art. 5 al.2 CTT-EDom). Pourtant, les personnes interviewées œuvrent entre neuf heures et demie et dix-sept heures d'affilée, parfois sans pause⁶⁹.

La durée de travail varie si les personnes œuvrent auprès d'un seul ménage ou cumulent des « heures » auprès de différentes employeuses. Elle augmente notamment lorsque la personne loge au domicile employeur, car il devient plus difficile de séparer les moments de travail et de repos.

Mes interlocutrices ajoutent qu'elles sont régulièrement sollicitées pour effectuer des heures supplémentaires de travail durant le week-end ou les jours fériés, parfois pour le même salaire. Pourtant, le CTT-EDom précise que « *le dimanche et les jours fériés, seule l'exécution des travaux strictement nécessaires est exigée du travailleur* » (art. 19 al. 1 CTT-EDom). Il est possible de se demander quelle est, dans ce cas, la définition d'un travail « strictement nécessaire » et quelle est l'importance accordée au repos des travailleuses domestiques.

Cette obligation de présence tout au long de la semaine empêche parfois les travailleuses de se lancer dans une activité non professionnelle. Ainsi, Malena a fait part à son employeuse de son envie de suivre une formation mais cette dernière a refusé sa requête, argumentant qu'elle pouvait « regarder la télévision ». Malena interprète cette réponse comme un moyen de la maintenir dans une position subordonnée et de ne pas la laisser se développer intellectuellement : « *No quieren que uno se levante* »⁷⁰. Cette réponse néglige son besoin de formation et révèle un manque de considération notable envers Malena. Pourtant, le CTT-EDom précise que les travailleuses ont le droit à un « assouplissement » de leurs horaires si elles suivent des cours ou des conférences, dans la mesure des intérêts de leurs

⁶⁸ « *[Les employeuses] te disent de faire quelque chose et puis comme supposément, il te reste du temps, [elles] te demandent plus* » (Malena).

⁶⁹ Ces données correspondent aux horaires de « début » et de « fin » de leur emploi mais ne tiennent pas compte des situations où les travailleuses doivent être disponibles durant la nuit.

⁷⁰ « *[Les employeuses] ne veulent pas qu'on progresse* » (Malena).

employeuses (art. 6 CTT-EDom)⁷¹. Dans ce cas, l'intérêt de l'employeuse prime clairement sur celui de la travailleuse.

Ces horaires astreignants participent à limiter les possibilités de « réalisation » des travailleuses, car la plupart de leur temps est dédié à leur activité lucrative. Cette contrainte mène les femmes à repousser leur vie sociale et intellectuelle à un futur plus ou moins proche. Dans ce sens, Aline explique qu'elle n'a pas de temps libre, c'est pourquoi elle a actuellement renoncé à construire des projets de vie. « *Maintenant je n'ai pas le temps, je ne fais pas de projets* ». Cette absence de congé est compensée, d'après elle, par la possibilité de gagner de l'argent pour sa famille, tandis que son repos et son bien-être physique sont remis à plus tard.

En définitive, les horaires des travailleuses domestiques sont particulièrement longs en raison de la difficulté à définir le temps « réel » de travail, de la disposition des travailleuses envers leurs employeuses et de la nécessité de cumuler les heures de travail afin de « compléter » les salaires.

5.2.3 CONGÉS

Les travailleuses hésitent parfois à demander des congés et peinent à les obtenir en raison des spécificités du secteur domestique qui rendent ces requêtes dépendantes de la décision des employeuses. En conséquence, elles doivent se baser sur l'emploi du temps de leurs « cheffes » pour définir leurs congés et leurs vacances. En raison du caractère caché de leur emploi, elles sont exposées à des refus directs. Ainsi, Madeleine précise qu'elle a été licenciée après avoir demandé un jour de congé. Trois personnes révèlent qu'elles ont travaillé durant une, voire trois années consécutives, du lundi au dimanche, sans prendre aucun jour de congé.

Cette dépendance à l'employeuse liée à la nature cachée et instable de la sphère domestique mène certaines personnes à se rendre sur leur lieu de travail malgré leurs problèmes de santé et à cacher leur situation de santé, de peur de devoir abandonner leur emploi. D'après Mariam, cette situation concerne principalement les travailleuses sans statut légal, car la précarité de leur statut juridique les expose à des risques d'exploitation. D'après son interprétation, les employeuses ne prennent pas d'engagements formels à leur égard en raison principalement de leur absence de statut légal. « *Puedes ser muy buena trabajadora, pero cuando los patrones ya no te quieren como no tienen ninguna obligación contigo te dejan, y te dicen bueno muchas gracias hasta acá llegamos, buen día. Pues lo único que te queda es continuar a buscar otro trabajo* »⁷². Cette situation de vulnérabilité est notamment renforcée par la difficulté pour les personnes migrantes de quitter leur travail (Efionayi et al. 2010). Actuellement, Mariam estime que sa situation a changé, car malgré son absence de statut légal, elle a la possibilité de prendre un congé (à ses frais) lorsqu'elle est malade.

Il arrive que la possibilité de prendre un congé soit refusée, même si la demande est motivée pour des raisons médicales. L'exemple de Maude me paraît particulièrement révélateur à ce sujet. Elle avait besoin de trois jours consécutifs de repos pour effectuer une opération au

⁷¹ « L'employeur, tout en prenant en considération ses propres intérêts, doit autoriser le travailleur à suivre des cours et conférences et faciliter cette formation par un assouplissement d'horaire » (art. 6 CTT-EDom).

⁷² « Tu peux être une très bonne travailleuse mais quand les patrons ne veulent plus de toi, comme ils n'ont aucune obligation envers toi, ils te laissent et ils te disent bien, merci beaucoup, on n'ira pas plus loin, bonne journée. Alors, la seule chose qui te reste, c'est de continuer à chercher un autre travail » (Mariam).

bras, c'est pourquoi elle a fait part de sa requête à son employeuse qui lui a d'abord précisé qu'elle ne pouvait pas prendre de congé avant les vacances de ses employeuses, ce qui signifie qu'elle devait attendre cinq mois avant de pouvoir effectuer cette opération. En outre, Maude n'était pas certaine d'être libérée à ce moment, car son employeuse lui a précisé que ses enfants resteraient à la maison, sous-entendant qu'ils auraient besoin d'elle. Dans cette argumentation, aucune mention n'est faite de son absence de statut légal. Cette exigence de disponibilité fait en revanche appel à son sentiment de responsabilité et de dévouement envers les enfants dont elle s'occupe, ce qui la place dans une situation de vulnérabilité qui est notamment amplifiée par le fait que Maude habite chez ses employeuses.

5.2.4 VACANCES

Les vacances constituent un aspect particulier des congés, bien qu'elles impliquent le même type de contraintes. Elles mettent en évidence des représentations particulières dans ce domaine.

D'après le CTT-EDom, les travailleuses de plus de 20 ans ont droit à un mois de vacances payées par année (art 21. al.1 lit. b CTT-EDom). Sur l'ensemble des personnes interrogées, deux femmes ont effectivement la possibilité de prendre des vacances rémunérées. Quatre effectuent habituellement un mois de vacances à leurs frais. Actuellement, deux personnes ignorent, après une année de service, si elles pourront prendre des vacances et hésitent à le demander de peur de perdre leur place de travail.

Néanmoins, lorsqu'elles partent en vacances, certaines employeuses continuent de rémunérer leurs employées. Cette situation concerne principalement les personnes qui reçoivent un salaire mensuel fixe auprès d'une même employeuse⁷³. En revanche, deux personnes affirment qu'elles ne prendraient pas de vacances si elles n'y étaient pas obligées par l'absence de leur employeuse, car cela implique un coût. Ainsi, Amal a été invitée à se rendre au Pérou mais elle a refusé en expliquant qu'elle avait des dettes à payer. « *A mí no me interesa conocer Perú, a mí me interesa pagar mis deudas* »⁷⁴. En raison d'obligations financières, Amal ne pouvait se permettre de prendre des vacances non rémunérées. Son temps n'étant pensé qu'en termes productifs ; les vacances constituant un « temps gaspillé ». Certaines employeuses semblent interpréter cette situation comme une « volonté personnelle » des travailleuses. Ainsi, Lola explique qu'elle ne s'est pas préoccupée de savoir si elle devrait rémunérer les vacances de sa « nounou », car celle-ci n'en prenait pas⁷⁵. « *De toute manière elle ne prend pas de vacances, car elle reste là* ». L'absence de vacances de l'employée apparaît presque comme un choix, sans qu'une réflexion approfondie ne soit menée autour des raisons qui la poussent à ne pas prendre de congés.

Dans ces exemples, tout se passe comme si les vacances et les congés des travailleuses domestiques n'étaient qu'un temps perdu, comme si elles incarnaient un luxe auquel seules les employeuses pouvaient prétendre.

⁷³ Pour les personnes travaillant à temps partiel, le CTT-EDom prévoit une indemnité pour les vacances par une augmentation du salaire en espèces de 8,33% ou 10,64% en fonction du nombre de semaines de vacances (art. 21 al. 3 lit. b et c CTT-EDom) mais aucune de mes interlocutrices n'a discuté de ces indemnités avec ses employeuses.

⁷⁴ « *Je ne suis pas intéressée à connaître le Pérou, je suis intéressée à payer mes dettes* » (Amal).

⁷⁵ A l'exception d'un mois de vacances sur une période de quatre ans.

5.2.5 SALAIRES

Les salaires pratiqués dans le secteur sont extrêmement variables et ne sont pas toujours réguliers. Ils dépendent en partie des opportunités d'emploi. En effet, la plupart des personnes interrogées expliquent qu'elles ne perçoivent pas des salaires réguliers sur des périodes prolongées, ce qui met en évidence le caractère variable et instable de leurs revenus. La somme d'argent dont elles disposent varie en fonction des heures de travail qu'elles parviennent à atteindre durant le mois. Une personne peut cumuler diverses expériences et combiner simultanément des emplois non conformes au minimum légal avec des activités mieux rémunérées. Par conséquent, il s'avère difficile d'effectuer des statistiques précises à ce sujet.

Afin d'avoir un aperçu des salaires pratiqués dans ce domaine, je présenterai l'ensemble des données exposées au cours des entretiens. Ces situations évoluent au cours du temps et des expériences, c'est pourquoi les salaires présentés peuvent correspondre à diverses périodes.

L'ensemble des données présentées ici se caractérise néanmoins par un point commun essentiel : aucune travailleuse ne perçoit le salaire minimum défini par le CTT-EDom, c'est-à-dire 3625 CHF/ mois pour une employée sans qualifications particulières (art. 10 al. 1 lit. c CTT-EDom). Il est possible que cette caractéristique soit liée à la manière dont j'ai constitué mon « échantillon », car même si pour diversifier les résultats j'ai contacté deux travailleuses percevant à ma connaissance le salaire minimum « type » auprès de quelques employeuses, le Syndicat Sans Frontières et le Centre de la Roseraie se caractérisent notamment par le fait qu'ils accueillent essentiellement des personnes en situation de précarité.

Le CTT-EDom prévoit une déduction de 990 CHF pour les frais de nourriture et de logement, ce qui fixe le salaire minimum mensuel pour les personnes « nourries-logées » à 2635 CHF (SIT 2013). Une seule personne parvient à toucher plus de 2635 CHF (c'est-à-dire 3000 CHF) sans devoir payer le loyer. Elle cumule toutefois les heures de travail du lundi au dimanche.

Ci-dessous, je présenterai d'abord les revenus horaires des personnes cumulant des « heures » auprès de différentes employeuses puis les salaires mensuels des personnes travaillant au sein d'un seul foyer. J'ai choisi de les diviser de cette manière, car cela permet de rendre compte du revenu dont chacune de mes interlocutrices dispose mensuellement, indépendamment de ses horaires de travail⁷⁶.

Les salaires horaires varient entre 6 CHF et 25 CHF. Ils dépendent en partie de l'activité concernée, c'est-à-dire que les heures de ménage sont généralement rémunérées entre 20 CHF et 25 CHF tandis que les heures de *care* sont parfois payées à 6 CHF. Les nuits auprès de nouveau-nés sont rémunérées entre 50 CHF et 200 CHF pour environ onze heures de veille.

Sur l'ensemble des personnes interrogées, deux femmes ont la possibilité d'être rémunérées pour leurs heures supplémentaires tandis que les autres perçoivent le même salaire indépendamment de leurs horaires. Il est possible que cette particularité soit due à la difficulté à identifier la durée exacte de « travail » au sein d'un domicile.

Certaines personnes ont néanmoins la possibilité de s'organiser afin de regrouper des heures de garde avec plusieurs personnes afin d'améliorer leur revenu, selon le principe des « mamans de jour ». D'autres personnes perçoivent un forfait hebdomadaire pour plusieurs

⁷⁶ Je ne m'intéresserai pas au salaire horaire des personnes qui perçoivent un revenu mensuel, car cette démarche implique de distinguer clairement les moments de « travail » et les moments de « repos », ce qui est, nous l'avons vu, particulièrement complexe. Pour cette même raison, je ne parlerai pas en termes de « pourcentages » de travail.

jours de garde sur l'ensemble de l'année qui s'élève à 100 CHF/jour en moyenne. En cumulant les « heures » auprès de plusieurs employeuses, les personnes interrogées parviennent à réunir entre 600 CHF et 3000 CHF mensuels. Pour la plupart d'entre elles, ces salaires ne sont pas réguliers, c'est-à-dire qu'ils dépendent de leurs opportunités d'emploi.

Neuf personnes reçoivent un salaire mensuel régulier auprès d'une même employeuse. Certaines sont « nourries-logées » tandis que d'autres habitent de manière indépendante. Dans le cadre de cette étude, mes interlocutrices perçoivent entre 100 CHF et 2200 CHF mensuels. La plupart d'entre elles disposent d'un salaire oscillant entre 1000 CHF et 1500 CHF.

Les personnes habitant de manière indépendante reçoivent généralement un salaire un peu plus élevé afin de pouvoir prendre en charge leurs frais de nourriture et de logement. Les données dont je dispose montrent que ces revenus varient entre 1000 CHF et 2500 CHF mensuels. Pour compléter leurs salaires, plusieurs personnes travaillent à plein temps (du lundi au vendredi) tout en effectuant des heures de ménage, de garde ou de veille lorsqu'elles en ont la possibilité.

Mes interlocutrices n'effectuent pas de lien direct entre le salaire et le statut juridique, car ces deux éléments ne semblent pas corrélés. En effet, certaines personnes sans statut légal bénéficient de meilleurs salaires que celles en situation « régulière ». Le meilleur salaire (3100 CHF mensuels) est ainsi perçu par une personne sans statut légal tandis que le salaire le plus bas (100 CHF mensuels) est perçu par une personne titulaire d'une carte de légitimation de DFAE.

Enfin, les revenus sont parfois complétés par des « cadeaux » de la part des employeuses, comme par exemple l'achat d'un abonnement de bus ou de train, des objets pour la maison, des habits ou des produits d'hygiène. Lola explique que malgré son incapacité financière à rémunérer sa « nounou » au salaire minimum, elle s'est efforcée de lui offrir les meilleures conditions de travail possibles, en compensant par des marques d'attention et un soutien financier ponctuel notamment pour des questions médicales.

Parreñas (2001) et Anderson (2000) s'appuient sur la notion de *maternalism* développée par Rollin⁷⁷ pour montrer que ces « cadeaux » peuvent constituer une technique de contrôle et de manipulation destinée à acquérir la reconnaissance des travailleuses. Selon Anderson (2000) cette attitude illustre l'absence de respect et de reconnaissance de la qualité d'« adulte » de la travailleuse et participe à renforcer le caractère asymétrique des relations dans le secteur domestique. « *Maternalism is particularly insidious because it seems to offer some kind of equality between domestic workers and employers as women, whereas in fact it is precisely that commonality which it works to deny, reinforcing superiority and inferiority* (Anderson 2000 : 145). Ces attentions ne parviennent donc pas à masquer entièrement la précarité des salaires mais participent à limiter la capacité de révolte des travailleuses. Dans ce sens, Darina explique que ses employeuses lui fournissaient tout ce dont elle avait besoin au niveau matériel afin notamment de l'empêcher de sortir du domicile.

⁷⁷ Voir à ce sujet Rollin 1985.

5.2.6 ASSURANCES SOCIALES

La déclaration aux assurances implique généralement le paiement des assurances sociales obligatoires de base (AVS/AI/APG), du chômage (AC), de l'assurance maternité et de l'assurance accidents professionnels (LAA). En fonction du temps de travail, ces assurances peuvent être complétées par des allocations familiales, l'assurance prévoyance professionnelle (LPP), l'assurance perte de gain maladie (APGM) et l'assurance contre les accidents non professionnels (Chèque service 2013).

En principe, les travailleuses doivent s'affilier aux assurances sociales indépendamment de leur statut légal et c'est à leur employeuse d'effectuer les démarches nécessaires. Or, dans le cadre de cette recherche, seules trois personnes sont déclarées aux assurances pour la totalité du travail qu'elles effectuent (deux d'entre elles disposent d'un statut légal en Suisse).

Prénoms	Statut légal	Déclaration aux assurances sociales	Assurance maladie
Aline	En France	En France	En France
Amal	Aucun	Non	Non
Dafna	Aucun	Partielle	Non
Darina	Carte de légitimation	Non	Non
Emerentia	Aucun	Non	Non
Eva Luna	En Espagne	En Espagne	En Espagne
Leïla	Permis B	Oui	Oui
Madeleine	---	---	---
Malena	Aucun	Partielle	Non
Marguerite	En Espagne	Non	Non
Mariam	Aucun	Non	Non
Maude	Aucun	Non	Non
Ossyane	Permis B	Oui	Oui
Rosa	Aucun	Oui	Non
Tita	En Italie	En Italie	En Italie

Fig. 3 : Statut légal, déclaration aux assurances sociales et affiliation à une assurance maladie.

Ce tableau montre que la plupart des personnes enquêtées ne sont pas déclarées aux assurances sociales en Suisse ; six d'entre elles n'ont pas de statut légal et une personne dispose d'une carte de légitimation du DFAE. Dans ce contexte, le statut de séjour et l'autorisation de travail semblent jouer un rôle central dans la possibilité de bénéficier d'une certaine protection sociale.

Trois femmes bénéficient de prestations sociales dans les Etats européens dans lesquels elles ont une autorisation de séjour et de travail. Elles payent des cotisations respectivement en France, en Italie et en Espagne et s'y rendent régulièrement pour des besoins administratifs et médicaux⁷⁸. Ces personnes expérimentent des situations de « semi-

⁷⁸ Dans une recherche future, il me semblerait intéressant d'étudier les liens que les migrantes maintiennent avec les Etats dans lesquels elles bénéficient d'une autorisation de séjour sans y travailler.

légalité » dans le sens où elles bénéficient de certains avantages sociaux dans un pays européen tout en travaillant en Suisse sans autorisation de travail. Au vu de cette situation, le permis apparaît comme un moyen d'accéder à une protection en matière de droits sociaux mais il n'est pas garant d'un accès complet aux assurances pour les travailleuses du secteur domestique.

A Genève, les employées domestiques ont la possibilité de travailler « au gris » notamment par le biais du Chèque service, ce qui permet de garantir aux travailleuses un accès minimum aux droits sociaux. Dans ce sens, Rosa souligne qu'en absence de cette possibilité, les travailleuses seraient obligées d'œuvrer entièrement « au noir », sans aucune protection en cas d'accident de travail, ce qui est le cas de six personnes ayant participé à cette étude.

Sur l'ensemble des personnes interrogées, trois femmes travaillent « au gris » à Genève dont une seule d'entre elles est déclarée pour la totalité de son activité professionnelle. Cette « déclaration partielle » met en évidence, une nouvelle fois, un manque d'intérêt envers la sécurité des travailleuses de ce secteur. Selon Dafna, cette attitude témoigne d'une volonté de nier leur présence en Suisse. « *Pour la Suisse, c'est comme si je n'existais pas, un peu au noir, un peu au gris* ».

Il me semble également possible d'interroger les raisons qui poussent les employeuses à déclarer partiellement leurs travailleuses. Est-ce que les cotisations aux assurances constituent une charge financière inabordable ou est-ce que cela représente, dans l'imaginaire des employeuses, une « charge superflue » ? A titre de réponse, Flückiger et Pasche précisent que les employeuses doivent supporter des charges qui s'élèvent à 16% du salaire brut de leur employée, ce qui implique qu'elles ont un avantage pécuniaire considérable à ne pas déclarer leurs employées (Flückiger et Pasche 2005 : 32). Il est également probable que certaines employeuses ne déclarent pas leurs employées de « peur » de devoir payer une amende en raison du fait qu'elles emploient une personne sans statut légal. Il est possible que les employeuses tentent de justifier des salaires non conformes au minimum légal par le fait de « prendre un risque » en les engageant⁷⁹. A ce propos, Flückiger et Pasche soulignent que les conséquences sont déséquilibrées, car les travailleuses s'exposent à une double peine en raison de l'amende et du risque qu'elles encourent à être expulsées du territoire (Flückiger et Pasche 2005 : 35).

Par ailleurs, certaines travailleuses ne sont pas déclarées aux assurances en raison du fait qu'elles ne bénéficient pas du salaire minimum (cf chapitre 3.3). Ainsi, Lola avoue qu'elle hésite à déclarer sa « nounou » au système de Chèque service, car celui-ci lui impose d'être aux normes en matière de salaire minimum, c'est pourquoi elle souhaiterait la déclarer de manière indépendante.

Au cours de leur expérience professionnelle, plusieurs personnes ont demandé à leurs employeuses de pouvoir être affiliées aux assurances sociales. Elles font part de leurs difficultés à obtenir cette protection, principalement en raison du choix de leurs « patronnes ». Quatre personnes voudraient ainsi régulariser leur statut légal afin de pouvoir être affiliées aux assurances, principalement en raison des risques d'accident de travail. Eva Luna et Malena affirment qu'elles seraient prêtes à payer la différence de salaire, tandis que Mariam a peur que cela ait des conséquences trop importantes, notamment en termes d'impôts. Elle n'y voit pas d'intérêt direct, c'est pourquoi, elle ne souhaite pas être déclarée. A ce propos, l'étude de Flückiger et Pasche (2005) montre que les travailleuses domestiques

⁷⁹ En 2005, les employeuses risquaient une amende de 5000 CHF (Flückiger et Pasche 2005 : 35).

ne souhaitent pas nécessairement être déclarées aux assurances sociales, en raison de l'influence de cette déclaration sur leur salaire et de la « préférence » des travailleuses pour le « présent » en raison de la nécessité de subvenir prioritairement à leurs besoins immédiats (Flückiger et Pasche 2005 : 34).

Maude explique qu'en raison de l'existence de « structures d'urgence », donnant accès à des prestations ponctuelles en cas de détresse, elle ne demande pas à son employeuse d'être déclarée. Pour elle, ces structures contribuent, de manière paradoxale, à inciter les employeuses à ne pas prendre leurs responsabilités et poussent les travailleuses à supporter des conditions de travail qui ne leur sont pas favorables. Aline précise quant à elle qu'elle n'ose pas demander à ses patronnes qu'elles la déclarent en raison des liens affectifs qui l'empêchent de négocier. Enfin, la déclaration aux assurances sociales participe parfois d'une démarche plus globale en vue d'une régularisation du statut de séjour⁸⁰.

5.2.7 ASSURANCE MALADIE

L'affiliation à une assurance maladie est en principe obligatoire pour toutes les personnes travaillant en Suisse, indépendamment de leur statut légal. D'une manière générale, les résultats concernant les assurances maladies sont semblables aux précédents dans le sens où les travailleuses peinent à accéder à une assurance. Dans ce contexte, cette difficulté est encore plus flagrante, car les travailleuses doivent prendre en charge elles-mêmes les frais des cotisations mensuelles. En conséquence, neuf personnes n'ont aucune assurance maladie, deux personnes bénéficient d'une assurance maladie propre et trois disposent d'une assurance maladie (ou de la possibilité de se faire soigner) dans un autre Etat européen.

Malgré les possibilités légales de souscrire à une caisse maladie, peu de personnes parviennent à le faire, principalement en raison des salaires qui rendent ces assurances « superflues ». Ainsi, Mariam ne conçoit pas la cotisation à une assurance maladie comme « indispensable », car il s'agit de frais qu'elle ne peut se permettre avec son salaire actuel. Elle ajoute qu'elle n'est jamais malade, c'est pourquoi elle ne s'inquiète pas de cette situation actuellement. De même, la plupart de mes interlocutrices espèrent qu'elles n'auront pas de problèmes de santé et ne contractent aucune assurance, car elles ne disposent pas des moyens financiers nécessaires.

A Genève, il existe des structures qui permettent aux personnes d'être soignées indépendamment de leur statut légal ou de l'affiliation à une caisse maladie. Dans le cadre de cette enquête, les travailleuses ont mentionné principalement la Consultation Ambulatoire Mobile de Soins Communautaires (CAMSCO)⁸¹ à laquelle elles ont fait appel de manière ponctuelle. Néanmoins, cette structure ne prend pas en charge tous les soins. Ainsi, Marguerite explique qu'elle n'a pas la possibilité d'effectuer les examens médicaux spécifiques dont elle aurait besoin en raison de son absence d'assurance maladie.

En définitive, les conditions de travail des personnes interviewées se caractérisent par une certaine précarité liée au caractère informel et privé du secteur domestique. La plupart des critères légaux prévus par le CTT-EDom ne sont pas respectés et aucune des personnes

⁸⁰ L'affiliation aux assurances permet notamment de prouver la présence de la travailleuse en Suisse ainsi que son activité professionnelle dans le cas d'une procédure de régularisation.

⁸¹ Cette structure est généralement appelée « Hugo » en référence à l'adresse à laquelle elle se situe (4, rue Hugo-de-Senger).

interrogées ne bénéficie de l'ensemble des protections définies par le cadre légal, c'est-à-dire qu'elles cumulent différents types de contraintes.

5.3 CONDITIONS DE LOGEMENT

Les situations de travail évoquées précédemment ont des répercussions directes sur les conditions de vie des personnes concernées qui expérimentent des situations de grande vulnérabilité malgré l'exercice régulier d'une activité lucrative. Afin de comprendre quelles sont les conséquences directes du fait d'évoluer dans le secteur domestique, en termes de contraintes sur la vie privée, je m'intéresserai d'abord aux conditions de logement puis à la situation de santé physique et psychique.

La question du logement me semble cruciale pour comprendre la manière dont le secteur professionnel peut influencer les conditions d'existence. En effet, le travail domestique génère des configurations de logement particulières, d'une part en raison du lieu où il se déroule et d'autre part, en raison de la précarité du statut juridique de certaines travailleuses et des salaires pratiqués dans ce secteur.

Au moment de la recherche, deux personnes sous-louaient un logement indépendant (une personne disposait d'un statut légal et une autre non), six personnes habitaient au domicile de leur employeuse, quatre louaient une chambre dans un appartement et trois partageaient un studio avec, respectivement trois, quatre et six personnes.

Dans la suite de ce chapitre, j'exposerai les conditions de logement des travailleuses du secteur domestique selon la séparation que les personnes enquêtées font, c'est-à-dire en distinguant entre *interna* et *externa*⁸². Ces deux termes renvoient à la fois à la manière de travailler et de se loger.

5.3.1 INTERNA

Le caractère intime du travail domestique crée des situations particulières où les travailleuses logent au même domicile que leurs employeuses. Cette situation de proximité avec l'employeuse est parfois générée par le cadre légal, dès lors que les conditions attachées aux cartes de légitimation imposent aux travailleuses de loger chez leurs employeuses⁸³. En conséquence, les personnes disposant d'un permis de séjour ou d'une carte de légitimation ne sont pas nécessairement mieux loties que les personnes sans statut légal.

Travailler *interna* signifie loger chez ses employeuses et partager sa vie quotidienne avec elles. Cette situation a l'avantage de ne pas impliquer de frais de logement et de nourriture, ce qui, pour certaines, compense les salaires précaires. « *La verdad yo no gasto en comida, no gasto en dormida y eso compensa un poco lo que me pagan* » (Maude)⁸⁴. Or, ce mode de logement a des conséquences importantes en matière de protection de la sphère privée, sociale et intime des travailleuses.

Toutes les personnes interrogées affirment qu'en logeant chez son employeuse, il devient pratiquement impossible de se créer un espace et un temps propres. La cohabitation se révèle difficile en termes de protection de la sphère intime et privée. Ainsi, Leïla explique

⁸² *Interne et externe.*

⁸³ L'ODPr stipule notamment que la travailleuse doit faire ménage commun avec l'employeuse (art. 9 al. 1 lit. h ODPr). Elle précise cependant des conditions de dérogation (art. 30 al. 4 et 5 OPDr).

⁸⁴ « *En vérité, je ne dépense pas en nourriture, je ne paye pas de loyer et cela compense un peu ce qu'ils me payent* » (Maude).

qu'elle ne souhaite plus vivre *interna*, car cela implique de perdre son intimité « *Uno no puede tener su vida propia, no hay privacidad* »⁸⁵.

En habitant *interna*, la frontière entre la vie professionnelle et privée est complexe à délimiter, c'est-à-dire que la différence entre le « travail » et la « vie quotidienne » s'estompe, ce qui a pour conséquence d'augmenter la disponibilité des travailleuses qui parviennent difficilement à fixer des limites dans leurs horaires. Les travailleuses *internas* sont amenées à vivre au rythme de la personne à charge ; elles sont fréquemment tenues de se lever lorsque celle-ci se réveille durant la nuit par exemple.

Tita précise que la seule manière de séparer clairement ses moments de disponibilité de sa vie privée est de sortir du domicile employeur, ce qu'elle a l'autorisation de faire durant deux heures quotidiennes. Toutefois, les personnes *internas* ne doivent pas systématiquement prendre en charge la totalité des tâches domestiques. En effet, l'ampleur de leur travail dépend en partie des exigences de leurs employeuses, de l'autonomie de la personne à charge et de la présence d'une tierce personne (rémunérée ou non) qui puisse les soutenir au quotidien.

Vivre *interna* a également des conséquences sur la vie familiale des travailleuses en limitant leurs contacts. En effet, certaines femmes ne peuvent pas communiquer avec leur famille par téléphone, car cela « dérange » leurs employeuses. Par conséquent, leurs relations familiales et sociales sont limitées à leur strict minimum. Cette restriction met également en évidence l'exigence de « discrétion » qui pèse sur les employées domestiques (Molinier 2005).

Dans le cadre de cette étude, une seule personne a le droit d'amener des amis au domicile employeur. Cette limitation des relations sociales (et sexuelles) peut être plus ou moins explicite et parfois intériorisée par la travailleuse. Ainsi, Tita assure que cette limitation est « normale », car cela fait partie de son emploi.

Ce mode de logement expose, par ailleurs, les travailleuses au contrôle de leur liberté de mouvement. Ainsi, Darina n'avait pas l'autorisation de sortir seule du domicile où elle habitait. Son employeuse exerçait une pression à son encontre - notamment par le biais de chantages - qui limitait directement ses déplacements. En raison de cette restriction, Darina n'avait pas accès aux informations qui lui auraient permis de se défendre.

Lorsque les travailleuses logent *internas*, les relations avec leurs employeuses peuvent se révéler particulièrement intenses, car le quotidien est partagé parfois sur de nombreuses années. Habiter *interna* peut engendrer également un sentiment de dévouement envers la famille employeuse. Ainsi, Eva Luna et Aline expliquent qu'elles ont le sentiment d'être responsables du bien-être de la famille employeuse, c'est pourquoi il leur arrive de limiter leurs sorties afin de ne pas « abandonner » la personne dont elles s'occupent. Aline précise qu'en logeant *interna*, elle a une obligation (implicite) d'être présente tous les soirs, c'est pourquoi elle n'est pas libre de ses mouvements.

De manière presque contradictoire, le fait de vivre *interna*, de partager sa vie quotidienne avec celle de la famille employeuse peut contribuer à créer une distanciation marquée entre l'employée et ses employeuses. En dépendant du rythme et du mode de vie de la famille employeuse, la distinction entre « employeuse » et « employée » s'intensifie. Cette distinction peut être décelée par une séparation à la fois sociale et physique entre les

⁸⁵ « On ne peut pas avoir de vie privée, il n'y a pas d'intimité » (Leïla).

travailleuses et leurs employeuses, car les premières n'ont pas la possibilité de se mouvoir dans toutes les pièces de l'appartement, ce qui n'est pas le cas des secondes. De même, Maude vit *interna*, mais ne possède pas les clés du domicile, ce qui instaure une frontière claire entre les personnes *habitant* au domicile et l'employée dont la liberté de mouvement est limitée. De cette manière, Maude est entièrement dépendante du rythme de vie de ses employeuses.

Cette distanciation entre la travailleuse et la famille employeuse est particulièrement flagrante en ce qui concerne les conditions de logement à l'intérieur du domicile employeur. Ainsi, dans le cadre de cette recherche, quatre personnes relèvent l'inadéquation des pièces à disposition. Deux personnes estiment que leur chambre est « convenable » et une femme juge son logement entièrement satisfaisant, car elle dispose d'une chambre indépendante avec une salle de bain individuelle.

A titre comparatif, le CTT-EDom précise que :

Le travailleur logé par l'employeur a droit à une chambre particulière pouvant être fermée à clé, bien éclairée par la lumière naturelle (et par l'artificielle), bien chauffée et disposant des meubles nécessaires (lit, table, chaise, armoire à vêtements fermant à clé) (art. 11 al. 1 CTT-EDom).

Une seule personne dispose effectivement d'une chambre remplissant toutes ces conditions. Les autres expliquent que les pièces dans lesquelles elles dorment sont étroites. Maude n'a par exemple pas de place pour s'allonger entièrement dans son lit, car elle habite dans la « buanderie » de l'appartement. Les chambres ne disposent pas toujours d'armoires et ne ferment pas à clé. La plupart du temps, le seul moyen de distraction est une télévision.

Par ailleurs, trois travailleuses soulignent qu'elles n'ont aucune protection de leur intimité, car leurs employeuses (ainsi que les membres de la famille) entrent sans frapper, parfois sans leur laisser le temps de se changer. Deux personnes dorment quotidiennement dans la même pièce que les enfants dont elles s'occupent, ce qui les empêche de se reposer et de fixer une limite à leur disponibilité.

Ces conditions de logement peuvent générer un important sentiment de stress et d'isolement. A ce titre, Tita confie que la solitude qu'elle ressent (malgré le fait d'être toujours en contact avec l'enfant dont elle s'occupe) est particulièrement pesante en fin de journée, car elle n'a pas la possibilité de communiquer avec d'autres personnes : elle doit rester seule dans sa chambre pendant que le bébé dort. « *Al terminar de hacer todo en la cocina, haber limpiado todo, me sentaba en el cuarto y veía la TV, volteaba y no veía a nadie para conversar, es estar propiamente sola. El bebe dormía. Poco a poco me fui acostumbrando. La vida es así, que puedo hacer?* »⁸⁶. Cet exemple soulève un paradoxe lié à ces conditions de vie, car les travailleuses ne disposent pas d'intimité ni d'indépendance, tout en éprouvant un important sentiment de solitude.

Enfin, l'un des problèmes majeurs de travailler *interna* est de ne pas pouvoir quitter le domicile en cas de conflit, ce qui rend les travailleuses particulièrement dépendantes de leurs employeuses. En travaillant *interna*, la démission engendre simultanément la perte d'un revenu et la privation du logement, ce qui crée des situations de grande vulnérabilité. Pour cette raison, les travailleuses *internas* éprouvent généralement plus de difficultés à quitter leur travail en cas de conflit. Dans ce sens, Maude confie qu'elle n'a pas de famille à

⁸⁶ « *Après avoir terminé de tout faire à la cuisine, tout lavé, je m'asseyais dans la chambre et je regardais la télévision. Je me tournais et je ne voyais personne pour discuter, j'étais réellement seule. Le bébé dormait. Petit à petit, je me suis habituée* » (Leila).

Genève pour se réfugier, c'est pourquoi elle n'a pas le courage de quitter son employeuse. Elle se dit qu'elle doit supporter cette situation notamment en raison de son absence de statut légal, car elle n'a pas la possibilité de loger ailleurs. Ici, sa représentation des droits des personnes sans statut légal l'empêche d'entamer des démarches pour transformer ses conditions d'existence.

5.3.2 EXTERNA

Les loyers à Genève sont particulièrement élevés notamment en raison de la pénurie de logements, ce qui implique qu'il est spécialement complexe pour une personne qui ne perçoit pas un salaire important de se loger. Par ailleurs, il est impossible pour une personne sans statut légal de louer un appartement ou un studio à son nom. En conséquence, de nombreuses travailleuses domestiques partagent des chambres ou louent des *plazas*⁸⁷.

Les travailleuses n'habitent pas chez leurs employeuses logent généralement de manière indépendante, tout en partageant le loyer à plusieurs dans un appartement ou un studio. Cette situation ne concerne pas uniquement les personnes sans statut légal mais également les personnes disposant d'un titre de séjour et d'une autorisation de travail, car les diverses situations juridiques se côtoient. Cette option permet de diviser les frais du loyer, des charges et, quelquefois, de la nourriture.

Les loyers varient en fonction du type de logement, c'est-à-dire que les chambres sont généralement plus chères que les *plazas*. Une chambre partagée dans un appartement peut coûter entre 600 CHF et 1200 CHF mensuels tandis que les *plazas* dans un studio varient entre 350 CHF et 450 CHF pour un lit propre et 250 CHF pour un lit avec d'autres personnes. Cette situation implique une grande promiscuité difficile à supporter au quotidien et montre que les loyers demeurent conséquents proportionnellement au salaire⁸⁸.

Par rapport au logement *interna*, cette possibilité facilite la séparation entre la vie professionnelle et privée puisque les personnes quittent le domicile des employeuses une fois la journée de travail terminée, ce qui permet également de séparer la problématique du logement de celle du travail. Il arrive néanmoins que la cohabitation se révèle difficile. En effet, la plupart des personnes interrogées (indépendamment de leur statut juridique) partagent des appartements ou des studios avec des personnes sans statut légal. Pour ne pas être remarquées et encourir ainsi le risque d'être renvoyées, elles doivent se comporter de manière particulièrement discrète, car les allées et venues dans les appartements sont restreintes. « *Pero no llevamos muchas amistades porque incluso hay una regla con ellos, incluso no quieren mucha gente para que la gente no mire muchas personas entrando y saliendo, en caso de una denuncia* » (Mariam)⁸⁹. Ces règles ont pour conséquence de limiter la vie sociale tout au long de leur séjour en Suisse. Elles mettent également en évidence la dimension disciplinaire de l'absence de statut légal dans la vie quotidienne et plus seulement dans les relations professionnelles. Dans ce contexte, la menace d'un renvoi pousse ces personnes à se comporter de la manière la plus discrète possible afin de ne pas attirer

⁸⁷ Une *plaza* est un lit dans un appartement ou un studio partagé. Ce terme est également utilisé par les personnes qui partagent des « places » dans des lits à plusieurs.

⁸⁸ Il me semblerait intéressant de mener une étude plus approfondie sur les conditions de logement des travailleurs et des travailleuses au statut précaire dans la ville de Genève.

⁸⁹ « *Mais on n'amène pas beaucoup d'amis parce qu'il y a aussi une règle avec eux qu'ils ne veulent pas qu'il y ait beaucoup de gens pour que les gens ne voient pas beaucoup de personnes qui entrent et qui sortent, en cas de dénonciation* » (Mariam).

l'attention, ce qui révèle le pouvoir de coercition du statut juridique dans la vie quotidienne de ces travailleuses au statut précaire (De Genova 2002 : 425).

La cohabitation demande notamment de parvenir à négocier sa place au sein du logement afin de protéger sa vie privée. Cette proximité peut parfois mener à un contrôle mutuel. A titre d'exemple, Maude raconte qu'elle se sentait harcelée dans son logement antérieur, car elle avait l'interdiction d'allumer la lumière et de cuisiner après 22h00. Elle devait vivre au rythme de ses colocataires qui lui imposaient des règles de vie particulièrement strictes pour ne pas risquer d'être arrêtés. Cette situation l'a menée à avoir des conflits, car elle se sentait contrôlée. Suite à cette expérience, elle a décidé de changer de logement et de travailler *interna*. Elle est la seule à préférer habiter chez ses employeuses. Son récit met aussi en évidence la dimension initiatique de ce premier logement, car au fil de leurs expériences, les travailleuses doivent apprendre les règles de vie pour se protéger et préserver les autres du renvoi. Pour Mariam et Maude, cette initiation se fait davantage sur la base de peurs que sur de réelles informations, c'est pourquoi certaines personnes se limitent en intériorisant des restrictions qui ne sont pas toujours fondées.

En comparaison avec les travailleuses *internas*, les personnes qui louent des chambres ou des *plazas* ont la possibilité de mieux contrôler leur temps de travail et disposent d'une certaine indépendance. Cette situation s'avère néanmoins problématique en matière de protection de la sphère privée et de l'intimité des travailleuses qui sont exposées au contrôle de leurs colocataires. Ces exemples montrent également que les travailleuses *externas* sont davantage exposées au pouvoir disciplinaire du statut juridique, tandis que les travailleuses *internas* bénéficient d'une certaine protection de par le caractère caché de la sphère domestique. Ces dernières sont toutefois tenues de se comporter de manière particulièrement discrète.

5.4 CONDITIONS DE SANTÉ

En raison de la difficulté de l'emploi, de la précarité des salaires et des conditions de logement difficiles, les employées domestiques sont exposées à des risques spécifiques qui mettent en péril leur santé tant au niveau physique que psychique.

Pour préciser le terme de « santé », je me suis basée sur la définition établie par l'OMS : « *La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité* »⁹⁰. Cette conception holistique met en évidence la dimension physique, psychique et sociale de la santé humaine. Dans cette étude, je voudrais m'intéresser aux conséquences directes et indirectes des conditions de vie et de travail des migrantes de l'économie domestique sur la santé générale des travailleuses, c'est-à-dire sur leur état de bien-être à la fois physique, psychique et social.

Il me faut tout d'abord préciser qu'avec les outils dont je dispose, il est impossible de déterminer si les problèmes de santé mentionnés sont uniquement liés aux conditions de travail ou s'ils proviennent de conditions de vie plus générales. Il s'agit néanmoins des situations que mes interlocutrices interprètent comme étant directement liées à leur emploi.

Les conditions de vie et de travail particulièrement éreintantes peuvent engendrer des états de fatigue physique et émotionnelle. Dans le cadre de cette étude, neuf personnes se plaignent de problèmes de « stress » attribués notamment à leurs horaires ainsi qu'à l'exigence de rapidité et de discrétion dans le travail. Dans certains cas, ce « stress » est généré par la présence de l'employeuse qui surveille le travail des employées de maison, exerçant une pression psychologique à leur encontre qui contribue à les priver de leur autonomie.

D'après les récits de mes interlocutrices, ce « stress » se traduit notamment par des douleurs physiques telles que tendinites (2), maux de dos (1), problèmes de genoux (3) et d'articulations (1).

La difficulté physique du travail domestique, l'inadéquation de certains appareils ménagers et la nocivité des produits de nettoyage mettent en danger la santé des travailleuses sur le long terme. Deux personnes parlent notamment de tendinites engendrées par l'utilisation d'appareils lourds. Trois personnes sont allergiques aux produits de nettoyage qui affectent leur peau et/ou leurs yeux.

Deux personnes ont subi des accidents de travail sans avoir eu la possibilité de consulter un médecin et sans avoir pu demander un arrêt de travail. Elles en endurent actuellement les conséquences sur leur santé. Parfois, les travailleuses ne peuvent accéder aux soins dont elles auraient besoin en raison du contrôle exercé par leurs employeuses sur leur liberté de mouvement. Ainsi, deux personnes révèlent que leurs « patronnes » ne les autorisent pas à se faire soigner. Emerentia raconte qu'elle a enduré un important accident professionnel mais elle a continué à travailler, pensant qu'elle n'avait pas le droit de se reposer en raison de son absence d'autorisation de travail et d'assurance maladie. Elle a d'abord caché son état de santé à la famille employeuse pour ne pas risquer de perdre son emploi. En raison d'importantes douleurs, elle s'est ensuite confiée à son employeur qui lui a conseillé de consulter un médecin. Indépendamment de cet accident, Emerentia a dû subir une seconde

⁹⁰ Préambule à la Constitution de l'OMS entrée en vigueur le 7 avril 1948.

opération chirurgicale qui s'est mal terminée⁹¹, ce qui lui a causé d'importantes séquelles. Suite à son absence prolongée, elle a été renvoyée de son lieu de travail.

Parfois, les personnes interrogées hésitent à faire appel à des structures extérieures pour se soigner, car elles manquent d'informations précises. Dans le même ordre d'idées, Maude rapporte qu'on lui avait certifié qu'elle n'avait pas le droit d'être soignée en raison de son absence de statut légal. Une membre de sa famille l'avait ainsi avertie : « *Cuidadito se va a enfermar aquí, porque aquí Usted se muere si se enferma, aquí nadie le va a brindar una pastilla y si Usted busca un medicamento en la farmacia a Usted nadie se lo va a vender porque no lleva una receta y los médicos acá son carísimos, ni los médicos privados y en el hospital nadie la van a atender porque somos ilegales* »⁹². Dans son interprétation, le fait de ne pas avoir de statut juridique stable la livre à elle-même. Cet exemple révèle que certaines restrictions à l'accès aux soins ne sont pas d'ordre légal mais découlent d'un manque d'information et de la peur générée par l'absence de statut légal.

Certains problèmes de santé dérivent de conditions de vie plus générales dont les conditions de logement en particulier. Ainsi, Maude impute directement ses problèmes de colon au harcèlement qu'elle subissait au sein de son logement. Cette situation fait écho à l'analyse d'Efionayi et al. 2010 qui affirment que « (...) *l'habitat et des conditions de travail précaires ainsi que la crainte perpétuelle d'être découvert, peuvent nuire considérablement à la santé* » (Efionayi et al. 2010 : 67).

5.4.1 ISOLEMENT SOCIAL

En raison de sa nature privée, le secteur domestique mène parfois à un isolement social. Ainsi, sept personnes révèlent que leur activité professionnelle contribue à augmenter leur sentiment d'isolement. A ce titre, Ossyane explique que cet « enfermement » l'a également empêché de se former, car il avait peu de contacts avec l'extérieur.

C'est un travail, c'est bien mais c'est un peu monotone. Au début quand je travaillais, pendant pas mal de temps, je n'avais de contact avec personne parce que j'allais, je nettoyait, après je rentrais chez moi. Je ne connaissais personne. Je ne parlais même pas avec mes patrons parce que je ne les voyais pas.

Ainsi, la sphère domestique participe à limiter les possibilités de « réalisation individuelle » des travailleuses en les isolant et en les menant à circonscrire leur existence à leur activité professionnelle.

Des fois les gens pensent que c'est plus facile, ils se limitent à ça. Ils travaillent tout le temps à faire des ménages et vont de la maison au travail, de la maison au travail. C'est un peu tranquille mais c'est difficile pour moi (Ossyane).

Dans ce sens, Ossyane explique qu'il a souhaité entamer une formation afin de sortir de la monotonie et de l'isolement engendré par le travail domestique. « *Je voulais étudier, changer de travail, je me sentais mal. C'était déjà fatiguant de nettoyer, je voulais ouvrir des portes nouvelles, faire un travail un peu plus intéressant* »⁹³.

⁹¹ Cette intervention a eu lieu dans une clinique privée. En raison de son impossibilité à payer les frais pour demeurer une nuit supplémentaire, Emerentia a subi d'énormes complications sur sa santé dont elle ne s'est pas encore remise.

⁹² « *Attention à ne pas tomber malade ici, parce qu'ici, vous mourrez si vous tombez malade. Ici, personne ne va vous offrir un médicament et si vous cherchez un médicament à la pharmacie, personne ne va vous le vendre parce que vous n'avez pas d'ordonnance et les médecins ici sont très chers, et ni les médecins privés, ni l'hôpital, personne, ne va vous prendre en charge, parce que nous sommes illégales* » (Maude).

⁹³ A noter que cette démarche n'aurait pas été possible en absence de statut légal.

L'isolement social et la monotonie sont parfois considérés comme des caractéristiques inhérentes au travail domestique. Ainsi, Aline considère que le célibat constitue une condition implicite pour toute personne souhaitant travailler dans le secteur domestique, car cette activité « interne » empêche la construction d'une vie de couple. Au contraire, Tita estime qu'elle aurait la possibilité de construire une vie de couple notamment durant le week-end mais ses conditions de travail limitent considérablement ses possibilités de développer une vie sociale durant la semaine⁹⁴. Attribuant sa solitude aux caractéristiques de son emploi, elle se donne du courage en amoindrissant les effets négatifs de cet isolement. « *Pienso que nadie se ha muerto estando solo* »⁹⁵. Dans ce cas, elle fait directement référence à ses besoins vitaux, car ses besoins sociaux demeurent un « luxe ».

D'après mes interlocutrices, l'aspect le plus difficile de cet isolement est le fait d'être séparées de leur famille, car la migration engendre une fragilisation de leurs relations familiales, ce qui fait écho aux analyses de Parreñas (2001) et de Hochschild (2001). En effet, la plupart de mes interlocutrices sont séparées de leurs enfants⁹⁶. Au quotidien, cet éloignement est une source de tristesse et constitue, pour beaucoup d'entre elles, l'aspect le plus douloureux de leur migration⁹⁷. A ce sujet, Leïla fait part de ses regrets et de son sentiment de culpabilité d'avoir « abandonné » ses filles lorsqu'elles étaient enfants et de ne pas avoir été présente à leurs côtés. Elle se sent notamment responsable des problèmes scolaires de sa fille qu'elle attribue directement aux conséquences de sa migration⁹⁸. Elle évoque cette séparation comme une source quotidienne de souffrance. « *Por el lado de la familia, no soy feliz porque siempre estoy pensando en ellas [mis hijas]. Emocionalmente nunca estoy bien* »⁹⁹. Dans son interprétation, sa migration l'a menée à acquérir une certaine stabilité matérielle aux dépens d'un vide affectif qu'elle ne parvient à combler (Parreñas 2001). Avant de rejoindre ses filles, Leïla souhaite pourtant s'assurer une sécurité financière pour sa retraite, c'est pourquoi elle continue de supporter cet éloignement. « *Tengo que darme valor, no me puedo dejar caer. Hay mucho sufrimiento adentro, habrá mucho hasta que no me reúna con mi familia* »¹⁰⁰.

5.4.2 ALIMENTATION ET RÉSEAUX DE SOLIDARITÉ

La santé des travailleuses est aussi influencée par les habitudes de vie des employeuses. Il arrive que certaines femmes quittent leur emploi en raison de la consommation de tabac et d'alcool des personnes qui les emploient. Plusieurs femmes se sentent également affaiblies, car elles doivent suivre le même régime alimentaire que celui de la famille pour laquelle elles travaillent, parfois insuffisant au regard de l'effort physique qu'elles doivent fournir.

Dans le cadre de cette enquête, six personnes rapportent qu'elles n'ont pas pu se nourrir correctement durant des périodes prolongées. Il s'agit à la fois de personnes subissant des restrictions sur leur nourriture, de personnes n'ayant « pas le temps » de manger en raison

⁹⁴ Tita n'a que deux heures quotidiennes de libre.

⁹⁵ « *Je pense que personne n'est mort en étant seul* » (Tita).

⁹⁶ Sur les huit personnes ayant des enfants, une seule se trouve actuellement accompagnée de sa fille à Genève.

⁹⁷ Maude affirme néanmoins que cette situation a permis à ses enfants d'acquérir une certaine indépendance.

⁹⁸ Une recherche ultérieure me semblerait intéressante pour comprendre quelles sont les conséquences de ces migrations sur les enfants dont les mères ont migré dans le secteur du *care* (voir à ce sujet Parreñas 2005).

⁹⁹ « *Du côté de la famille, je ne suis pas heureuse parce que je suis toujours en train de penser à elles [mes filles]. Emotionnellement, je ne me sens jamais bien* » (Leïla).

¹⁰⁰ « *Je dois me donner du courage, je ne peux pas me laisser abattre. Il y a beaucoup de souffrance dedans, il y en aura encore beaucoup jusqu'à ce que je me réunisse avec ma famille* » (Leïla).

de leurs horaires et de personnes qui se sont retrouvées sans ressources suite à la perte d'un emploi.

Les salaires pratiqués dans la branche poussent certaines personnes à accumuler de nombreuses heures de travail, ce qui se révèle quelquefois problématique pour la santé. Dans ce sens, Ossyane raconte avoir souffert d'ulcères en raison du « stress » lié à son emploi du temps, car il ne pouvait manger qu'une fois par jour. De même, deux personnes souffrent de problèmes d'anémie en raison d'une mauvaise alimentation attribuée à la fois à leur emploi du temps et à leurs difficultés financières.

Trois personnes racontent par ailleurs que leurs employeuses leur limitent la nourriture. Malena considère qu'elle n'a pas assez à manger pour mener à bien son travail. Elle manque particulièrement de protéines, car elle n'a pas le droit de se servir de viande, même lorsqu'elle en cuisine. Elle pense que sa « patronne » limite son alimentation afin qu'elle mange rapidement et ne s'arrête pas de travailler, ce qui sous-entend qu'elle a le sentiment d'être utilisée comme une « force de travail ». De même, Tita raconte que ses employeuses effectuaient une discrimination par les repas, dans le sens où elles ne lui proposaient pas de goûter à leur nourriture lorsqu'elles cuisinaient des repas « spéciaux ». Dans ce contexte, la ségrégation autour de la nourriture n'est pas nécessairement influencée par le fait de loger *interna* (Malena loge de manière indépendante) mais semble découler de la dévalorisation du statut social d'employée domestique.

La perte d'un emploi peut également engendrer des complications importantes en termes de santé et d'estime de soi. Dans ce sens, deux personnes racontent qu'elles ont dû vivre durant une certaine période dans la rue en raison de leur impossibilité à payer le loyer après avoir été licenciées. Pour Amal, cette situation s'est avérée particulièrement difficile, notamment en raison de son absence de liens familiaux en Suisse. « *Porque yo soy viuda no tenemos quien nos ayude. Ya me quede sin nada, sin horas [de trabajo] ni nada y yo no conozco a nadie* »¹⁰¹. Elle a également souffert d'une dépression suite à cette expérience.

Dans ce cas, la « débrouille » et la solidarité deviennent une stratégie de survie pour trouver les moyens de « s'en sortir ». Cette entraide se manifeste par des repas, des vêtements, un logement provisoire et/ou des recommandations auprès d'autres employeuses afin de retrouver rapidement un nouveau moyen de subsistance. Efionayi *et al.* (2010) s'appuient sur le concept de « capital social et culturel »¹⁰² pour mettre en évidence l'importance essentielle, notamment pour les personnes vivant en situation « irrégulière », de disposer de réseaux relationnels au niveau familial, professionnel, associatif ou spirituel (Efionayi *et al.* 2010 : 57).

A l'instar des travailleuses étudiées par Parreñas (2001), les personnes interrogées font appel à des réseaux informels de solidarité afin de subvenir à leurs besoins, sans pour autant que ces réseaux ne parviennent à contrebalancer entièrement leur sentiment d'isolement ni la fragilité de leur situation socio-économique. En effet, Marguerite souligne qu'il s'avère parfois difficile de tisser des liens sociaux solides dans un contexte socio-économique instable où chacune doit lutter pour sa « survie ». Cette situation met également en évidence le caractère individualisant du cadre légal (qui complexifie la création de liens de

¹⁰¹ « *Parce que je suis veuve, nous n'avons personne pour nous aider. Maintenant je suis restée sans rien, sans heures [de travail] ni rien et je ne connais personne* » (Amal).

¹⁰² Voir à ce sujet Bourdieu et Passeron 1964.

solidarité) et des conditions d'existence dans le secteur domestique qui contribuent à isoler les travailleuses.

Marguerite raconte qu'elle connaît les centres où elle peut se nourrir gratuitement, les magasins de seconde-main et ce qu'elle appelle les « secrets pour vivre en Suisse ». Elle a adapté ses distractions à ses possibilités économiques et ne sort que rarement de chez elle. Elle confie qu'elle doit se démener pour survivre en Suisse tout en préservant sa dignité. « *Yo me las ingenio para sobrevivir. Trabajar honestamente, estar bien con uno mismo y tratar de hacer bien a los demás... sale de mí* »¹⁰³. Dans ce cadre, malgré ses difficultés financières, elle essaye de travailler honnêtement et d'aider les personnes qui se trouvent dans la difficulté. Cette démarche l'aide également à conserver une bonne image de soi.

Pour Marguerite et Eva Luna, l'alimentation constitue actuellement leur préoccupation quotidienne, en raison de la précarité de leurs salaires. En effet, en accumulant les heures de travail, elles parviennent, au moment de l'enquête, à toucher des salaires mensuels de 600 CHF, desquels elles doivent déduire le loyer et les charges familiales. Eva Luna raconte qu'elle tente aujourd'hui de survivre avec 100 CHF mensuels (après avoir payé son loyer et envoyé de l'argent à sa fille en Espagne) en se rendant régulièrement aux *comedores*¹⁰⁴ et en ne se nourrissant qu'une seule fois par jour. Elle décrit cette situation comme une condition « infrahumaine » de survie. « *Y esa es la parte difícil de los seres humanos cuando no tenemos trabajo, cuando no sabemos el idioma, estamos prácticamente a la aventura aquí. Pero estamos sobreviviendo* »¹⁰⁵.

Les personnes qui perçoivent des salaires légèrement supérieurs précisent qu'elles connaissent les différents lieux d'urgence mais ne s'y rendent pas. Dans ce sens, Malena explique qu'elle ne fréquente pas les *comedores* et ne s'adresse pas aux œuvres d'entraide, car elle souhaite subvenir à ses besoins de manière autonome. De même, Mariam s'estime chanceuse de ne pas avoir dû y faire appel. Ainsi, pour certaines, la sauvegarde de leur indépendance participe d'une démarche de préservation de leur dignité. Dans ce contexte, les conditions de vie dans le secteur domestique peuvent avoir des conséquences non négligeables en termes d'estime de soi (et de santé) lorsque les travailleuses se voient obligées de faire appel à des structures d'aide afin de compléter leurs salaires. Cette situation peut apparaître directement en contradiction avec les motivations à l'origine de la migration qui visaient à une plus grande autonomie afin de *sacar adelante*¹⁰⁶.

¹⁰³ « *Je me débrouille pour survivre. Travailler honnêtement, être bien avec soi-même et essayer de faire du bien aux autres... cela vient de moi* » (Marguerite).

¹⁰⁴ Le *comedor* est une salle à manger, une cantine. C'est le nom donné par mes interlocutrices aux centres sociaux qui servent des repas gratuits à Genève.

¹⁰⁵ « *Et ça c'est le côté difficile des êtres humains quand on n'a pas de travail, quand on ne connaît pas la langue, on est pratiquement à l'aventure ici. Mais nous survivons* » (Eva Luna).

¹⁰⁶ Aller de l'avant.

5.5 VIVRE SANS STATUT LÉGAL

Dans certains contextes, l'absence de statut légal contribue à inciter les travailleuses à supporter des conditions de travail difficiles. Les analyses de De Genova (2002) et Dal Lago (1999) montrent notamment que cette vulnérabilité est rendue possible par la stigmatisation dont les personnes sans statut légal font l'objet. Dans ce sens, le fait d'exister en-dehors du cadre légal contribue, dans le regard de la société, à justifier les conditions de travail difficiles imposées aux personnes migrantes. Leur exploitation est justifiée publiquement par l'absence d'un statut juridique stable qui empêche de les considérer comme des personnes à part entière (Dal Lago 1999) et à plus forte raison comme des travailleuses bénéficiant de droits et de devoirs. A ce titre, De Genova explique que l'« illégalité » rend les personnes particulièrement vulnérables à l'exploitation (De Genova 2002 : 429). Combinée au caractère caché et informel de la sphère domestique, cette absence de statut légal peut exposer doublement les travailleuses à des conditions de travail particulièrement difficiles (Lutz 2004). Le rôle de ce statut demande toutefois à être relativisé au regard des conditions particulièrement contraignantes imposées aux personnes disposant d'une carte de légitimation par exemple. En conséquence, ce n'est pas nécessairement l'absence de statut légal qui contribue à maintenir les travailleuses dans une position de vulnérabilité mais, plus précisément, les conditions strictes relatives à l'obtention d'un statut légal.

Rappelons que le droit du travail s'applique en principe à toute personne, indépendamment de son statut légal (SIT 2013). Pourtant, les personnes qui n'ont pas d'autorisation de séjour ni de travail hésitent à demander le respect des conditions légales minimales. Ainsi, Maude questionne le décalage entre le cadre légal et la réalité dans laquelle elle évolue. « *Una persona ilegal... quien va tener un seguro ?* »¹⁰⁷. Certaines personnes intériorisent les limites liées à l'absence de statut juridique, sans que ces barrières ne soient nécessairement une réalité juridique.

La préoccupation principale des travailleuses sans statut légal qui ont participé à cette enquête ne semble pas liée à la possibilité d'être renvoyées du territoire national mais à la peur d'être licenciées et de perdre leur source de revenu. Dans ce sens, Mariam sait qu'elle est exposée au renvoi mais elle n'en a pas peur. « *No me asusta porque he andado en Suiza, en Francia y en España, no pasa nada. Pero si un día choco con un policía y me mira a la cara o no se que, tal vez no era mi momento, mi día, puede que me controlen y me deporten, así de sencillo* »¹⁰⁸. Elle craint davantage de perdre son travail et souligne le rôle de l'absence de statut légal dans le fait de ne pas être reconnue ni respectée par la société d'« accueil ». « *Si porque tu ves que no puedes hacer nada, cuando no tienes papeles, mejor dicho somos X para el país* »¹⁰⁹. En conséquence, elle a l'impression que sa présence en Suisse est uniquement reconnue à travers sa fonction professionnelle. « *Aquí mi estatus en la Suiza solo es laboral* »¹¹⁰.

¹⁰⁷ « *Une personne illégale, qui va avoir une protection sociale ?* » (Maude).

¹⁰⁸ « *Je n'ai pas peur parce que j'ai été en Suisse, en France, en Espagne, cela ne fait rien. Mais si un jour je me trouve face à face avec un policier et il me regarde ou je ne sais trop quoi, peut-être que ce n'était pas mon moment, mon jour, il est possible qu'ils me contrôlent et qu'ils me déportent. C'est aussi simple que cela* » (Mariam).

¹⁰⁹ « *Oui parce que tu vois que tu ne peux rien faire, quand tu n'as pas de papiers. Autrement dit, nous ne sommes personne pour le pays* » (Mariam).

¹¹⁰ « *Ici en Suisse mon statut est uniquement professionnel* » (Mariam).

Quatre personnes sans statut légal hésitent à se défendre lorsqu'elles estiment être victimes d'une injustice, car elles ont peur d'être renvoyées de leur travail en raison du faible poids accordé à leur parole. Cette attitude met en exergue le rôle du statut juridique dans l'autorégulation des comportements. Dans ce contexte, le pouvoir de coercition et de subordination dont parle De Genova se remarque dans la difficulté à se défendre et à quitter son emploi en cas de conflit (De Genova 2002 : 429). De son côté, Rosa est la seule personne sans statut légal à affirmer qu'elle n'a pas peur de revendiquer ses droits et de se défendre personnellement. En revanche, elle estime qu'un permis de séjour lui permettrait d'éviter un renvoi et de s'assurer une certaine sécurité en cas de contrôle d'identité. Dans ce contexte, la menace d'un renvoi ne semble pas jouer de rôle primordial dans sa faculté à se défendre mais sur la stabilité de ses conditions de vie et de travail.

En règle générale, le statut légal est considéré comme un outil pour mieux négocier ses conditions de travail. « *Si tu as le permis, on peut dire que tu as plus de droits pour faire une démarche ou empêcher que les gens ne t'exploitent* » résume Ossyane. De même, Malena remarque que sa sœur qui bénéficie d'un statut légal peut fixer des limites claires sans risquer de perdre son emploi, car son statut donne plus de légitimité à sa voix.

Certaines personnes soulignent également le rôle du permis de séjour dans la reconnaissance de leur travail qui se traduit notamment dans les salaires. A ce titre, Eva Luna fait part de sa déception de savoir que des personnes – qu'elle considère comme « moins compétentes et moins expérimentées » – perçoivent un revenu trois fois supérieur au sien. Elle attribue cette différence de traitement directement à son absence de statut légal. Or, dans le cadre de cette enquête, ces deux éléments ne sont pas nécessairement corrélés, d'autant que les personnes bénéficiant d'une autorisation de séjour n'expérimentent pas nécessairement de meilleures conditions de vie. En effet, certaines personnes ayant régularisé leur situation révèlent qu'elles avaient une plus grande marge de manœuvre lorsqu'elles n'avaient pas de permis. Ainsi, Leïla explique que lorsqu'elle n'avait pas de statut légal, elle n'était pas liée par des contrats écrits, ce qui lui permettait d'être « plus libre » dans le sens où elle pouvait prendre des vacances et/ou cesser son activité professionnelle lorsqu'elle le désirait, puisqu'elle n'avait pas d'engagement ni de responsabilités formels. Dans son interprétation, le contrat l'assujettit à ses employeuses tandis que l'absence de statut juridique lui offre une plus grande marge de manœuvre. Cependant, elle précise que cette situation engendre des conditions de travail instables, c'est pourquoi elle apprécie aujourd'hui de pouvoir disposer d'un statut qui lui donne accès à une certaine sécurité concernant son emploi, les assurances sociales ainsi que la garantie du paiement de son salaire.

Dans certaines circonstances, le cadre légal contribue à créer des situations où les travailleuses sont exposées à une importante vulnérabilité face à leur employeuse. Cette situation est particulièrement explicite pour les personnes bénéficiant d'une carte de légitimation du DFAE. En effet, ces documents s'accompagnent de contraintes spécifiques notamment en termes de salaire et de logement (cf chapitre 3.2). Par ailleurs, la présence de la travailleuse en Suisse est conditionnée par sa carte de légitimation et par son contrat avec ses employeuses. Dans ce contexte, le cadre légal contribue à créer des conditions de travail éprouvantes. De plus, les travailleuses titulaires de cartes de légitimation du DFAE peuvent être poussées à accepter des conditions de travail et de logement difficiles afin de préserver leur statut de séjour, car l'abandon de l'emploi engendre la perte du permis (art. 9 al. 1 lit. h ODPr). Cette situation empêche notamment les personnes de porter plainte à l'encontre de

leurs « patronnes » afin de ne pas risquer d'être renvoyées. Dans le cadre de cette enquête, deux personnes ont effectivement perdu leur permis de séjour après avoir quitté le domicile employeur. Ainsi, Emerentia explique qu'avec la carte de légitimation du DFAE elle était « moins libre », car elle était obligée de loger chez son employeuse¹¹¹. Dans ce cadre, le pouvoir disciplinaire du statut juridique ne se révèle pas dans son absence mais au contraire dans les normes qui conditionnent l'obtention d'un statut légal dans le secteur domestique.

¹¹¹ Emerentia fait ici référence au cadre légal précédant l'entrée en vigueur de l'ODPr du 6 juin 2011, c'est-à-dire à la Directive du DFAE du 1^{er} mai 2006 qui précisait que les travailleuses étaient obligées d'être célibataires, veuves ou divorcées et de « *faire ménage commun* » avec leurs employeuses (Directive du 1^{er} mai 2006, modifiée le 1^{er} janvier 2011 3.1).

5.6 LE TRAVAIL DOMESTIQUE ET LE TRAVAIL DE CARE AU QUOTIDIEN

Les personnes interrogées n'évaluent pas seulement leurs conditions de travail en fonction du cadre légal ou des critères définis par le CTT-EDom mais également en fonction des relations qu'elles entretiennent avec leurs employeuses et avec les personnes dont elles prennent soin, c'est pourquoi je m'intéresserai plus précisément à la dimension relationnelle du travail domestique.

Les personnes qui engagent les travailleuses et définissent les conditions contractuelles ne sont pas nécessairement celles qui passent le plus de temps avec elles. Ainsi, les employées domestiques ne sont pas recrutées par la personne dont elles vont s'occuper mais par d'autres membres de la famille ; les « nounous » sont engagées par les parents tandis que les « auxiliaires de vie » sont recrutées par les enfants. En conséquence, la relation de confiance construite au quotidien, parfois sur plusieurs années, peut s'arrêter brusquement, indépendamment de la volonté de la travailleuse et de la personne bénéficiaire de *care*.

Le travail domestique ainsi que les activités de *care* impliquent des tâches répétitives renouvelées plusieurs fois au cours de la journée. Les horaires astreignants ainsi que les salaires précaires laissent peu de temps et d'espace pour les distractions. Par conséquent, plusieurs personnes font part de leurs difficultés à s'évader de la monotonie et de la routine attachées à leur activité professionnelle. Le caractère monotone de ce travail est accentué par le fait qu'il se déroule à l'intérieur, ce qui contribue à isoler les travailleuses. Par ailleurs, cette notion de « monotonie » est essentiellement assimilée aux tâches ménagères, car la dimension interactive des activités de *care* implique une part d'inattendu.

D'un point de vue théorique, les travaux ménagers font partie du *care*, car ils participent au bien-être des personnes et comportent une dimension affective particulière (Molinier 2005). Pourtant, certaines personnes effectuent une distinction claire entre les deux types d'activités. Ainsi, Rosa sépare le travail de *care* des autres activités domestiques. « *No puedes comparar una casa con los niños, porque los niños son seres vivientes, tienen sentimientos, piensan y expresan emociones, mientras una casa es algo muerto* »¹¹². Il lui est parfois difficile de fixer des limites à son employeuse lorsqu'elle travaille auprès d'enfants tandis que le travail ménager n'implique pas d'attachement particulier de sa part. Au contraire, Aline souligne la dimension affective du travail ménager, car elle apprécie de pouvoir rendre ses employeuses heureuses en nettoyant leur appartement. « *Cela me fait plaisir de faire plaisir aux autres, quand les gens rentrent que cela soit propre* ».

5.6.1 DES COMPÉTENCES NON RECONNUES

L'exécution des tâches domestiques requiert des compétences spécifiques acquises lors de l'expérience sociale et professionnelle. Ces connaissances contribuent dans une large mesure à améliorer les conditions de vie des personnes bénéficiaires de *care* mais elles sont rarement reconnues en tant que telles. Ainsi, les personnes interrogées expriment une douleur face au manque de considération dont font preuve certaines employeuses à leur égard. Dans ce contexte, la mise en avant de leurs connaissances durant les entretiens exprime une demande de reconnaissance de leurs qualités sociales, professionnelles et humaines.

¹¹² « *Tu ne peux pas comparer une maison avec des enfants parce que les enfants sont des êtres vivants, ils ont des sentiments, ils pensent et expriment des émotions, tandis qu'une maison, c'est quelque chose de mort* » (Rosa).

Les qualités requises pour mener à bien le travail domestique sont parfois apprises au cours de l'enfance dans le cadre familial, ce qui peut en partie expliquer pourquoi elles ne sont pas considérées comme des « qualifications » mais plutôt comme des « compétences féminines innées ». Or, il me semble important de souligner que ces connaissances ne sont pas « innées » : certaines femmes ont suivi des formations spécifiques, quelques-unes ont appris au cours de leur expérience professionnelle et individuelle, tandis que d'autres se sont renseignées auprès d'amis ou d'ouvrages spécialisés.

La non-reconnaissance de la dimension *acquise* des qualités des travailleuses domestiques contribue à influencer la valeur qui leur est attribuée. Ainsi, Mariam distingue explicitement d'une part *el lado domestico* et d'autre part *el lado profesional*¹¹³. Pour elle, le secteur domestique n'est pas un secteur professionnel, car il n'implique pas l'acquisition de connaissances à travers une formation spécifique.

Sur l'ensemble des personnes interrogées, Tita est la seule à faire explicitement référence à des stéréotypes de genre pour interpréter ses connaissances. Elle justifie une partie de ses qualités - comme la douceur, la patience et la compréhension - par le fait qu'elle soit une femme, « *porque soy mujer* »¹¹⁴. Son récit montre pourtant qu'elle a acquis ses compétences au cours de son expérience. « *Cuando inicié tenía mucho miedo de cargarlo [el bebé], tenía miedo de tratarlo mal o no saber como aproximarme a el, porque era un niño muy pequeñito. Poco a poco he aprendido* »¹¹⁵. Ces qualités ne sont, par conséquent, ni « naturelles », ni « innées », ni « culturelles », ni spécifiquement « féminines ».

Les connaissances mobilisées dépendent en partie du domaine d'activité, car les problématiques et les qualités requises ne sont pas les mêmes s'il s'agit de prendre en charge le ménage ou de s'occuper d'un bébé, d'un enfant, d'une personne âgée ou d'une personne malade. Bien que certaines activités se ressemblent (habiller, nourrir, lever, coucher), elles diffèrent notamment en fonction des besoins spécifiques de chaque individu, de son degré d'autonomie et de la relation qui se crée entre la travailleuse et la personne bénéficiaire de *care*.

Dans la suite de ce chapitre, je présenterai les qualités essentielles mises en avant par les personnes interrogées. Je m'intéresserai d'abord aux compétences organisationnelles de manière générale, puis à celles qui concernent précisément le travail ménager. Ensuite, j'illustrerai par deux exemples comment ces compétences sont mobilisées au quotidien.

ORGANISATION

L'ensemble du travail domestique demande une importante faculté d'organisation et d'adaptation. Certaines travailleuses prennent en charge seules la totalité des tâches domestiques au sein d'un foyer, tandis que d'autres partagent leurs responsabilités avec d'autres employées de maison ou membres de la famille. Les difficultés organisationnelles dépendent également du nombre d'employées ; elles diffèrent si les travailleuses cumulent des « heures » ou si elles travaillent au sein d'une même famille.

L'ampleur du travail dépend en partie des exigences de l'employeuse et de l'autonomie laissée à la travailleuse pour s'organiser. Ainsi, certaines personnes sont tenues de prendre

¹¹³ Le côté « domestique » et le côté « professionnel ».

¹¹⁴ « *Parce que je suis une femme* » (Tita).

¹¹⁵ « *Quand j'ai commencé, j'avais vraiment peur de le porter [le bébé], j'avais peur de le maltraiter ou de ne pas savoir comment m'approcher de lui, parce que c'était un enfant très petit. Petit à petit, j'ai appris* » (Tita).

en charge la totalité des tâches domestiques du foyer tandis que d'autres sont engagées pour des tâches spécifiques. Par exemple, Rosa doit s'occuper de toutes les tâches domestiques et se débrouiller afin de parvenir à prendre en charge plusieurs activités simultanément. « *Bajo a la lavandería, vengo aquí y meto los trastes a la maquina, los coloco en orden; vengo aquí arriba con el niño, vengo abajo, paso la aspiradora, voy a ver la maquina luego la otra, y así... paro un segundo y me pongo a cocinar. ¡Estoy haciendo toditito a la vez!* »¹¹⁶. Afin de parvenir à terminer son travail, Rosa précise qu'elle divise sa journée en deux parties : dans un premier temps elle s'occupe de l'ensemble de la maison, du ménage, de la lessive et de la cuisine et dans un deuxième temps, elle dédie toute son attention aux enfants.



Fig. 4 : Les travailleuses doivent parfois prendre en charge la totalité des tâches domestiques du foyer.

Certaines personnes travaillent de manière indépendante et cumulent des heures de ménage ou de *care* au sein de plusieurs foyers, ce qui implique de calculer les horaires pour faire coïncider différents emplois. Dafna raconte qu'elle travaillait le matin chez une employeuse, puis effectuait deux heures de ménage dans une autre famille. Elle retournait ensuite chez la première famille pour récupérer l'enfant à l'école et la raccompagner à son domicile. Cette organisation requiert de la ponctualité, de la rapidité et s'avère particulièrement éreintante pour la santé.

¹¹⁶ « Je descends à la buanderie, je viens ici et je mets la vaisselle dans la machine, je la range, je monte ici avec l'enfant, je descends, je passe l'aspirateur, je vais voir la machine à laver et puis l'autre machine, et ça continue... Je m'arrête une seconde et je me mets à cuisiner. Je fais absolument tout à la fois ! » (Rosa).

Par exemple, je finissais le travail à midi chez la dame, je rentrais au prochain travail vers 12h30-12h45. Si je loupais le bus, j'arrivais en retard. Ensuite, il y avait beaucoup de choses à faire, il fallait tout faire dans l'appartement : nettoyer, faire le ménage. Il y avait un chien, ça laisse des poils partout. Après ça, il fallait sortir le chien et le promener au moins quinze minutes. J'avais une heure quarante pour tout faire et sortir le chien et rentrer tout de suite au prochain travail (Dafna).

Pour cette raison, Dafna préfère aujourd'hui travailler dans une seule maison. Au contraire, Malena voudrait cumuler les « heures » au sein de plusieurs foyers, car elle se sent opprimée par la présence constante de son employeuse actuelle. Elle considère que cette alternative lui permettrait d'être plus indépendante et d'accéder à un meilleur revenu, car le salaire horaire est généralement supérieur au salaire mensuel perçu auprès d'une même employeuse. Ce constat est également validé par Flückiger et Pasche qui prouvent que les salaires diminuent lorsque les personnes travaillent pour une seule employeuse (Flückiger et Pasche 2005 : 24). En revanche, ce revenu n'augmente qu'en fonction de la charge de travail, c'est pourquoi le cumul des « heures » s'avère souvent plus épuisant.

Dans le cadre de cette étude, certaines femmes combinent les deux formes d'organisation, c'est-à-dire qu'elles travaillent à plein temps auprès d'une famille et « complètent » leurs revenus par des heures de ménage et/ou de *care* durant leur « temps libre ». Ainsi, Amal combinait deux emplois à 100%, dans le sens où elle effectuait des ménages auprès d'une « patronne » durant la journée et se rendait le soir veiller une personne âgée. Pour des raisons économiques, elle a dû accepter deux activités professionnelles, au risque de sacrifier sa vie sociale et son repos. Il n'est pas rare que les employeuses soient à l'origine de ces emplois du temps particulièrement remplis. Certaines « patronnes », conscientes des difficultés financières de leurs employées, leur proposent de se chercher d'autres « heures » pour compléter leurs revenus. Ainsi, elles reconnaissent que leurs salaires ne sont pas suffisants mais considèrent que leurs employées disposent de leur temps libre pour augmenter leur revenu. Dans ce cadre, les congés des travailleuses ne sont pas considérés comme des moments légitimes de repos mais comme un temps de « paresse », comme si chaque instant de leur existence devait être dédié au travail.

En synthèse, la prise en charge quotidienne du travail domestique demande une capacité d'organisation dont dépend en partie la difficulté du travail. La faculté d'organisation est également influencée par les exigences de l'employeuse et la marge d'autonomie laissée à la travailleuse.

TODO LO QUE SE HACE EN UNA CASA

Lorsque je demandais à mes interlocutrices de me décrire leur travail quotidien, celles-ci me répondaient généralement qu'elles faisaient « *todo lo que se hace en una casa* », c'est-à-dire « *tout ce qui se fait dans une maison* ». Cette expression souligne d'une part, le caractère routinier des tâches prises en charge et montre d'autre part, l'ampleur des activités déléguées aux travailleuses. Dans cette optique, Anderson précise que cette expression « tout faire » distingue le travail ménager effectué à l'intérieur du cadre familial de celui assigné aux travailleuses migrantes, car ces dernières doivent littéralement « tout » prendre en charge tandis que les familles employeuses ont la possibilité de répartir ces tâches sur des temporalités plus longues et de les diviser (même de manière inégale) entre les différents membres de la famille (Anderson 2000 : 15).

Les conditions de travail dans la sphère privée ne sont pas contrôlées, ce qui expose les travailleuses domestiques à des risques accrus d'accidents professionnels, notamment en raison de l'absence de formations spécifiques à ce sujet.

En raison de la dimension affective de leur emploi, les personnes interrogées apprennent notamment des techniques spécifiques destinées à « faire plaisir » car le résultat de leur travail doit être directement perceptible par les bénéficiaires. Ces techniques se traduisent, entre autres, par une attention particulière aux détails. Ainsi, Ossyane raconte qu'au cours de son expérience, il a affiné sa technique de nettoyage en étant plus attentif aux détails appréciés par son employeuse. De son côté, Aline observe la manière dont les personnes rangent et entretiennent leur maison afin de respecter leurs habitudes. Dans ces deux exemples, nous pouvons remarquer un intérêt marqué pour un travail de qualité qui puisse être apprécié par l'employeuse. Cette préoccupation met également en lumière la dignité que les travailleuses investissent dans leurs tâches quotidiennes.

Dans un contexte parfois transculturel, le travail ménager demande d'apprivoiser certaines normes et « standards » en matière d'entretien de la maison. Ainsi, dans le cadre de cette étude, cinq personnes affirment avoir appris à repasser selon les exigences de leurs employeuses au cours de leur première expérience professionnelle. Les « femmes de ménage » doivent s'adapter aux habitudes de leurs « patronnes ». Ces dernières refusent parfois d'acheter des produits spécialisés et non-allergènes, interdisent d'utiliser certains appareils de nettoyage et vérifient que les travailleuses ne consomment pas trop de produit ni d'eau lorsqu'elles nettoient. Cette attitude est vécue par Dafna comme une tentative de contrôle, une non-reconnaissance de ses compétences, une difficulté supplémentaire (moins de produit implique plus d'effort physique) et un moyen de faire des économies grâce à son travail, ce qui met en évidence des rapports de force au sein de la sphère domestique.

Les activités de nettoyage exigent de la rapidité et de la discrétion, ce qui peut s'avérer pénible sur le long terme. Tandis que les employées de maison ont une obligation plus ou moins explicite de rester discrètes, la présence des personnes qui effectuent des heures de ménage n'est pas toujours souhaitée, elle est même parfois proscrite. Ainsi, Ossyane explique qu'il doit calculer son temps de travail pour être certain de quitter le domicile avant que ses employeuses ne rentrent, car celles-ci n'apprécient pas de le rencontrer dans leur appartement. Cette attitude participe, à mon sens, à un processus d'invisibilisation : la présence des « femmes de ménage » est désapprouvée et ne semble reconnue qu'à travers leur activité professionnelle. Par ailleurs, cette exigence d'invisibilité est parfois intériorisée par les employées sans être explicitement exprimée. Ainsi, Maude ne quitte pas l'appartement où elle travaille (et vit) sans avoir effacé toutes les traces de sa présence. D'après l'analyse de Molinier, cette exigence de discrétion (parfois implicite) participe directement à la dévalorisation du travail domestique et contribue à occulter la qualité *acquise* des compétences nécessaires. « *Que le travail de care doive s'effacer en tant que travail, qu'il doive ne pas se laisser apparaître, contribue à ce qu'il soit sous-évalué dans le registre du faire et surévalué dans le registre de l'être* » (Molinier 2005 : 305)¹¹⁷.

La prise en charge quotidienne du travail ménager engendre parfois des tensions et des douleurs articulaires, car l'entretien de maisons ou d'appartements peut s'avérer particulièrement épuisant physiquement. « *Il faut froter, se plier pour faire les choses, passer l'aspirateur,...* Cela demande beaucoup d'efforts, et puis il faut courir pour faire les

¹¹⁷ Les termes soulignés sont en italique dans le texte original.

choses » (Dafna). La difficulté est liée à la grandeur de la maison, au nombre de pièces et de salles de bains ainsi qu'au matériel à disposition. A ce titre, Maude explique que sa tendinite a été engendrée par son activité professionnelle. Pour soulager sa douleur, elle a demandé à sa « patronne » de l'aider à repasser les fourres à duvet. Devant la difficulté de la tâche, celle-ci a par la suite autorisé Maude à ne plus les repasser. Dans ce contexte, la complexité du travail n'est pas reconnue avant d'avoir été éprouvée directement par l'employeuse.

Enfin, en raison de sa nature intime, le travail ménager implique de supporter certaines tâches parfois gênantes. Les migrantes entrent directement dans l'intimité de leurs employeuses, car elles sont notamment chargées de ranger leurs chambres, laver leurs salles de bain, refaire leurs lits et changer leurs draps. Ainsi, Marguerite confie qu'il est éprouvant pour elle de devoir nettoyer les cuisines et les salles de bains de ses employeuses et d'être sans cesse accompagnée de leurs « microbes ». Dans ce contexte, le rapport au corps, à l'hygiène de l'« autre » peut se révéler éprouvant pour les travailleuses. « *Es un trabajo fuerte, ves cosas intimas de las personas; sacar mugre, sacar grasa y a la otra semana volver a encontrar todo igual* » (Marguerite)¹¹⁸. De même, Mariam révèle que cette activité est émotionnellement pénible, dans le sens où certaines tâches intimes de la vie quotidienne leur sont déléguées. « *Tienes que arreglar camas, porque hay personas que se van a su trabajo y no dejan la cama hecha. Obvio, no lo critico porque cuando tu tienes alguien que te la haga, tu la puedes dejar* »¹¹⁹. Elle justifie l'attitude de ses employeuses par le fait qu'elles disposent d'une personne qui effectue ces tâches à leur place. Dans son interprétation, son rôle consiste à prendre soin des activités quotidiennes dont ses employeuses souhaitent se décharger. Anderson (2000) met en évidence le fait que ce rapport à la « saleté », à l'hygiène corporelle et personnelle des employeuses contribue à dévaloriser les employées dans le regard de leurs « patronnes ». Elle met notamment en évidence le fait que le statut de l'employée domestique est considéré comme « sale » parce que son travail est justement lié à la « saleté ».

En définitive, le travail ménager demande des compétences spécifiques en termes de techniques de nettoyage, d'organisation, de discrétion, d'attention aux détails, de résistance physique et émotionnelle ainsi qu'un intérêt pour la propreté et le bien-être de la personne bénéficiaire. En raison de son caractère ordinaire, répétitif et intime, ce travail n'est pas considéré comme une activité professionnelle à part entière et les « femmes de ménages » peinent à être reconnues en tant que personnes compétentes. Cette absence de reconnaissance se traduit également dans la manière dont les personnes sont respectées au quotidien.

¹¹⁸ « *C'est un travail lourd, tu vois des choses intimes des personnes ; enlever la crasse, enlever la graisse et la semaine d'après, retrouver tout pareil* » (Marguerite).

¹¹⁹ « *Tu dois arranger les lits, parce qu'il y a des personnes qui s'en vont à leur travail et qui ne refont pas leur lit. C'est clair, je ne le critique pas, quand tu as quelqu'un qui te le fait, tu peux le laisser* » (Mariam).

LE SOIN AUX PERSONNES ÂGÉES

Contrairement au travail ménager qui n'implique pas nécessairement des relations régulières entre la personne bénéficiaire et la travailleuse, les activités de *care* génèrent des interactions directes. Ces dernières n'engagent pas seulement des relations affectives mais demandent aussi la capacité à prendre soin d'autrui, de se soucier de son « confort psychologique », parfois aux dépens du sien (Molinier 2005). Or, nous avons vu que ces compétences sont fréquemment sous-évaluées, ce qui a des conséquences sur la reconnaissance des travailleuses de ce secteur.

La fonction d'« auxiliaire de vie » demande notamment de la patience et de la persévérance afin de construire une relation de confiance. Les « aides à domicile » doivent ainsi parvenir à surmonter une première appréhension afin de pénétrer dans l'intimité de la personne dont elles prennent soin. Trois « auxiliaires de vie » font ainsi part de la méfiance de certaines personnes qui refusent de les laisser pénétrer dans leur appartement et résistent à se faire soigner. Ce comportement agressif est parfois attribué à la vieillesse et accepté comme une spécificité du travail domestique. Une personne a cependant renoncé à son emploi en raison de remarques à caractère raciste. Dans ce cas, l'appartenance nationale de la travailleuse a fait l'objet d'une discrimination directe sur son lieu de travail qui l'a poussée à renoncer à son emploi. Cette situation montre qu'il est parfois éprouvant pour les « aides à domicile » d'évoluer dans des contextes transculturels, lorsque ces caractéristiques sont utilisées comme des critères de discrimination.

L'accompagnement et le soin aux personnes âgées supposent des compétences médicales et techniques spécifiques telles que la connaissance de certains traitements médicaux et des techniques qui permettent de soulever, laver et porter les personnes bénéficiaires de *care*. D'autres connaissances plus informelles font appel à des qualités personnelles dont en particulier l'empathie, la créativité, la compréhension, le respect de l'« autre » et de ses besoins (Molinier 2005). Afin de comprendre comment ces éléments se traduisent dans les relations complexes de *care*, je présenterai ci-dessous l'exemple d'Eva Luna.

Eva Luna a été engagée afin de prendre soin d'une personne âgée souffrant de dépression. Elle s'est investie dans cette relation en se donnant le défi et la responsabilité de l'aider à sortir de sa dépression. Après avoir surmonté une certaine méfiance de la part la *abuela*¹²⁰, Eva Luna s'est intéressée à ses goûts et passions antérieurs, ce qui l'a amenée à constater que « Madame »¹²¹ avait été une femme élégante qui appréciait le fait d'être habillée et bien coiffée. En conséquence, Eva Luna a installé un « salon de coiffure » dans sa chambre. Chaque jour, elle choisissait des habits et des bijoux qu'elle allait lui revêtir. Elle l'emmenait ensuite au « salon de coiffure » pour la coiffer et lui proposer des séances de manucure et de pédicure. En s'appuyant sur ses connaissances en matière de soins à la personne, elle se chargeait de son bien-être affectif et physique. Afin de la convaincre de prendre ses médicaments et garantir sa santé, Eva Luna lui inventait régulièrement des histoires. Pour maintenir son esprit occupé, elle lui enseignait à faire des bricolages qu'elle exposait ensuite au salon.

Tous les jours, Eva Luna inventait un personnage avec lequel elles avaient « rendez-vous » pour dîner, stimulant ainsi son imagination. Elle dressait ensuite la table avec la vaisselle de porcelaine en faisant mine de parler aux journalistes venus voir « Madame ». Elle

¹²⁰ *Abuela* signifie « grand-mère ». C'est le nom donné par Eva Luna à la personne dont elle s'occupe.

¹²¹ « Madame » est le terme employé par Eva Luna lorsqu'elle s'adresse directement à la personne dont elle prend soin.

encourageait cette femme à se tenir droite pour le flash des photographes et tentait ainsi d'éveiller sa fierté et de lui redonner sa dignité. S'inspirant de son expérience personnelle, elle l'a invitée à découvrir le « pouvoir de l'imagination » pour transformer des situations de vie qui semblent insurmontables. *«Para que no esté solamente durmiendo, para que echemos a volar la imaginación... de que ella es una persona distinguida, importante, de que hay personas que necesitarían de ella »*¹²².

Parfois, Eva Luna jouait le rôle d'une spécialiste en soins venue d'Espagne pour servir « Madame ». Elle confondait intentionnellement des termes en français pour la faire rire et égayer son quotidien. Dans ce contexte, elle accepte d'incarner tous les rôles sociaux pour permettre à « Madame » de se sentir importante et aimée. Cet exemple met en lumière certaines représentations en termes de rapports de pouvoir. En effet, en donnant à la *abuela* le sentiment d'être aimée et importante par le fait de bénéficier d'un personnel de maison privé, Eva Luna se plie aux représentations de « Madame » en termes de reconnaissance sociale. Ses propres besoins en la matière ne sont pas pris en considération.

Cet exemple montre que l'engagement d'Eva Luna auprès de la *abuela* va au-delà d'une relation professionnelle et témoigne d'une attention dévouée et personnelle. Après s'être pleinement investie dans cette relation, Eva Luna a toutefois dû renoncer à son travail pour plusieurs raisons. D'une part, son employeuse (la fille de « Madame ») ne cessait d'augmenter ses responsabilités en lui demandant par exemple d'effectuer des ménages au domicile de ses enfants sans être rémunérée. D'autre part, cette femme se comportait de manière agressive et irrespectueuse envers elle et ne lui versait, par ailleurs, pas le salaire convenu. Enfin, « Madame » allait devoir être opérée, ce qui privait Eva Luna de son revenu durant quelques temps. Dans ce cas, les éléments qui ont mené Eva Luna à quitter son emploi ne sont pas liés à la relation qu'elle a construite avec la personne bénéficiaire de *care* mais principalement à ses problèmes relationnels avec son employeuse et au caractère instable de son emploi.

LE SOIN AUX NOUVEAU-NÉS

Le travail de soin aux nouveau-nés demande également des connaissances spécifiques qui se traduisent à la fois par des gestes précis, des connaissances techniques et des aptitudes plus « compréhensives ». Les travailleuses doivent notamment être capables de porter, changer et nourrir les bébés, connaître leurs différents rythmes, suivre leurs régimes alimentaires, comprendre leurs douleurs et apaiser leurs pleurs.

Pour comprendre comment ce travail est pris en charge au quotidien et les défis qu'il propose, je m'intéresserai à l'expérience de Leïla qui a longtemps travaillé auprès de nouveau-nés. Cette femme est aujourd'hui engagée auprès de différentes familles issues des classes les plus aisées pour passer la nuit avec les bébés, jusqu'à ce que ces derniers parviennent à trouver un rythme régulier. Sa présence permet entre autres aux parents de dormir « tranquilles » sans se préoccuper de leurs enfants, car c'est elle qui se lève pour les nourrir, les soigner et les consoler lorsqu'ils se réveillent durant la nuit.

Au quotidien, Leïla conseille également les parents autour des règles de vie qu'ils devraient transmettre à leurs enfants. Elle leur enseigne à déterminer leurs besoins et comprendre leurs douleurs. Dans ce cadre, elle dispose de compétences spécifiques qui font parfois

¹²² « Pour qu'elle ne soit pas seulement en train de dormir, pour laisser s'envoler notre imagination... qu'elle est une femme distinguée, importante et qu'il y a des personnes qui auraient besoin d'elle » (Eva Luna).

défaut aux familles pour lesquelles elle travaille (Ehrenreich et Hochschild 2004). Or, ses connaissances ne sont pas toujours reconnues. Dans ce sens, Leïla raconte que ses recommandations sont parfois dédaignées, ce qui la blesse. Elle précise que cette attitude la préoccupe notamment par rapport au développement des bébés dont elle prend soin. Au fil de son expérience, elle s'est persuadée qu'elle n'est pas responsable des décisions de ses « patronnes », car il s'agit *uniquement* d'un travail sur lequel elle n'a pas d'emprise. En insistant sur le caractère professionnel de son activité et des relations qu'elle entretient avec ses employeuses, Leïla parvient à se déresponsabiliser des conséquences du comportement de ses « cheffes ».

Ce refus de la part des « patronnes » de prendre en considération les conseils des travailleuses peut être lié, d'une part, à un désaccord sur la manière d'éduquer les bébés et d'autre part, à un manque de considération envers la personne employée. Par ailleurs, Leïla constate que ses connaissances ont été négligées jusqu'à ce qu'elle ait pu justifier d'un certificat formel de puéricultrice qui a contribué à légitimer ses aptitudes et ses conseils. Elle estime également que depuis qu'elle bénéficie d'un statut légal en Suisse, son opinion a plus de poids.

5.6.2 UNE HISTOIRE DE *FEELING*

Au quotidien, les activités de *care* impliquent des relations humaines directes, ce qui génère des liens affectifs (chargés positivement ou négativement) entre les travailleuses, les employeuses et les personnes bénéficiaires de *care*. Je m'intéresserai ici à la manière dont les sentiments investis dans les relations de *care* participent à donner du sens au travail des personnes enquêtées tout en contribuant à cacher les relations de pouvoir qui le soutiennent.

La plupart des personnes interrogées mettent en évidence le fait que l'« amour » constitue la matière première de leur travail. Selon Eva Luna, la valeur de son travail réside justement dans les sentiments d'« amour », de respect et d'attention. « *Esta forma de darle amor a la gente, de darle dedicación, atención, cariño, respeto, es la labor más importante mía. A lo mejor no tenga dinero pero tengo a gente que les puedo enseñar el amor* »¹²³. Son analyse rappelle la notion de « plus value émotionnelle » développée par Hochschild (2001) (cf chapitre 2.4) dans le sens où la richesse produite par son travail réside dans les sentiments qu'elle y investit plus que dans le profit économique que sa « patronne » pourrait en retirer.

Ces sentiments d'« amour » et d'attention font partie des qualités nécessaires aux travailleuses domestiques. Ainsi, Lola apprécie le contact, la complicité et l'attachement que son employée entretient avec son fils. Elle n'avait pourtant pas exprimé ses désirs de manière explicite au moment de l'engagement. En effet, Lola raconte qu'elle n'avait à ce moment pas de critères précis pour choisir sa « nounou », c'est pourquoi elle s'est basée sur des intuitions, des impressions. « *C'est un peu une histoire de feeling, on sent assez rapidement si on veut laisser notre enfant à la personne en face* ». En discutant avec sa future employée, Lola a « senti » qu'elle pouvait lui laisser son enfant. « *J'ai vite vu qu'il y avait un bon contact entre les deux, j'ai tout de suite eu confiance en elle, c'est un peu du feeling* ». Le critère de l'âge a également influencé sa décision, car elle ne voulait pas d'une personne trop jeune, sans expérience, qui aurait pris cette tâche « *à la légère* ».

¹²³ « *Cette forme de donner de l'amour aux gens, de leur donner du dévouement, de l'attention, de l'affection, du respect, c'est mon travail le plus important. Peut-être que je n'ai pas d'argent mais j'ai des personnes auxquelles je peux enseigner l'amour* » (Eva Luna).

Les personnes rencontrées sont par ailleurs conscientes que ces sentiments font partie intégrante de leur travail. Ainsi, Rosa définit sa profession comme une fonction consistant à procurer de l'attention, du respect, de l'écoute, de la tendresse et de l'« amour » aux enfants dont elle s'occupe. Au cours de l'entretien, elle m'a fait part d'une discussion qu'elle a eu avec son employeuse qui me semble révélatrice de sa manière de concevoir son travail. Au début de son engagement, sa « cheffe » lui avait laissé un billet sur lequel elle avait énuméré les tâches quotidiennes que Rosa devrait accomplir. Voyant que son employeuse n'avait mentionné que des activités quantifiables (le nettoyage, la cuisine et le repassage), Rosa lui fait remarquer que cette liste ne correspond pas à sa fonction, car il y manque l'élément essentiel, c'est-à-dire l'« amour » qu'elle donne à ses enfants. En conséquence, Rosa demande à son employeuse d'effectuer un choix : soit il s'agit d'un rapport commercial et elle définit précisément tout ce que Rosa doit faire, soit il s'agit d'un travail particulier et elle doit laisser à Rosa une part d'autonomie.

Porque es verdad estamos haciendo un trato comercial, yo los cuido y tu me pagas; pero para que los niños crezcan bien, se les tiene que dar seguridad, de que se vayan evolucionando con seguridad, porque un niño entre más amor tiene, más seguro. Pero eso no puede ir en una hoja, tiene que salir de uno¹²⁴.

Dans son argumentation, Rosa montre que son travail va au-delà d'une relation marchande, car il implique un investissement personnel et affectif dont elle a conscience. Elle précise que ces liens affectifs doivent pouvoir naître de manière spontanée. Pour cette raison, il est primordial que son employeuse respecte son travail et qu'elle l'aide à établir les conditions nécessaires pour que ces sentiments puissent se développer. Or, cette réciprocité dans les services est souvent négligée. Dans ce sens, Tita précise qu'elle pourrait s'investir davantage dans son travail, si elle était reconnue et respectée par ses employeuses, ce qui n'est pas le cas.

El trabajo no solamente lo hago porque es un trabajo, lo hago también porque yo doy de mí al trabajo, doy lo mejor, porque así debería ser. Porque para yo dar de lo mejor, también me gustaría sentirme bien con estas personas, no así discriminada. Porque así quien trabaja? Nadie se siente bien y empieza hacer las cosas mal¹²⁵.

Dans ce contexte, le manque de considération et la discrimination qu'elle expérimente au quotidien la dissuadent de s'investir pleinement dans son travail, ce qui montre que les relations de *care* ne sont pas uniquement des relations affectives, de même que les sentiments impliqués ne sont pas toujours réciproques (Molinier 2005). En effet, les travailleuses doivent parfois accepter des emplois par nécessité sans avoir de « plaisir » dans leur activité professionnelle ni éprouver des sentiments d'« amour » envers les bénéficiaires de *care*.

Ce sentiment d'« amour » peut également s'avérer ambigu, amener certaines personnes à dépasser leurs limites et à s'oublier dans leur travail. Ainsi, Aline explique que cet « amour » la pousse à accepter des conditions de travail pénibles. « *C'est fatigant mais si tu aimes ton travail, tu dois le faire* ». Elle précise que ce dévouement peut parfois se révéler épuisant sur

¹²⁴ « *Parce que c'est vrai. On est en train de faire un accord commercial, je prends soin d'eux et tu me payes. Mais pour que les enfants grandissent bien, il faut leur donner de la sécurité pour qu'ils puissent évoluer avec de l'assurance. Parce qu'un enfant, plus il a de l'amour et plus il est sûr. Mais cela ne peut pas être écrit sur une feuille, cela doit venir de l'intérieur* » (Rosa).

¹²⁵ « *Mon travail, je ne le fais pas seulement parce que c'est un travail. Je le fais aussi parce que je me donne au travail, je donne le meilleur, parce que cela devrait être comme ça. Mais pour que je puisse donner le meilleur, j'aimerais aussi me sentir bien avec ces personnes et non discriminée de cette manière. Parce que comme ça, qui travaille ? Personne ne se sent bien et on commence à faire les choses mal* » (Tita).

le long terme. « *Je suis fatiguée de penser beaucoup de choses, de faire beaucoup de choses pour les autres... Je pense que ça aussi, c'est physique* ». Dans ce sens, l'« amour » engagé dans les relations de *care* assure la qualité du travail et des soins. Il permet également aux travailleuses de rendre supportable la difficulté de certaines tâches (Molinier 2005 : 306). A ce titre, plusieurs personnes relèvent qu'il est nécessaire d'avoir du plaisir dans le travail afin de s'y investir personnellement et émotionnellement. Ainsi, Aline explique : « *Il faut de la patience et aimer son travail, aimer les enfants, les choses que tu fais. Si tu aimes quelque chose, tu vas le faire avec amour, pas de mauvaise humeur* ».

Cet « amour » peut aussi contribuer à cacher la complexité du travail. Ainsi, Molinier explique que ce sentiment contribue à justifier des rapports de subordination subtiles et la difficulté de supporter la dépendance de l'« autre ». « *Ce que l'on fait subir à l'autre du fait de sa propre dépendance est ainsi occulté par le jeu combiné des savoir-faire discrets et de la justification du travail de service par l'"amour" du pourvoyeur envers le bénéficiaire* » (Molinier 2005 : 305).

La plupart de mes interlocutrices considèrent par ailleurs que leur travail constitue une activité d'« aide » envers leurs employeuses. Dans cette optique, Dafna explique qu'elle aime son travail, c'est pourquoi elle ne le considère pas comme étant « difficile ». Elle apprécie de pouvoir aider sa patronne, car elles maintiennent une excellente relation basée sur un respect et une estime réciproques. « *Pour moi cela me fait plaisir de le faire pour quelqu'un que j'aime bien qui est toujours à l'écoute, qui est prêt à me tendre la main si j'ai besoin* ». Pourtant, cette relation d'« aide » peut également être pensée comme une forme subtile de subordination, car certains liens affectifs et idéologiques empêchent les travailleuses de se défendre sur leur lieu de travail. Lutz (2008) et Parreñas (2001) montrent que cette charge émotionnelle rend notamment difficiles le départ ou la démission des travailleuses ; elle peut également compliquer la négociation du contrat.

Dans ce cadre, l'exemple d'Aline me semble particulièrement représentatif. Au cours de l'entretien, Aline raconte qu'elle a accepté de garder des enfants pour un salaire horaire de 10 CHF après avoir « sympathisé » avec sa future « patronne ». Bien que ce revenu soit en-dessous de ses attentes, elle n'a pas osé refuser, car elle voulait « aider » son employeuse et lui permettre de combiner son activité professionnelle avec sa maternité et ses besoins personnels. « *C'est pour l'aider tu vois parce qu'elle avait sa petite fille, son bébé et tout. J'ai dit d'accord. Parce que normalement, j'avais décidé d'avoir mon mardi pour moi. Mais je n'ai pas pu dire non* ». Dans ce contexte, les liens affectifs qu'elle a tissés avec sa future employeuse contribuent à lui faire accepter des conditions de travail non conformes au CTT-EDom. Aline considère même qu'il est de son devoir de soutenir cette famille « *C'est comme si tu dois aider quelqu'un et tu as la possibilité de l'aider, tu le ferais ? Ben voilà, c'est la même chose* ». Il est toutefois difficile de déterminer dans quelle mesure il s'agit d'une *intention* de la part de l'employeuse de faire appel à son sentiment de dévouement.

Certaines personnes acceptent des salaires en-dessous du minimum légal lorsque leur revenu peut être « compensé » par une forme de « plaisir » et de considération au quotidien. Dans ce cadre, les relations affectives qui se développent et la prise en considération qui en découle peuvent justifier des salaires et des horaires peu avantageux. Dafna précise néanmoins que l'écart entre le salaire minimum et le salaire perçu ne doit pas être trop important, car la « gentillesse » et le « plaisir » ne peuvent compenser tous leurs besoins. « *Si ce n'est pas un écart trop grand, c'est bien. Moi ça me fait plaisir de travailler avec la dame, même si je dois faire d'autres choses. Ça me fait plaisir, car elle est vraiment*

bien, je suis comme de la famille, ça me fait plaisir ». En insistant sur son sentiment de « plaisir », Dafna justifie l'attitude de son employeuse. Cette notion apparaît ici dans toute son ambiguïté, car le « plaisir » éprouvé par Dafna découle de celui de son employeuse. En conséquence, les sentiments impliqués dans ces relations (et les avantages qui en découlent) demeurent déséquilibrés.

Dans ce sens, Rosa analyse l'attitude des travailleuses comme une forme de soumission à l'égard des employeuses. Elle met en avant le fait que les premières négligent parfois leurs besoins individuels au profit de ceux de leurs « patronnes » en acceptant des bas salaires pour les « aider » par exemple. « *A veces la gente lo hace para estar bien, pero no se trata solo de estar bien con los jefes sino de estar bien de ambas partes* »¹²⁶. Rosa soulève ici la question de la réciprocité dans ces relations d'aide.

Par ailleurs, les liens affectifs engagés auprès des personnes bénéficiaires de *care* et de leur famille génèrent parfois un sentiment de responsabilité. Ce sentiment est d'autant plus marqué lorsque la personne loge *interna* et qu'elle partage sa vie quotidienne avec la famille employeuse. Ainsi, quatre femmes soulignent que le travail de *care* demande une présence régulière auprès de personnes qui en ont besoin, c'est pourquoi il est difficile de laisser son poste de travail (tandis que le ménage peut être renvoyé à la semaine suivante par exemple).

Ce sentiment peut aussi contribuer à complexifier la négociation des conditions de travail et plus particulièrement des horaires. Ainsi, Malena relève qu'elle aime tellement les enfants dont elle s'occupe qu'elle ne parvient pas à les laisser pleurer. Tout en n'y étant pas explicitement obligée, c'est elle qui se lève pour les consoler. Néanmoins, elle précise que malgré son expérience d'infirmière, ses qualités ne sont pas reconnues. Elle raconte notamment à ce sujet qu'elle n'a pas eu l'autorisation d'administrer un traitement à un enfant malade. Lorsque ce dernier a atteint 40°C de fièvre, elle a pris la décision de lui donner un médicament, malgré le refus de son employeuse. Prenant à cœur son rôle de « nounou », Malena a décidé de mettre en péril son emploi pour soigner l'enfant, dépassant ainsi le cadre de ses obligations en raison des sentiments impliqués dans la relation de *care*.

Parfois, un sentiment de devoir et de reconnaissance envers les « patronnes » empêche les travailleuses de se défendre malgré des conditions de vie particulièrement contraignantes. Ce sentiment peut également être entretenu par une forme de chantage. Ainsi, Darina n'osait pas partir de son lieu de travail malgré des conditions de travail éreintantes. Ses employeuses lui avaient notamment assuré qu'une fuite du domicile aurait mis en danger sa propre famille dans son pays d'origine. Dans ce cas, la pression exercée à son encontre fait notamment appel à son sentiment de dévouement (à la fois envers la famille employeuse et envers sa propre famille) afin de la contraindre à supporter des conditions de vie et de travail opprimantes. Par la suite, Darina a quitté son emploi en se réfugiant chez une connaissance, sans pour autant se débarrasser de son sentiment de culpabilité envers son employeuse, car elle pensait avoir trahi un « secret professionnel ».

Cet exemple montre qu'il est possible que certaines employeuses soient conscientes de ce sentiment de responsabilité et qu'elles l'utilisent pour contraindre les travailleuses à accepter des conditions de vie éreintantes. Par conséquent, ces sentiments d'« amour » et de « dévouement » (non réciproques) exposent les travailleuses à des situations

¹²⁶ « *Parfois les gens le font pour être bien mais il ne s'agit pas seulement d'être bien avec les chefs mais de se sentir bien des deux côtés* » (Rosa).

d'exploitation et mettent en évidence des rapports de force entre l'employeuse et l'employée.

Pour autant, ces sentiments de dévouement ne sont pas nécessairement produits *volontairement*. Ainsi, Lola explique que sa « nounou » est « *très reconnaissante, un peu trop* », car elle s'occupe parfois spontanément du ménage alors que cela ne fait pas partie de sa fonction. Pour compenser, Lola rétribue son employée par des attentions ponctuelles (soutien financier, cadeaux, consultations médicales), car elle se dit gênée par cette attitude.

L'investissement affectif des travailleuses auprès des familles employeuses peut prendre différentes formes. Ainsi, certaines femmes précisent qu'elles donnent aux enfants dont elles prennent soin, l'« amour » qu'elles ne peuvent offrir directement à leurs enfants. Hochschild (2001) parle à ce titre d'un transfert d'« amour » à l'échelle globale. Le paradoxe de ces chaînes mondiales de *care* est de s'investir pour le bien-être affectif de la famille employeuse, tout en fragilisant – à travers la migration – ses propres liens familiaux¹²⁷. Tronto (2002) définit à ce titre des « gagnants » et des « perdants » dans ces chaînes mondiales¹²⁸. Dans cette optique, l'affection portée aux enfants de la société d'« accueil » contribue à accentuer les inégalités entre les différentes régions du monde.

En revanche, Lutz (2002) montre qu'il n'existe pas nécessairement de lien de causalité entre l'« amour » porté aux enfants de la famille employeuse et celui « ôté » aux enfants des travailleuses. Rosa et Leïla expliquent qu'en s'occupant des enfants de leurs employeuses, elles comblent le vide laissé par leurs filles, c'est pourquoi ces enfants ne sont pas responsables de leur situation.

Yo no puedo culpar a estos niños porque no podía cuidar a los míos, todo lo contrario; siempre he dicho, yo tengo que tener la suerte de cuidar niños porque eso me compensaba en parte el vacío que mis hijas me dejaban, lo llenaba con él. Yo siempre he tratado de darles mucho amor para también recibir de ellos amor y así mantenerme llena (Rosa)¹²⁹.

Dans cet extrait, Rosa souligne que ce sentiment d'« amour » envers les personnes bénéficiaires de *care* peut être réciproque, ce qui lui permet de se sentir « pleine » émotionnellement. Enfin, Rosa précise que l'« amour » donné aux enfants dont elle prend soin ne diminue pas, pour autant, les sentiments qu'elle ressent envers ses filles. Dans ce contexte, l'investissement des femmes auprès des enfants dont elles prennent soin les empêche d'être présentes auprès de leurs propres enfants, sans pour autant que cet éloignement n'implique une rupture dans les sentiments qu'elles ressentent (Ozyegin et Hondagneu-Sotelo 2008).

En situant le travail domestique dans la sphère relationnelle, sentimentale et familiale, les travailleuses mettent en évidence son caractère émotionnel et informel. Or, cette dimension contribue à justifier des conditions de travail non réglementaires. Il est probable que ces relations affectives participent à créer un lien de complicité autour du caractère « irrégulier » de l'emploi lorsque celui-ci est effectué sans autorisation de travail. Dans ce cas, la dimension affective peut à la fois unir l'employée et l'employeuse autour d'un lien de

¹²⁷ Il me semble néanmoins important de rappeler que cette situation ne concerne pas toutes les travailleuses, car toutes les femmes ne sont pas nécessairement des « mères de famille ».

¹²⁸ Selon son analyse, les « gagnants » seraient les enfants bénéficiaires de *care* et les « perdants » les enfants dont les mères ont migré pour travailler dans le secteur du *care* (Tronto 2002).

¹²⁹ « Je ne peux pas accuser ces enfants parce que je ne pouvais pas prendre soin de miens. C'est tout le contraire. J'ai toujours dit que je dois avoir de la chance de m'occuper d'enfants parce que cela me compensait, en partie, le vide que mes filles me laissaient, je le comblais avec eux. J'ai toujours essayé de leur donner beaucoup d'amour pour aussi recevoir de l'amour de leur part et ainsi vivre comblée » (Rosa).

solidarité plus ou moins explicite et constituer un moyen de pression à l'encontre de la travailleuse. Enfin, en s'investissant émotionnellement auprès des personnes bénéficiaires de *care*, les travailleuses transfèrent aux enfants dont elles s'occupent, une part de l'attention qu'elles ne peuvent offrir directement à leur propre famille. Cette situation permet à certaines personnes d'assurer une partie de leur bien-être affectif, sans que cela ne change les sentiments qu'elles éprouvent envers leur famille.

5.6.3 FAIRE PARTIE DE LA FAMILLE

Les travailleuses domestiques évoluent dans la sphère privée de leurs employeuses et apprennent à les connaître dans leur quotidien et leur intimité, parfois sur de nombreuses années¹³⁰. En conséquence, trois personnes interviewées font part de leur sentiment d'« appartenir » à la famille pour laquelle elles travaillent. Or, nous verrons ici que ce statut de « membre de la famille » peut se révéler problématique et demande à être questionné. Dans ce sens, la Convention n°189 précise que « *les travailleurs domestiques ne sont ni des "serviteurs", ni des "membres de la famille", ni des travailleurs de seconde classe* » (Convention n°189, préface). Cette affirmation sous-entend que le statut de « membre de la famille » porte directement préjudice aux travailleuses au même titre que le fait d'être considérées comme des « travailleuses de seconde classe » par exemple.

Je m'intéresserai aux conséquences pour les travailleuses d'être considérées comme des « membres de la famille » employeuse. Schématiquement, ce sentiment peut s'exprimer de trois manières différentes : en tant que « *Membre de la famille* », en tant que « *Mère* » ou en tant que « *Fille* » de la personne bénéficiaire de *care*.

L'EMPLOYÉE DOMESTIQUE COMME « MEMBRE DE LA FAMILLE »

Avant de s'engager dans le secteur domestique, certaines personnes imaginaient que leur quotidien allait être marqué par une distanciation entre la « patronne » et l'« employée ». Ainsi, Dafna raconte qu'elle appréhendait son travail, car elle s'attendait à ce que son employeuse établisse une limite sociale et physique entre elles. Elle redoutait de devoir obéir aux ordres de son employeuse. « *Moi j'avais peur, je ne savais pas comment cela allait se passer. J'avais toujours une vision de patron / employé, une distance tu fais ci, tu fais ça. Je me disais, si je ne fais pas bien les choses, je ne sais pas comment il va me traiter* » (Dafna). Cette représentation renvoie à une forme de domination basée sur le statut social de l'employée domestique. Or, Dafna précise que son quotidien s'est avéré différent. Aujourd'hui, elle ne perçoit pas la distance qu'elle appréhendait, car elle a développé un sentiment d'appartenance envers la famille pour laquelle elle travaille. Dans ce contexte, ce sentiment se manifeste notamment dans l'absence de distance discernable entre la travailleuse et l'employeuse, ce qui contribue à complexifier la lecture des relations de pouvoir.

Cette impression d'être une « membre de la famille » se traduit généralement par le sentiment d'être prise en considération au quotidien. Cela peut s'exprimer concrètement par un appui moral et économique et des attentions ponctuelles lors d'événements de la vie quotidienne. Mariam ajoute qu'elle a l'impression de faire partie de la famille pour laquelle elle travaille, car elle se sent respectée et reconnue « *en el sentido como persona* »¹³¹. Cette

¹³⁰ Certaines femmes ont travaillé durant dix, voire treize ans auprès d'une même famille.

¹³¹ « *En tant que personne* » (Mariam).

affirmation renvoie directement à l'analyse de Parreñas qui montre que les travailleuses qu'elle a rencontrées développent ce sentiment lorsqu'elles ont l'impression d'être considérées « *like a human being* » (Parreñas 2001 : 180).

Parreñas (2001) parle à ce titre du « mythe » de « faire partie de la famille » qui se base sur quatre critères principaux : la reconnaissance des qualifications des travailleuses par une certaine marge d'autonomie, la reconnaissance de leurs besoins sociaux (inviter des amis ou des membres de la famille), la prise en considération de leurs besoins physiologiques ainsi que la reconnaissance de leur présence physique au quotidien (Parreñas 2001 : 180). Les résultats de cette étude semblent étayer la thèse de Parreñas dans le sens où les personnes interrogées se sentent appartenir à la famille lorsqu'elles sont considérées en tant que personnes avec leurs besoins et sentiments individuels. Cette reconnaissance implique, entre autres, la prise en considération de leur présence et de leurs besoins au niveau individuel, physique, moral et social. Or, la reconnaissance de leurs besoins ne génère pas nécessairement le sentiment d'appartenir à la famille, car cela implique la construction d'une relation affective sur le long terme. En effet, ce sentiment se développe au fil des années où les personnes se côtoient et partagent des expériences communes, c'est pourquoi il concerne généralement une seule famille. En revanche, cela n'implique pas nécessairement que les personnes logent au sein du domicile employeur.

Parreñas (2001) constate qu'il s'agit d'un « mythe » dans le sens où les travailleuses ne parviennent jamais à équilibrer les rapports de pouvoir qui se créent au sein de la sphère domestique. De même, le statut des travailleuses domestiques n'est jamais égal à celui des autres membres de la famille, car il demeure attaché à leur fonction professionnelle. Dans ce sens, Tita affirme qu'elle ne fera jamais partie de la famille pour laquelle elle travaille, car elle sait que son rôle est uniquement fonctionnel.

Avant de migrer, certaines personnes avaient imaginé qu'elles allaient faire partie intégrante de la famille pour laquelle elles travailleraient. Ainsi, Darina pensait qu'elle serait « *comme la famille* » puisqu'elle considérait que son employeuse était « *comme une sœur* » avant de partir. Pourtant, elle a eu le sentiment d'être « *comme une machine* » en raison des conditions de travail particulièrement pénibles et de la maltraitance psychique qu'elle a endurées. D'une certaine manière, le lien de parenté qu'elle avait idéalisé a généré un sentiment de dépendance envers sa « sœur » qui l'a, dans un premier temps, empêchée de discerner les rapports de pouvoir qui se jouaient et de quitter le domicile employeur. Par conséquent, ce « mythe » peut mener à des situations complexes où des sentiments de devoir se mêlent à un besoin de révolte. Dans son étude, Parreñas (2001) montre notamment que ce sentiment participe à limiter la capacité de résistance des travailleuses en les exposant à la manipulation affective.

A ce titre, l'histoire d'Aline me semble particulièrement révélatrice des rapports complexes qui se cachent derrière le statut de « membre de la famille ». Après avoir travaillé treize ans auprès d'une famille, Aline cumule aujourd'hui des heures de ménage et de garde au sein de différents foyers. Elle continue cependant de loger chez son ancienne employeuse afin de garder un lien avec l'enfant qu'elle a éduqué. Aujourd'hui, elle n'a plus le sentiment de *travailler* mais de *vivre* avec ses employeuses en tant que « membre de la famille ». Elle se sent responsable de l'entretien du foyer et elle s'occupe seule¹³² de la totalité des tâches domestiques et de *care*. Elle prend en charge gratuitement le travail qu'elle effectuait

¹³² Une personne l'aide parfois pour le débarrasage de la table.

auparavant en contrepartie d'un salaire. Actuellement, son unique revenu auprès de cette famille est reconverti sous la forme d'un loyer. En ne percevant plus de salaire direct, la dimension productive de ce travail s'échappe au profit de la dimension affective. Cet exemple illustre à mon avis comment l'analyse d'un point de vue purement « familial » participe à masquer la dimension servile du travail. Dans ce contexte, le rôle d'Aline demeure celui d'une employée de maison ; elle est la seule à prendre en charge les tâches domestiques au sein du foyer. Par ailleurs, comme le souligne Anderson, elle n'a pas de pouvoir d'autorité sur le reste de la famille, ce qui rappelle que son statut demeure distinct. « *What is peculiar about the position of the domestic worker in terms of work is, first, her role in the household; and, second, her lack of power and authority within the house* » (Anderson 2000 : 25).

Bien qu'elle n'y soit pas explicitement obligée, Aline sait que personne ne s'occupera de ces tâches en son absence, c'est pourquoi elle estime qu'elle en est responsable. « *Comme j'habite là, de toute façon, c'est comme ma famille. Donc je le fais [le travail domestique]. Je ne peux pas rester les bras croisés sans rien faire. La maman de [l'enfant que je garde] m'a aussi dit de ne pas le faire, mais je le fais quand même. Parce que si je ne le fais pas, qui va le faire ?* ». Les liens affectifs qu'elle a développés auprès de la famille employeuse la mènent à justifier l'attitude de ses employeuses par son caractère personnel. « *Moi je suis comme ça. C'est pas parce qu'ils m'obligent mais c'est au fond de moi, s'il n'y a personne qui le fait, moi je le fais. Moi cela ne me dérange pas. Mais en même temps, cela me fatigue* ». Son argument traduit une résignation qui contribue à justifier une forme de servilité basée sur des liens affectifs et « familiaux ».

Tronto souligne le caractère émotionnellement et psychologiquement chargé de ce statut qui mène, d'après elle, à un haut niveau de contrôle de la vie de la travailleuse par la famille employeuse. Dans ce contexte, la travailleuse doit respecter les valeurs et les goûts de ses employeuses jusqu'à se fondre dans leur personnalité. « *The status of quasi-family member means that the domestic servant is enmeshed in the complete details of the lives of the people served* » (Tronto 2002 : 37).

De son côté, Lola considère que sa « nounou » est une « membre de la famille », car cette dernière entretient une excellente relation avec son fils, ce qui l'a menée à développer une confiance réciproque. Avant d'engager cette personne, Lola ne pensait pas qu'elle allait construire un lien affectif aussi intense. « *Parce qu'elle venait chez nous. C'était pas une maman de jour où on lui amenait notre enfant et on le récupérait le soir. Là, c'était différent. J'avais vraiment besoin d'un minimum de relation. Après, que cela aille aussi loin... peut-être pas...* ». Lola ne voulait pas que sa « nounou » soit une « maman de jour », car elle souhaitait que cette dernière puisse construire une relation individuelle avec son fils. Pourtant, au moment de fixer son revenu, elle s'est basée sur les salaires des « mamans de jour » de l'Etat¹³³. Une fois encore, le statut de « membre de la famille » ne signifie pas que les travailleuses soient reconnues en tant que professionnelles à part entière. Au contraire, les résultats de cette étude montrent que les relations de type « familial » seraient en contradiction avec les relations d'ordre « professionnel ». En conséquence, les travailleuses sont amenées à prendre en charge davantage de travail sans recevoir de contrepartie financière, comme si elles étaient *réellement* des « membres de la famille ». Or, leur statut demeure celui d'une personne « étrangère », employée dans un cadre professionnel ; elles

¹³³ Ce salaire était évalué à 7 CHF/heure.

ne sont jamais traitées à égalité avec les autres membres de la famille et n'ont d'ailleurs pas le pouvoir de décision dont ces derniers disposent (Anderson 2000).

LA « NOUNOU » COMME « MÈRE » DES ENFANTS

Ce sentiment d'appartenance familiale peut se manifester différemment pour les personnes chargées de prendre soin des enfants. Dans ce contexte, il ne s'agit pas de « faire partie de la famille » mais d'incarner un rôle familial spécifique. Ainsi, la plupart des « nounous » interrogées indiquent qu'elles doivent jouer la fonction de « parents » auprès des enfants dont elles ont la garde. Ce sentiment peut se développer de manière particulièrement intense lorsque les personnes ont vécu de nombreuses années ensemble. Il concerne à la fois des personnes qui logent chez leurs employeuses et des personnes qui rentrent à leur domicile le soir.

Ainsi, trois personnes relèvent qu'elles passent plus de temps avec les enfants qu'elles gardent que leurs propres parents ; elles sont présentes à leurs côtés pour tous les événements de leur vie quotidienne, assistant à leurs joies et à leurs douleurs. Pour Rosa, leur présence régulière auprès de ces enfants supplée les parents durant la journée.

Porque en realidad son un poco de nosotras. Porque somos nosotras las que pasamos diez, once horas con ellos con sus enfermedades, con sus alegrías, con sus tristezas; por ejemplo, somos nosotras las que les enseñamos a caminar. Prácticamente somos un poco sus madres también, porque es así. Porque somos nosotras las que estamos allí todos los días, si usted ve los padres llegan a las seis, siete comen, y a dormir [los niños] (...) Ellos tienen solamente dos días a la semana, mientras nosotras tenemos cinco días. Entonces somos nosotras también un poquito padres un poquito madres de estos niños¹³⁴.

Pour Rosa, les « nounous » auront partagé, au cours des années, davantage de temps avec les enfants dont elles prennent soin que leurs propres parents, contribuant ainsi de manière significative à leur bien-être et à leur éducation. Leur investissement dans l'éducation peut parfois mener à des conflits notamment lorsque les principes éducatifs diffèrent pour des raisons idéologiques, religieuses ou « culturelles », car les règles éducatives sont généralement définies en fonction du parcours de vie, des principes, des valeurs et des expériences de chacun. Il arrive parfois que les enfants se comportent de manière différente lorsqu'ils sont en présence de leurs parents, c'est-à-dire qu'ils se révèlent plus capricieux avec leurs parents que lorsqu'ils sont seuls avec leurs « nounous » par exemple. Par ailleurs, certaines personnes sont étonnées de constater que les parents n'interviennent pas dans l'éducation de leurs enfants, leur laissant la responsabilité de le faire, se désinvestissant de cette tâche. Ainsi, Malena explique qu'avant de sortir du domicile où elle travaille, elle doit faire en sorte que ses employeuses n'aient pas à se préoccuper de leurs enfants, c'est-à-dire qu'elle doit s'assurer que les trois enfants soient douchés, lavés, brossés et habillés pour aller se coucher. Dans ce contexte, elle doit palier au rôle des parents et à ce qu'elle interprète comme de l'indifférence à l'égard des enfants.

Au contraire, deux personnes séparent clairement le rôle des « parents » de celui de la « nounou ». A ce titre, Tita raconte qu'elle tente de maintenir une certaine distance affective

¹³⁴ « Parce qu'en réalité, ils sont un peu de nous-mêmes. Parce que c'est nous qui passons dix, onze heures avec eux, avec leurs maladies, leurs joies, leurs tristesses. Par exemple c'est nous qui leur apprenons à marcher. Pratiquement, nous sommes un peu leurs mères aussi, parce que c'est comme ça. Parce que c'est nous qui nous sommes là tous les jours. Si vous voyez les parents, ils arrivent à six, sept heures : ils mangent et [les enfants] vont dormir. (...) Ils [les parents] n'ont que deux jours par semaine tandis que nous, nous avons cinq jours. Alors nous sommes aussi un peu pères et mères de ces enfants » (Rosa).

avec le bébé dont elle s'occupe, car elle sait que sa présence à ses côtés est limitée dans le temps. Aujourd'hui, elle ne pense pas qu'il la considère comme sa « mère » mais plutôt comme une personne proche de lui, un membre de sa famille. De même, Dafna confie qu'elle se sent proche de l'enfant dont elle s'est occupée mais n'a pas le sentiment d'avoir remplacé ses parents. Elle pense que cette distance est notamment maintenue par le fait que la mère de l'enfant se soit investie directement dans son éducation. « *Des fois j'ai entendu qu'il y a de la jalousie mais pour moi non. Sa maman, c'est sa maman. Elle est assez proche de moi, elle m'aime beaucoup, c'est aussi une relation proche mais sa mère reste sa mère* ». Dans ce cadre, Dafna ne perçoit pas de jalousie de la part de son employeuse envers la relation qu'elle entretient avec sa fille. Elle souligne néanmoins que l'implication des « nounous » dans l'univers affectif des enfants peut mener à des rivalités avec les parents.

Eva Luna a ainsi été licenciée pour avoir « usurpé » le rôle de la mère auprès de l'enfant. Elle s'est personnellement investie dans son activité professionnelle, allant jusqu'à définir le rythme de vie que les parents allaient devoir imposer à leur enfant durant le week-end. Pour la stabilité de l'enfant, elle a demandé aux parents de choisir entre leur manière de faire et le rythme qu'elle donnait à l'enfant tout au long de la semaine. Eva Luna pense qu'elle a offert à cet enfant plus d'attention et de tendresse que ses parents n'étaient en mesure de lui offrir (notamment en raison de leur emploi du temps). Dans ce cadre, les sentiments d'« amour » et de tendresse qui constituent le travail de *care* peuvent mener à des conflits lorsqu'ils ne sont pas mesurés, lorsque les « nounous » prennent trop à cœur leur rôle de « mère ». D'après l'interprétation d'Eva Luna, certaines employeuses ne savent pas valoriser les sentiments qui forment justement l'essence de leur travail. « *Me sentí defraudada porque soy una persona que tiene mucha capacidad de amar y de respetar y para muchas personas estos sentimientos no cuentan* »¹³⁵. Cette réaction l'a profondément marquée, car elle demeure, pour elle, en partie incompréhensible. En effet, Eva Luna explique qu'elle ne sait pas comment limiter l'« amour » et l'attention qu'elle donne. « *Era una cosa muy triste que te despidan por haber dado exceso de amor, exceso de cosas buenas (...) Pero te digo que me dolió en el alma, me marcó, que por exceso de amor me hayan retirado... y por emigrante...* »¹³⁶. Enfin, Eva Luna raconte que ses employeuses lui ont précisé qu'elles ne voulaient plus qu'une personne migrante s'occupe de leur enfant, car cela constituait un risque pour eux. Dans ce contexte, son absence de statut juridique est utilisée directement pour justifier son licenciement. De plus, ses employeuses soulignent qu'Eva Luna est une « émigrante ». Ces dernières le sont également mais contrairement à Eva Luna, elles disposent d'un statut légal et travaillent auprès de l'ONU, ce qui participe à créer une différence. En conséquence, elles précisent à Eva Luna qu'elles sont, certes, des « émigrantes » mais « *en otros terminos* »¹³⁷. Dans ce contexte, la différenciation entre l'employeuse et l'employée se fait sur la base du statut social (fonctionnaire internationale / employée domestique) et du statut juridique (en situation régulière / sans statut légal). Bien qu'elle ait endossé le rôle de la « mère » de l'enfant, Eva Luna n'a jamais eu l'impression de « faire partie de la famille » en raison de cette distinction claire entre les différents statuts.

¹³⁵ « *J'ai été déçue, parce que je suis une personne qui a une grande capacité d'aimer et de respecter et pour beaucoup de personnes, ces sentiments ne comptent pas* » (Eva Luna).

¹³⁶ « *C'était quelque chose de très triste qu'on te renvoie pour avoir donné trop d'amour, trop de bonnes choses (...) Mais je te dis que j'ai été blessée dans mon âme, j'ai été marquée que l'on m'ait licenciée pour avoir donné trop d'amour... et pour [être] émigrante* » (Eva Luna).

¹³⁷ En d'autres termes.

Enfin, les liens affectifs tissés au cours des années de cohabitation demeurent transitoires, car les travailleuses doivent souvent quitter leur emploi lorsque leur présence ne s'avère plus indispensable auprès des enfants. Emerentia explique à ce titre que les enfants constituent une garantie pour son poste de travail mais cette protection diminue au fur et à mesure que les enfants s'autonomisent. La perte d'un emploi ne signifie pas nécessairement la rupture du contact avec l'enfant ou la personne à charge mais implique de réfléchir à d'autres sources de revenu.

L' « AUXILIAIRE DE VIE » COMME « FILLE » DE LA PERSONNE A CHARGE

En côtoyant des personnes dépendantes tout au long de la journée, les « auxiliaires de vie » peuvent également développer un sentiment de dévouement et d'appartenance envers la personne bénéficiaire de *care* qui peut se traduire par l'impression d'être la « fille » de cette personne. Ainsi, quatre travailleuses éprouvent envers la personne bénéficiaire de soins, un sentiment similaire à celui qu'elles ressentent envers leurs parents. Dans ce cadre, les personnes sont à la fois « pourvoyeuses » et « bénéficiaires » de *care*, ce qui n'est pas toujours le cas (Kofman 2008 ; Molinier 2005).

Tita raconte qu'elle prenait soin d'un homme âgé qu'elle considérait comme un « père ». En raison de la tendresse qu'il lui vouait, elle se sentait appartenir à cet homme en tant que « fille ». « *El Señor muy bueno, me trataba como su hija, nunca me prohiba comer, siempre íbamos al supermercado... me trataba muy bien, me cuidaba. Con tal que le cuidara el me cuidaba a mí* »¹³⁸. Dans ce contexte, des relations de type « familial » peuvent apporter des avantages en termes de bien-être et de sécurité affective, difficilement comblés par une rémunération financière. Pour Tita, le sentiment de familiarité se traduit notamment par la considération quotidienne que l'homme dont elle a la charge lui renvoie. Dans cet extrait, Tita souligne la réciprocité de cette relation de *care*, car chaque personne a besoin de l'autre au quotidien. Dans ce sens, la notion de « vulnérabilité » développée par Molinier (2005) prend tout son sens, car les deux personnes sont liées par une dépendance et une fragilité mutuelles. Il est néanmoins frappant de noter que pour décrire la « gentillesse » de cet homme, Tita précise qu'il ne lui « interdisait pas de manger », ce qui signifie qu'il reconnaissait ses besoins quotidiens de personne. Dans ce cadre, le sentiment de dévouement et de familiarité est généré par une forme de considération qui lui fait défaut dans ses autres relations professionnelles.

Dans cet exemple, le sentiment d'appartenir à la famille est notamment attribué à la « bonté » de la personne bénéficiaire qui se traduit concrètement par des attentions quotidiennes et un soutien à la fois affectif et matériel. Or, nous avons vu que ce sentiment peut mener à des situations de contrôle et pousser les travailleuses à accepter des conditions en-dessous du minimum légal.

Bien qu'il apparaisse difficile de comptabiliser matériellement les avantages affectifs qui peuvent découler d'une relation centrée sur des bases « familiales », il est possible d'affirmer que ces relations sont déséquilibrées. En effet, les avantages (tant matériels qu'affectifs) ne sont pas les mêmes pour les travailleuses et leurs employeuses : les premières produisent un travail qui engendre la création de liens affectifs plus ou moins forts et contre lequel elles sont faiblement rémunérées tandis que les secondes bénéficient

¹³⁸ « *Le Monsieur, très gentil, il me traitait comme sa fille. Il ne m'interdisait jamais de manger, on allait toujours au supermarché... Il me traitait très bien, il prenait soin de moi. Du moment que je m'occupais de lui, il prenait soin de moi* » (Tita).

d'un service (et des avantages affectifs qui en découlent) pour lequel elles versent un salaire (parfois en-dessous des minimums légaux) qu'elles justifient par l'existence de liens « familiaux ». Si le caractère inégal de l'échange n'est pas nécessairement intentionnel, il mérite toutefois d'être soulevé.

5.7 RAPPORTS DE POUVOIR AU QUOTIDIEN

Après avoir présenté les différents liens qui peuvent se créer entre les personnes impliquées dans les relations de *care*, je m'intéresserai plus précisément à la manière dont ces interactions se manifestent dans la sphère domestique, aux relations de pouvoir et d'interdépendance qu'elles génèrent.

5.7.1 DE « BONNES » RELATIONS DE TRAVAIL

Malgré le fait qu'aucune de mes interlocutrices ne bénéficie de l'ensemble des protections légales définies par le CTT-EDom, certaines considèrent que leurs conditions de travail sont en général « bonnes » grâce aux relations qu'elles tissent avec leurs employeuses. J'ai cherché à comprendre qu'est-ce qui définit une « bonne » relation de travail dans ce contexte.

En règle générale, les personnes interviewées précisent qu'une « bonne » relation de travail dépend principalement des liens qui se tissent avec les employeuses et les personnes dont elles ont la charge. Pour Dafna, les conditions de travail dépendent principalement des opportunités de pouvoir rencontrer les « bonnes personnes ». *« C'est avoir la chance de trouver quelqu'un de bien. Moi je n'ai pas de permis mais une patronne qui est légale ; elle est bien. C'est plutôt la mentalité de chaque patronne, de chaque famille, si elles vont profiter ou ne pas profiter des gens. Même si on n'a pas de permis, on peut trouver des gens qui sont bien, qui sont honnêtes »*. En conséquence, les conditions de travail sont en partie liées au hasard des rencontres, ce qui met en évidence le faible poids de négociation des travailleuses du secteur domestique indépendamment de leur statut légal. En effet, d'après l'interprétation de Dafna, les permis de séjour et de travail ne constituent pas des critères déterminants, car l'absence d'autorisation n'implique pas nécessairement des relations de travail conflictuelles et discriminatoires. En revanche, le statut accordé aux employées domestiques contribue à influencer la qualité des interactions.

Par ailleurs, d'après les entretiens menés, une « bonne relation » dépend en majeure partie du fait d'être « prise en considération » au quotidien. Cette considération se traduit notamment par une attention envers l'employée, ses douleurs et ses préoccupations personnelles, par des gestes de bienveillance et des occasions de partager une discussion autour d'un café par exemple. Pour Dafna, cette attention s'exprime aussi par des moments plus informels de rigolade et par la chaleur d'une conversation quotidienne.

Les personnes interrogées s'estiment également prises en considération lorsque leurs employeuses s'inquiètent de leur état de fatigue et de stress et qu'elles font preuve de « conscience » envers la difficulté de leur travail. Cette attitude participe à reconnaître l'« autre », dans son temps de travail et sa personne. Ce respect s'exprime aussi par une reconnaissance et une valorisation des compétences des travailleuses. Ainsi Rosa explique *« Mi jefe me decía, muchas gracias Rosa por todo lo que tu haces con los niños, porque la verdad yo no se como tu haces pero yo soy incapaz de hacer eso »*¹³⁹. Enfin, quelques « patronnes » soutiennent leurs employées dans leurs démarches administratives, notamment en ce qui concerne la régularisation du statut légal.

¹³⁹ « Mon chef me disait : Merci beaucoup Rosa pour tout ce que tu fais avec les enfants, parce qu'à vrai dire, je ne sais pas comment tu le fais mais moi, je suis incapable de le faire » (Rosa).

Nous pouvons remarquer ici que les « bonnes » relations dans le secteur domestique ne se traduisent pas nécessairement par le sentiment de « faire partie de la famille » mais plutôt d'être prises en considération en tant que personnes et en tant que professionnelles. Les relations de type « familial » contribuent à masquer la dimension *productive* du travail domestique, ce qui participe à la dévalorisation des travailleuses et, par conséquent, à complexifier leurs conditions de travail.

5.7.2 VIVRE AU RYTHME DE SES EMPLOYEUSES

Le quotidien des travailleuses est largement influencé par les expériences et les pratiques de leurs employeuses. En évoluant dans la sphère intime de leurs « patronnes », elles doivent quelquefois renoncer à la leur, car elles sont tenues d'adapter leurs horaires et leurs rythmes en fonction du mode de vie de la famille employeuse.

Cette dépendance envers les employeuses est particulièrement perceptible pour les personnes travaillant *internas* qui doivent régulièrement négocier les limites de leurs responsabilités et justifier leur temps de repos. Elles sont parfois tenues de se trouver à la disposition de leur employeuse durant le soir et le week-end ; un refus pouvant les exposer à perdre leur place de travail.

Pour autant, cette exigence de disponibilité envers l' « autre » n'est pas réciproque, car les rythmes et les besoins des travailleuses sont généralement ignorés. Mariam raconte à ce titre que son employeuse l'a empêchée à plusieurs reprises de quitter son domicile pour aller chercher son fils malade. Elle devait rester sur son lieu de travail tout au long de la journée pour ne pas « déstabiliser » sa « patronne ». Dans ce cadre, sa vie privée n'est pas considérée comme un espace légitime et important. Cette limitation l'a par la suite menée à renoncer à son emploi.

Par ailleurs, les travailleuses doivent souvent être réactives aux désirs de leurs employeuses, ce qui s'avère particulièrement contraignant lorsque les employeuses sont présentes au domicile. Ainsi, certains modes de vie mondains les placent dans une position de « serveuses », voire de « servantes ». Dans ce cadre, elles doivent prendre en charge la totalité des tâches domestiques et de *care* tout en satisfaisant aux besoins de leurs « patronnes » en matière de représentation sociale, ce qui s'avère particulièrement flagrant lorsque les employées doivent porter un tablier de « domestique » qui contribue à marquer une distance sociale claire entre la « patronne » et son employée.

Dans ce contexte, certaines femmes essayent de devancer les désirs de leurs employeuses afin de ne pas subir leurs critiques et de se détacher de leur contrôle. « *Cuando ellos necesitan de algo, yo siempre estoy a la disposición de ellos. (...) Si ellos necesitan algo o sin esperar que ellos me lo digan, yo lo hago* » (Tita)¹⁴⁰. Tita apprécie de pouvoir effectuer son travail de manière indépendante, c'est pourquoi elle se met à leur disposition pour préserver, paradoxalement, une marge d'autonomie dans son travail.

En évoluant dans la sphère intime, les travailleuses sont également vulnérables aux bouleversements familiaux de leurs employeuses. Un divorce ou un déménagement peuvent mener à une dégradation des conditions de travail, voire à la perte d'un emploi et au licenciement immédiat. De même, la naissance d'un enfant peut incarner une charge supplémentaire. A ce titre, Tita ignore si sa « patronne » engagera une autre personne pour

¹⁴⁰ « *Quand ils ont besoin de quelque chose, je suis toujours à leur disposition. (...) S'ils ont besoin de quelque chose, ou sans attendre qu'ils me le disent, je le fais* » (Tita).

la soutenir lorsque celle-ci accouchera. Elle redoute de devoir quitter son emploi si sa charge de travail venait à augmenter de manière top importante. Or, sa « cheffe » ne lui a pas encore fait part de ses intentions, c'est pourquoi Tita pense qu'elle devra lui parler. « *Voy a tener yo que hablar con ella y si ella esta de acuerdo... bien por ella y si no... yo agarro y me retiro porque no puedo estar en un trabajo tan pesado tampoco, porque después me canso y no es que uno trabaje bien así* »¹⁴¹. En cas de conflit, Tita se verra obligée de quitter à la fois son domicile et sa source de revenu.

Les travailleuses sont également dépendantes des conditions de santé des personnes dont elles prennent soin. Un décès ou une maladie peuvent engendrer un sentiment de deuil lié à l'attachement affectif et une instabilité due à la perte d'un emploi. Face à la perte subite de leur moyen de subsistance, les travailleuses domestiques n'ont pas de sécurité, c'est pourquoi elles doivent généralement trouver rapidement une autre source de revenu (Efionayi *et al.* 2010).

5.7.3 LA COMPRÉHENSION DE L' « AUTRE » AU QUOTIDIEN

Travailler au sein d'un domicile privé signifie évoluer dans l'univers des employeuses et s'adapter à leurs modes de vie. Dans ce sens, Lutz (2008) montre que les personnes qui travaillent en tant qu'employées de maison doivent souvent disposer d'une bonne éducation, être flexibles et expérimentées afin de s'insérer facilement dans l'univers de la personne qui les emploie. Cette démarche implique, entre autres, de s'habituer aux humeurs et aux sensibilités des employeuses.

Evoluer dans la sphère domestique implique une grande proximité et la faculté de comprendre et de respecter l' « autre ». Dans ce sens, Rosa raconte qu'elle s'est occupée d'un enfant malade qui « perdait » la mémoire. A six ans, il ne pouvait penser par lui-même et tentait de se jeter sur la route. A force d'entêtement et de persévérance, Rosa lui a appris à retenir son nom ainsi que celui de ses parents. Elle lui a enseigné à comprendre les besoins de son corps, à s'habiller et manger seul. De cette manière, elle voulait donner à l'enfant la patience et la tendresse dont elle jugeait que sa mère manquait à son égard. Pourtant, malgré ses compétences, son employeuse ne la considère pas comme une personne qualifiée. Rosa raconte, à ce titre, que sa « patronne » s'étonnait de la capacité d'écoute et de compréhension dont elle faisait preuve envers son fils, c'est pourquoi elle lui a fait part de son étonnement en admettant que si elle n'avait pas la certitude que Rosa était *uniquement* son employée de maison, elle aurait pu penser que celle-ci était « un peu psychologue ». Rosa a, en effet, suivi des études de psychologie mais ne l'a pas avoué à son employeuse. Dans ce contexte, le statut d'employée domestique empêche l'employeuse de considérer Rosa comme une personne compétente et de s'intéresser à son parcours de vie. Le mépris dont la « patronne » fait preuve à l'égard de son employée montre également que l'intérêt envers l' « autre » demeure attaché au statut social et aux relations de pouvoir qui en découlent.

Au quotidien, les travailleuses doivent apprendre à connaître le rythme de vie de la famille pour laquelle elles travaillent et s'y adapter, ce qui soulève la question de l'asymétrie des relations. Dans ce sens, Tita met en avant le caractère inégalitaire des relations de *care*. Elle explique que chacune doit apprendre à connaître l' « autre » mais précise que les

¹⁴¹ « *Je vais devoir parler avec elle et si elle est d'accord... c'est bien pour elle et sinon... Je prends [mes affaires] et je me retire parce que je ne peux pas rester dans un travail aussi lourd non plus, parce qu'après je me fatigue et on ne travaille pas bien comme ça* » (Tita).

travailleuses font davantage d'efforts pour s'adapter. « *Poco a poco, ambos nos hemos acostumbrados a como convivir, tanto yo con las costumbres de ellos y ellos con mi forma de pensar, mi forma de ser... solo es cuestión de acostumbrarse y de ver como viven ellos al ritmo de su vida. (...) Porque trato de acostumbrarme a su ritmo mas que todo* »¹⁴². Cette démarche d'adaptation à l'« autre » semble ici caractéristique du travail domestique qui implique d'évoluer dans la sphère intime de la famille employeuse et de se fondre dans son espace. Cet exemple met également en avant l'existence de rapports de force autour de la définition du rôle de chacune dans la sphère domestique, car les pourvoyeuses de *care* doivent s'adapter au rythme de l'« autre », sans que leurs propres besoins ne soient reconnus.

Or, la possibilité de comprendre l'« autre » peut être troublée par des comportements particulièrement exigeants. Maude confie à ce titre qu'elle s'est sentie harcelée et contrôlée par une employeuse qui la désorientait par ses multiples injonctions contradictoires qui limitaient son autonomie. En raison des instructions dont elle ne parvenait à saisir le sens, Maude a fini par quitter son emploi.

Les travailleuses doivent s'habituer aux usages et normes de leurs « cheffes » afin d'éviter les conflits. Ainsi, Mariam raconte qu'elle a dû intégrer les exigences de son « patron » qui se mettait fréquemment en colère, allant jusqu'à l'injurier et détruire le travail qu'elle venait d'accomplir parce qu'il ne correspondait pas à ses critères en matière de ménage et de repassage.

Qu'il s'agisse d'une relation professionnelle transculturelle ou d'une employeuse originaire de la même région géographique, les travailleuses évoluent dans l'univers d'une « autre » dont elles doivent apprendre à connaître les rythmes et les valeurs. Dans ce sens, Mariam explique que les différentes pratiques de ses employeuses ne découlent pas de « différences culturelles » mais d'une diversité dans les modes de penser et d'agir.

*Eso va depender, volvemos a lo mismo, con las personas que te encuentres. Hay personas que son tan simples de que a pesar de que son de acá tienen un ritmo de vida diferente, se lo toman más relajado. Pienso que eso va depender de las personas con cuales caigas a trabajar*¹⁴³.

La compréhension de l'« autre » n'est pas forcément plus aisée lorsque les personnes sont originaires de la même région mais elle peut être facilitée par le fait de parler la même langue. Pourtant, comme le montre Eva Luna, la communication ne nécessite pas nécessairement de paroles lorsqu'elle peut s'exprimer par des gestes et des attentions.

*Porque el ser humano muy distinto de las condiciones sociales que tenga, del poderío económico que tenga, de la raza que tenga, del color de piel que tenga, que aquí hay solamente un lenguaje espiritual, un lenguaje universal : el amor, nada más que el amor. No existe otro lenguaje, ni el francés, ni el inglés, ni el español. Que no solamente con las palabras sino con los gestos, con la ternura que tu le das a la persona, eres capaz de decir que te quiero o que eres importante para mí*¹⁴⁴.

¹⁴² « *Petit à petit, nous nous sommes habitués à cohabiter, autant moi avec leurs habitudes et eux avec ma manière de penser, ma manière d'être... C'est juste une question d'habitude et de voir comment ils vivent, à leur rythme de vie. (...) Parce que j'essaie surtout de m'habituer à leur rythme* » (Tita).

¹⁴³ « *Cela dépend, on y revient, des personnes que tu rencontres. Il y a des personnes qui sont tellement simples, qu'en dépit du fait qu'elles soient d'ici, elles ont un rythme de vie différent, elles prennent les choses plus tranquillement. Je pense que cela dépend des personnes avec lesquelles tu travailles* » (Mariam).

¹⁴⁴ « *Parce que les êtres humains, indépendamment de leurs conditions sociales, de leur statut économique, de leur "race", de leur couleur de peau,... Ici il y a seulement un langage spirituel, un langage universel : l'amour, rien d'autre que l'amour. Il n'y a pas d'autre langage, ni le français, ni l'anglais, ni l'espagnol. Non seulement avec les mots mais aussi avec les gestes, avec la douceur que tu donnes à la personne, tu es capable de dire je t'aime ou tu es important pour moi* » (Eva Luna).

Dans ce contexte, l'absence de communication à l'intérieur de la sphère domestique ne découle pas nécessairement d'un problème linguistique ou « culturel » mais plutôt d'un manque de considération de la personne qui travaille en tant qu'employée domestique.

Par ailleurs, certaines personnes mettent en avant le fait que le statut légal constitue actuellement un critère de discrimination plus important que celui de la nationalité (bien que ces deux soient en partie liés). Dans ce sens, les résultats de cette étude permettent de nuancer la théorie de la *racial division of labour*¹⁴⁵. En effet, bien qu'il existe une division nationale du travail, huit personnes précisent qu'elles ont également été engagées par des personnes originaires de la même région géographique qui ont profité de leur situation de vulnérabilité. Dans ce cadre, les rapports de pouvoir entre l'employeuse et la travailleuse semblent découler du statut social et juridique de l'employée domestique et non de caractéristiques « ethniques » et/ou nationales. Cette remarque met en exergue le caractère discriminant du statut juridique à l'époque contemporaine.

*En ese aspecto, lo único que me ha decepcionado son las mismas gentes latinas; ahora que ellos tienen un estatus por decir así, de papeles, se olvidan de donde vienen, se olvidan de quienes son. Incluso si te pueden fastidiar la vida te la fastidian (Mariam)*¹⁴⁶.

Mariam explique que ses employeuses disposant actuellement d'un statut légal utilisent le fait qu'elle n'ait pas de statut juridique stable pour la pressurer. Au cours de l'entretien, elle fait part de sa déception face au poids accordé au statut légal et à son influence dans sa vie quotidienne. « *Porque a mí me ha pasado, no te valoran por lo que eres sino por lo que tienes, por tus papeles te valoran* »¹⁴⁷. Dans son interprétation, l'absence de statut de séjour et d'autorisation de travail influence la valeur et le respect que les personnes accordent à son existence. « *Si yo no tengo papeles tu no das nada por mí, así yo sea buena persona pero tu no metes las manos al fuego por mí. Entonces en ese aspecto si me duele* »¹⁴⁸.

¹⁴⁵ Voir à ce sujet Nakano 1992.

¹⁴⁶ « Dans ce sens, la seule chose qui m'ait déçue ce sont justement les personnes latines. Maintenant qu'elles disposent d'un statut, pour le dire comme ça, des papiers, elles oublient d'où elles viennent, elles oublient qui elles sont. De plus, si elles peuvent te gâcher la vie, elles te la gâchent » (Mariam).

¹⁴⁷ « Parce que cela m'est arrivé : on ne t'estime pas pour ce que tu es, sinon pour ce que tu as, pour tes papiers on t'estime » (Mariam).

¹⁴⁸ « Si je n'ai pas de papiers, tu ne prends pas de risques pour moi. Même si je suis une bonne personne, tu ne réponds pas de moi. Dans ce sens, oui cela me touche » (Mariam).



Fig. 5: Le statut de l'employée de maison est un des statuts professionnels les moins reconnus.

5.7.4 SALAIRES ET REPRÉSENTATIONS SOCIALES

Certains rapports de pouvoir s'expriment également à travers des représentations, notamment en ce qui concerne le salaire des travailleuses. Ainsi, Lola explique qu'elle n'est pas en mesure de rémunérer son employée au niveau des salaires minimaux, car elle travaille à mi-temps et son compagnon à 80%. Elle considère par ailleurs que seules les familles les plus fortunées sont en mesure de payer leur employée selon les critères définis par le CTT-EDom. « *Après selon les revenus, à moins d'être vraiment plus qu'à l'aise et puis d'engager vraiment quelqu'un, personne n'a les moyens d'engager quelqu'un avec un salaire suisse pour s'occuper de son enfant. Autrement, c'est encore mieux d'arrêter de travailler* ». Dans son interprétation, Lola ne peut pas offrir un meilleur revenu à sa « nounou », car sinon la totalité de son salaire servirait à payer son employée. Dans ce cas, elle préférerait arrêter de travailler afin de s'occuper de son fils. Or, elle souhaite continuer à mener une activité professionnelle, c'est pourquoi Lola et son compagnon ont fait appel à une « nounou ». En engageant une personne extérieure, ils savaient qu'ils n'étaient pas en mesure de la payer au niveau des salaires minimaux mais ils étaient également conscients du fait qu'il existe des personnes (migrantes) disposées à travailler pour des salaires inférieurs, c'est pourquoi ils ont fait appel à une « nounou ». Dans ce sens, Lola parle d'un « *salaire suisse* », ce qui révèle une discrimination salariale sur une base nationale. S'il n'est pas possible de rémunérer une employée au niveau des salaires que l'on touche, le fait de considérer qu'il y aurait, au sein

de la société helvétique, des salaires pour les suisses et des salaires pour les personnes étrangères contribue, à mon sens, à un processus d'infériorisation des travailleuses migrantes. Cette argumentation me semble également révélatrice d'un *a priori* selon lequel les personnes migrantes n'auraient pas les mêmes besoins et n'évolueraient pas sur le même territoire (puisque la totalité de leur salaire serait destinée à être dépensée dans leur pays d'origine). Ce préjugé est particulièrement décelable dans l'ordonnance qui fixe à 1200 CHF le salaire mensuel des « domestiques privés » (art. 43 al. 1 ODPr).

Parfois, mes interlocutrices constatent que leurs employeuses disposent visiblement des moyens financiers pour les payer au niveau des salaires minimaux puisqu'elles évoluent au sein des classes les plus aisées de la population. Pourtant, ces personnes ne sont pas nécessairement mieux rémunérées. Dans ce contexte, le montant des salaires semble découler de représentations autour du travail domestique, des personnes migrantes en général et d'un désintérêt envers les conditions de vie des travailleuses de ce secteur.

Certaines employeuses sont aussi conscientes du fait que les migrantes se trouvent dans la nécessité « urgente » de s'assurer un revenu. Dans ce contexte, Rosa explique que certaines employeuses considèrent que le fait d'engager une femme migrante pour des heures de ménage ou de *care* constitue un acte d'indulgence envers elle pour lui « donner » la possibilité de travailler et de « s'en sortir ». La dimension réciproque de l'échange professionnel est ici négligée en raison du statut social de la travailleuse et de ses difficultés financières. Dans ce sens, Rosa relève que certaines employeuses considèrent qu'elles lui font une « faveur » en l'engageant, c'est pourquoi elles ne s'embarrassent pas de conditions contractuelles trop strictes. Elle interprète cette attitude comme de la condescendance qui participe à justifier l'exploitation dont les travailleuses domestiques font l'objet. Ainsi, il est notable que dans ces chaînes globales de *care*, chacune s'imagine rendre une faveur à l'autre en offrant ses services ou un emploi (Hochschild 2001).

Ce sentiment de « rendre service » peut être particulièrement relevant chez les personnes qui emploient des personnes sans statut légal, car il arrive que certains salaires soient justifiés par le fait de « prendre un risque ». De son côté, Lola affirme qu'elle n'a pas peur d'engager une personne sans statut de séjour, car elle sait que cette situation est courante, puisqu'il y a peu d'autres possibilités pour garder son enfant et continuer de travailler.

On est bien au courant de ce que l'on risque à employer quelqu'un qui n'a pas de papiers. Après moi, je m'étais dit que... j'allais faire la révolution s'il y avait quelqu'un qui venait me dire quoi que ce soit ! (...) Parce que franchement, je ne trouve pas juste. A Genève, il y a quand même une famille sur deux qui n'a pas de solution¹⁴⁹. J'y ai pensé mais cela ne m'a pas fait plus peur que cela qu'il y ait des représailles ou des conséquences.

Dans ce contexte, Lola ne considère pas prendre un risque en engageant une personne sans statut légal. En revanche, elle connaît l'influence que peut avoir l'absence de permis dans la vie quotidienne de son employée, c'est pourquoi elle souhaite entamer des démarches de régularisation.

Les exemples présentés ci-dessus mettent en lumière les éléments macro-structurels qui interviennent dans le quotidien des travailleuses du secteur domestique. Les salaires sont notamment influencés par les possibilités financières des employeuses et par leurs représentations autour du travail domestique et des personnes migrantes.

¹⁴⁹ Lola fait référence au manque de places en crèche dans la ville de Genève.

5.7.5 LA NÉGOCIATION DU RESPECT AU QUOTIDIEN

Le travail domestique engendre des interactions de proximité marquées par des rapports de force inégalitaires, c'est pourquoi les travailleuses doivent régulièrement défendre leur place. Je préciserai ici la nature de ces rapports de pouvoir en décrivant les processus de distanciation et de rapprochement entre les travailleuses et leurs employeuses.

Certaines femmes souhaitent maintenir une distance pour protéger leur sphère intime et ne confient, par exemple, aucune préoccupation personnelle à leur employeuse afin de préserver la dimension professionnelle de leur relation. De même, la plupart des personnes interrogées s'adressent à leurs « cheffes » (ou à la personne dont elles prennent soin) en les appelant « Madame » et « Monsieur » afin de maintenir une distanciation claire et marquer le lien hiérarchique. A ce titre, Tita admet qu'elle est plutôt méfiante, c'est pourquoi elle fait difficilement confiance à ses employeuses et préfère marquer une distance en les interpellant de manière formelle et polie. « *Siempre le hablo con Usted Señor, buenos días Señor, buenos días Señora* »¹⁵⁰. Ces expressions illustrent à la fois un respect et un certain lien de subordination. Cette distanciation verbale peut également être analysée comme une stratégie afin de contrebalancer l'idée selon laquelle les travailleuses domestiques feraient partie de la famille et insister sur le caractère *professionnel* de la relation. En revanche, les personnes qui préfèrent des relations de type plus « familial » s'adressent généralement à leurs employeuses par leurs prénoms, à l'exception des « auxiliaires de vie ».

Au cours des entretiens, les personnes interviewées font mention d'attitudes qui contribuent à créer une distance physique et sociale entre l'employeuse et l'employée par exemple dans l'obligation de porter un tablier ou de s'adresser à l'employeuse en utilisant le terme « Madame ». Cette distanciation s'exprime aussi dans la manière de s'adresser aux travailleuses et de se comporter avec elles. Ainsi, trois personnes révèlent avoir été fréquemment insultées et rabaissées. D'autres personnes mettent en avant le fait que l'absence de considération s'observe dans des actes plus indirects par exemple lorsque l'employeuse refuse de regarder son employée dans les yeux lorsqu'elle lui verse son salaire.

Certains rapports de domination s'expriment à travers le contrôle du salaire et des dépenses. A titre d'exemple, Amal raconte qu'une de ses employeuses a commencé à surveiller son revenu. Elle payait Amal à la fin du mois en fonction des heures qu'elle avait effectuées mais lorsqu'Amal travaillait plus qu'à son habitude, sa « patronne » diminuait son salaire expliquant qu'elle avait oublié de lui décompter les repas. Son employeuse vérifiait le salaire qu'elle gagnait et refusait de la rémunérer selon ses heures effectives¹⁵¹. De son côté, Tita explique qu'elle est chargée d'effectuer les courses, c'est pourquoi ses employeuses lui donnent régulièrement une somme d'argent destinée aux dépenses du ménage. Ses employeuses lui demandent régulièrement d'être plus regardante et d'acheter des produits plus économiques. Tita se dit blessée par cette démarche, car elle remarque que ses employeuses ne vérifient pas leurs dépenses personnelles mais uniquement les siennes. Par ailleurs, elle précise qu'il lui arrive de compléter avec son propre salaire, car la somme qu'elle reçoit n'est pas toujours suffisante. Tita explique qu'elle a d'abord été contrariée par cette attitude de contrôle discriminatoire. Par la suite, elle n'a plus accordé d'importance à cette régulation, en se justifiant par le fait que son salaire (1300 €) lui permet de s'acheter ce qu'elle désire. Elle précise néanmoins : « *Lo importante es que no me falte la comida* »¹⁵².

¹⁵⁰ « *Je les vouvoie toujours : bonjour Monsieur, bonjour Madame* » (Tita).

¹⁵¹ Amal a par la suite quitté son emploi.

¹⁵² « *L'important, c'est que je ne manque pas de nourriture* » (Tita).

Dans ce contexte, Tita se rassure en se disant que ses besoins vitaux en termes de nourriture sont remplis, c'est pourquoi elle ne résiste pas davantage. Elle se limite ici à son existence immédiate en remettant ses autres besoins en termes d'autonomie, de considération, d'estime et de respect à plus tard.

Les rapports de pouvoir ne s'expriment pas toujours de manière aussi directe mais peuvent également être perceptibles dans une forme d'indifférence à l'égard des travailleuses. Cette attitude se manifeste notamment dans l'absence de reconnaissance de leur présence et de leur travail. Ainsi, plusieurs femmes ignorent si leurs employeuses apprécient leur travail, car ces dernières ne leur font aucun commentaire à ce sujet. Ainsi, Tita suppose que son comportement est adéquat puisqu'elle n'a pas été critiquée directement. Cet exemple montre que les qualités des travailleuses domestiques sont généralement ignorées mais peuvent être remarquées lorsqu'elles font défaut, ce qui rejoint le concept de « savoir-faire discrets » étudié par Molinier (2005).

L'absence de considération est aussi perceptible lorsque les employeuses ne réagissent pas devant leurs douleurs physiques ou morales. Ainsi, Maude estime que ses employeuses manquent de sensibilité envers leurs semblables, car elles ne réagissent pas lorsqu'elle travaille en étant visiblement malade. Cet exemple montre aussi que Maude ne se plaint pas directement envers ses « patronnes » (elle a peur de perdre son emploi et son logement) mais s'attend à ce que ses employeuses réagissent devant sa situation. Dans ce cas, ses attentes en termes de considération sont de l'ordre de l'implicite et ne sont pas exprimées directement. Dans le même ordre d'idées, Tita explique qu'elle se sent respectée et prise en considération lorsqu'elle est malade, car ses employeuses ne l'obligent pas à travailler. « *En ese aspecto no son inconscientes porque quizás otras personas te harían trabajar así de enferma o te dirían, no es tu problema si te has enfermado, igual te descuento* »¹⁵³. Tita attribue ce comportement à la « conscience » de ses employeuses et à leur sensibilité.

Parfois cette « inconscience » peut traduire un manque de communication. Ainsi Mariam explique qu'elle ne parvenait pas à communiquer avec son ancienne employeuse, car cette dernière ne la laissait pas prendre congé pour s'occuper de son enfant par exemple. Dans ce contexte, Mariam ne se sent pas reconnue comme une personne à part entière mais comme une « force de travail » disponible et flexible. « *No tenía comunicación con ella... pensaba solo en ella como persona* »¹⁵⁴. L'absence de considération de son employeuse envers sa condition de personne et sa sphère privée l'a par la suite menée à démissionner.

Les employeuses ne sont pas les seules personnes envers lesquelles les travailleuses domestiques doivent négocier leur place. En effet, le travail de *care* implique des relations complexes. Dans ce sens, les « nounous » sont parfois confrontées à des relations de pouvoir avec les enfants dont elles ont la charge. Elles doivent parfois négocier leur autorité afin de s'assurer une influence suffisante pour les protéger en cas de danger sur la route par exemple. Pour autant, le crédit accordé à leur parole n'est pas toujours assuré. En effet, mes interlocutrices rapportent que les enfants dont elles prennent soin jouent souvent avec leurs limites. A ce titre, Ossyane fait part de son expérience auprès d'un enfant qui tentait de le manipuler en le menaçant de renvoi ou en poussant intentionnellement des objets au sol pour qu'il les ramasse. Dans ce contexte, l'enfant tente de dépasser les limites imposées par Ossyane mais n'y parvient pas, car ce dernier est en mesure de se défendre et bénéficie

¹⁵³ « Dans ce sens, [mes employeurs] ne sont pas inconscients parce que peut-être d'autres personnes te feraient travailler comme ça, malade ou te diraient : c'est ton problème si tu es tombée malade, je te déduis quand même » (Tita).

¹⁵⁴ « Je n'avais pas de communication avec elle... elle pensait uniquement à elle en tant que personne » (Mariam).

notamment de l'appui de ses employeuses. Or, les entretiens montrent que toutes les personnes interviewées ne bénéficient pas nécessairement de ce soutien. Ainsi, le respect que les enfants vouent à leur « nounous » dépend en partie de la façon dont leurs parents agissent avec elles. Au cours de cette enquête, certaines femmes rapportent que les enfants dont elles s'occupent se comportent parfois de manière violente et grossière envers elles sans que leurs parents ne réagissent, ce qui contribue à légitimer leur comportement. Cette indifférence semble due à la fois au désinvestissement des parents dans l'éducation de leurs enfants et à un manque de considération envers la personne qui les garde. Ces exemples montrent que les rapports de force ne se jouent pas uniquement entre l'employeuse et son employée mais peuvent être polymorphes.

Certains rapports d'influence s'expriment également à travers une ségrégation au sein du domicile, notamment en ce qui concerne la nourriture. A ce titre, Tita raconte qu'elle est tenue de manger seule à la cuisine et n'a pas l'autorisation de s'asseoir à la même table que ses employeuses. Parfois, lorsque leurs parents sont présents, elle doit les servir, attendre qu'ils mangent puis ramener les restes qui lui serviront de repas. Ce traitement est particulièrement humiliant et discriminatoire. Il révèle une démonstration de force et de distanciation entre les « patronnes » et l'employée, et témoigne d'une volonté de créer une ségrégation dans les actes de la vie quotidienne. Tita attribue ce comportement au fait que son employeuse a toujours été assistée par des « servantes » dans son enfance. « *Porque Ella [la jefa] siempre ha sido atendida en casa, siempre está acostumbrada de que las sirvientas como decir coman en la cocina. Ellos primero comen y después la servidumbre come* »¹⁵⁵. Pour autant, elle ne se considère pas comme une « servante » mais comme une *niñera*, tandis que son statut est celui d'une servante dans le regard de son employeuse. Elle interprète cette ségrégation comme une conséquence de sa présence quotidienne auprès de la famille employeuse. D'après elle, le seul rôle que cette famille est disposée à lui donner est celui de la « servante » ou de la « travailleuse ». Dans leurs représentations, Tita n'existe qu'à travers le bébé qu'elle garde. Une fois encore, sa présence n'est tolérable qu'en tant que « force de travail ».

*Es una familia, ellos solamente me quieren para cuidar el bebe y para cocinar, no para yo hacer parte de su familia. Porque en la vida, yo no voy a encajar con ellos porque yo soy solamente su trabajadora y basta. Poco a poco me he puesto a pensar en eso, yo solamente estoy de pasada y no es que me voy a quedar eternamente con ellos y lo que yo hago es un trabajo, nada más un trabajo y basta*¹⁵⁶.

Le caractère « provisoire » de son emploi lui permet de faire face à ce qu'elle vit et de supporter ce traitement discriminatoire. Elle affirme s'être habituée à leur manière de se comporter, c'est pourquoi elle n'est plus aussi touchée qu'à ses débuts. Cette affirmation montre que son emploi n'est pas aussi « transitoire » qu'elle le souhaiterait mais qu'au fil du temps, sa capacité de résilience et de résistance a augmenté.

¹⁵⁵ « Parce qu'elle [la cheffe] a toujours été servie à la maison, elle a toujours été habituée à ce que les servantes, comment dire, mangent à la cuisine. Ils mangent d'abord, et après la servitude mange » (Tita).

¹⁵⁶ « C'est une famille, ils me veulent seulement pour prendre soin du bébé et pour cuisiner, pas pour que je fasse partie de leur famille. Parce que je ne ferai jamais partie de leur famille parce que je suis uniquement leur travailleuse et c'est tout. Petit à petit, j'ai commencé à penser à cela, je suis uniquement de passage et je ne vais pas rester éternellement avec eux. Et ce que je fais, c'est un travail, rien d'autre, un travail et c'est tout » (Tita).

*Y después me he acostumbrado, no es que "me la prendo" o me molesto como antes. Tal vez antes me molestaba la indiferencia de la Señora ¿Pero porque son así? Pero ya no, digo bueno (...) Ya estoy más tranquila, no estoy con ese pensamiento de tristeza o de que me siento menos que Ellos. No, porque tengo que sentirme menos si yo también soy un ser humano*¹⁵⁷.

Par les ségrégations qu'elles lui imposent au quotidien en termes d'accès à la nourriture, de participation à la vie familiale ou sociale, ses employeuses lui donnent l'impression d'être considérée comme une personne inférieure. Dans ce cadre, il apparaît clairement que le statut d'employée domestique migrante constitue un critère de discrimination et un outil de domination. C'est en se raccrochant à son humanité, à sa propre dignité, que Tita parvient à supporter ce traitement discriminatoire.

Maude raconte qu'à peine arrivée en Suisse, elle a commencé à travailler en effectuant des ménages à domicile. N'ayant pas de moyens financiers pour se nourrir, elle a demandé à sa « patronne » si elle pouvait se servir d'un œuf. Refusant sa requête, celle-ci lui a proposé de lui avancer une partie de son salaire afin qu'elle s'achète à manger après son service. Face à cette humiliation, Maude a remercié son employeuse en prétendant qu'effectivement elle avait besoin qu'on lui avance de l'argent. Elle a continué de travailler à son service sans avoir l'autorisation de se nourrir. Elle a accepté tacitement ces contraintes comme une forme de résistance personnelle. « *¡Pero yo no los iba a tocar [los alimentos], si ella no me daba yo no los iba a agarrar tampoco, mejor aguantaba hambre!* »¹⁵⁸. Plutôt que de se « rabaisser » à implorer son employeuse, Maude préférait supporter la faim. Son absence de résistance directe face à ce qu'elle vit comme un affront peut être interprétée comme une stratégie pour préserver sa dignité face à l'humiliation mais dénote aussi une certaine résignation devant les manifestations de pouvoir de son employeuse.

¹⁵⁷ « Et après je me suis habituée, je ne m'en fais plus, cela ne me dérange plus comme avant. Peut-être qu'avant, l'indifférence de la dame me dérangeait, mais pourquoi ils [la famille] sont comme cela ? Mais après je me disais bon! (...) Maintenant, je suis plus tranquille, je ne suis plus avec cette pensée de tristesse ou que je me sens moins qu'eux. Non, pourquoi je dois me sentir inférieure si moi aussi, je suis un être humain ? » (Tita).

¹⁵⁸ « Mais je n'allais pas y toucher [aux aliments], si elle ne m'en donnait pas, je n'allais pas non plus les prendre, plutôt je supportais la faim ! » (Maude).

5.8 RESSOURCES ET CONTRAINTES

Le travail domestique implique des relations de pouvoir complexes entre les travailleuses, leurs employeuses et les personnes bénéficiaires de *care* qui dépendent en partie des rapports de force à l'échelle internationale (d'où l'influence du statut juridique par exemple). Ce pouvoir n'est néanmoins jamais total, car les travailleuses ont des ressources propres pour se défendre et disposent parfois de raisons personnelles qui les poussent à accepter certaines contraintes. J'ai cherché à comprendre quelles étaient les raisons qui pouvaient pousser mes interlocutrices à continuer de travailler dans ce secteur. Je m'intéresserai également aux ressources dont elles disposent pour faire face à ces situations.

5.8.1 CONTRAINTES

CONTRAINTES STRUCTURELLES

Le caractère privé du travail domestique expose les travailleuses à des licenciements immédiats, ce qui contribue à créer des conditions de travail instables et à limiter leur marge de manœuvre et de négociation.

A l'étude des entretiens, il ressort que les enquêtées acceptent parfois des conditions de travail en-dessous des normes légales en raison de la pression exercée sur les salaires. Dans ce contexte, la présence de nombreuses personnes disposées à baisser leurs attentes afin de se garantir un revenu contribue à maintenir une pression qui génère des conditions de travail asservissantes. Cette analyse fait directement écho à la notion d'« armée industrielle de réserve » développée par Marx en 1867¹⁵⁹.

Notamment, mes interlocutrices relèvent qu'elles doivent effectuer un choix entre le fait de défendre leur place et leurs droits en tant que travailleuses (et ne pas accepter de revenu inférieur au salaire minimum) ou l'impératif d'obtenir un emploi pour assurer leur subsistance et souvent, celle de leur famille. Cette situation contribue à créer des conditions d'embauche qui profitent davantage aux employeuses. Eva Luna considère d'ailleurs que les « patronnes » des pays d'« accueil » profitent de cette situation en leur proposant des bas salaires en raison de leur détresse. « *Mira si tu gustas trabajar, bien, porque afuera hay un montón de gente que quiere trabajar. Entonces las personas allí están soportando injusticias* »¹⁶⁰.

Cependant, cette pression n'est jamais totale. Ainsi, Marguerite affirme qu'elle n'accepterait pas de travailler pour 6 CHF/heure, car il s'agit d'une somme « dévalorisante ». « *Porque tengo derechos, no voy a regalar mi trabajo* »¹⁶¹. Dans ce sens, l'accès à un salaire décent constitue un pas vers la valorisation des travailleuses du secteur domestique ainsi que vers la reconnaissance de ce travail en tant qu'activité professionnelle à part entière.

Certaines personnes indiquent qu'elles n'accepteraient pas de travailler pour des salaires inférieurs à 15 CHF/heure par exemple. Cette situation met en évidence d'une part, la pression exercée sur les salaires (le salaire minimum horaire se situant autour des 18.60 CHF

¹⁵⁹ Voir à ce sujet Combemal 2010.

¹⁶⁰ « *Regarde si tu veux travailler, bien, parce que dehors, il y a plein de gens qui veulent travailler. Alors les personnes restent là, supportant des injustices* » (Eva Luna).

¹⁶¹ « *Parce que j'ai des droits, je ne vais pas offrir mon travail* » (Marguerite).

(SIT 2013)) et d'autre part, la marge de manœuvre dont les travailleuses se saisissent pour définir les critères de ce qu'elles acceptent de supporter.

Par ailleurs, les personnes migrantes ont un accès limité à la sécurité sociale, ce qui les incite à repousser leurs limites de ce qui est acceptable en matière de conditions de travail afin de préserver une source de revenu. Dans ce contexte, certaines travailleuses hésitent à se défendre, car elles ne peuvent se permettre de perdre leur moyen de subsistance. Malena explique que son salaire lui garantit le paiement de ses charges, c'est pourquoi elle continue de travailler auprès de son employeuse. « *Estoy aguantando para pagar donde vivir, porque si me quedo sin empleo donde voy a ir?* »¹⁶². Dans ce cadre, l'impératif de subvenir à ses besoins la pousse à accepter des conditions de travail précaires. Elle considère toutefois que son emploi en Suisse est avantageux en comparaison avec le travail qu'elle menait dans son pays d'origine, car son revenu lui suffisait uniquement pour payer les charges du loyer et des transports. Son salaire actuel (2500 CHF) ne lui permet pas de se divertir mais elle parvient à prendre en charge les études de ses quatre enfants. Cette affirmation montre que l'intérêt de Malena n'est pas évalué en termes personnels ou individuels mais en fonction de la qualité de la formation qu'elle peut offrir à ses enfants.

Par ailleurs, plusieurs personnes précisent qu'en comparaison avec le salaire qu'elles pourraient gagner dans leur pays d'origine, leurs revenus, bien que précaires et irréguliers, demeurent conséquents. Dans ce cadre, leur salaire n'est pas évalué en fonction du pays dans lequel elles habitent mais en fonction de la valeur de ce revenu selon les normes du pays d'origine et, plus particulièrement, pour la famille restée au pays. Dans ce sens, Aline explique :

Je me suis dit tant que je suis là, je gagne de l'argent. Si je rentre faire la secrétaire d'un avocat, je ne sais pas si je vais pouvoir aider ma famille ou m'aider moi-même tu vois ? Parce que l'université coûte cher. En même temps, j'ai de l'argent tous les mois pour aider ma famille, c'est pour ça que je suis restée.

Par ailleurs, certaines personnes estiment qu'en dépit des contraintes et de la souffrance qu'elles endurent, la migration leur a apporté une certaine stabilité en matière d'accès aux soins et à la sécurité sociale. Cette situation est généralement comparée à l'absence totale de protection sociale. Dans ce contexte, la migration constitue une stratégie pour palier aux défaillances de l'Etat d'origine dans ce domaine. Ainsi, Marguerite affirme : « *Dentro de la pobreza y de la opresión, aquí se vive mejor* »¹⁶³. Elle se sent opprimée à la fois par son manque de moyens financiers et par la manière dont ses employeuses se comportent avec elle. Pourtant, elle considère que cette situation lui a apporté une plus grande stabilité, notamment en matière de sécurité physique et matérielle.

Au cours de cette enquête, j'ai pu me rendre compte que le caractère « provisoire » et « expérimental » attribué à la migration dans le secteur de l'économie domestique contribue à pousser les travailleuses à accepter des conditions d'existence qu'elles refuseraient en d'autres circonstances. Dans ce sens, la première expérience (souvent douloureuse) joue un rôle initiatique pour les travailleuses et peut être dépassée en raison de son caractère provisoire. Mes interlocutrices précisent qu'elles ont d'abord accepté des conditions de vie difficiles afin d'acquérir de l'expérience, d'apprendre la langue et de subvenir à leurs besoins directs. « *C'était le début, je ne parlais pas le français, je devais trouver quelque chose pour*

¹⁶² « *Je supporte pour payer [un endroit] où vivre, parce que si je reste sans emploi, où est-ce que je vais aller ?* » (Malena).

¹⁶³ « *A l'intérieur de la pauvreté et de l'oppression, ici on vit mieux* » (Marguerite).

aider mon frère, pour payer mon loyer, pour commencer à travailler ici. Après, j'ai appris le français et j'ai trouvé quelque chose de mieux » (Dafna).

La plupart des femmes ne souhaitent pas migrer définitivement pour travailler dans le secteur domestique mais envisageaient ce métier comme une phase transitoire pour améliorer leurs conditions de vie ainsi que celles de leurs familles (Lutz 2004). En conséquence, elles évoluent dans une temporalité suspendue, dans le sens où leur présence en Suisse est envisagée comme un « passage » avant de créer de nouvelles perspectives. « *No puedo estar eternamente allí porque uno a veces quiere hacer otras cosas o ya se cansa de este tipo de trabajo y trata de buscar lo mejor para sentirse bien emocionalmente, sentimentalmente y todas esas cosas » (Tita)¹⁶⁴. Dans ce contexte, Tita accepte de ne pas se sentir à son aise émotionnellement et sentimentalement, car elle espère par la suite trouver un emploi où elle pourra se réaliser davantage.*

Lutz (2002) constate que la dimension « provisoire » du travail domestique constitue une constante historique. D'après elle, les « servantes » du 19^e siècle envisageaient également leur travail comme une étape entre l'école et le mariage. Actuellement, les travailleuses voient cet emploi comme un moyen de surmonter une crise (familiale ou financière) et d'accéder à de meilleures conditions de vie, c'est pourquoi cette période de « transition » peut s'avérer longue. Dafna précise, par ailleurs, qu'en migrant, elle était consciente qu'elle allait devoir supporter des conditions de vie difficiles, c'est pourquoi elle s'y était préparée. Ainsi, sur l'ensemble des personnes interrogées, huit étaient au courant qu'en migrant, elles s'exposaient à des risques d'exploitation. Elles étaient disposées à travailler dans des secteurs où elles n'avaient jamais œuvré auparavant et s'étaient préparées à affronter des situations difficiles et à devoir se défendre. Ainsi, Maude avait été avertie des conditions de travail qu'elle risquerait d'endurer. En raison de son absence de statut légal, le secteur domestique représentait une « opportunité » pour réaliser son projet.

Me habían dicho a lo que viene uno que no tiene papeles, que solo viene a trabajar así, limpiando casas, cuidando niños o cuidando ancianos. O si sabe cocinar bien, en la cocina. Ya lo sabía, no me molestaba porque yo en mi casa hacía lo mismo que acá¹⁶⁵.

Cette « conscience » ne constitue pas une protection contre l'exploitation. Au contraire, le fait d'être « consciente » des risques engendrés par la migration peut, paradoxalement, mener certaines personnes à accepter des conditions de travail non conformes au CTT-EDom et adopter une posture docile envers les employeuses. Néanmoins, dans le cadre de cette étude, les personnes qui ignoraient les risques semblent plus vulnérables, car elles ne s'étaient pas préparées à devoir se protéger, ce qui a probablement contribué à limiter leur marge de manœuvre.

De plus, certaines personnes vivent depuis plus d'une dizaine d'années en Suisse, ce qui permet de nuancer le caractère « provisoire » de leur migration. Cette situation est également complexifiée par le fait que leur « absence » du pays d'origine complique leurs possibilités de réinsertion professionnelle. Pour cette raison, cinq personnes expliquent qu'avant de rentrer, elles souhaiteraient s'assurer un revenu pour leur vieillesse, ce qui les

¹⁶⁴ « *Je ne peux pas rester là-bas éternellement parce que parfois on veut faire d'autres choses ou on se fatigue de ce genre de travail et on essaye de chercher quelque chose de mieux pour se sentir bien émotionnellement, sentimentalement et toutes ces choses » (Tita).*

¹⁶⁵ « *On m'avait dit qu'une personne qui n'a pas de papiers vient seulement pour travailler comme ça, nettoyer des maisons, s'occuper d'enfants ou s'occuper de personnes âgées. Ou si elle sait bien cuisiner, à la cuisine. Je le savais déjà, cela ne me dérangerait pas parce que chez moi, je faisais la même chose qu'ici » (Maude).*

incite à rester en Suisse afin d'atteindre leur objectif. Sur l'ensemble des enquêtées, deux personnes souhaitent construire leur vie en Europe. Leur inscription à un syndicat semble attester du caractère *permanent* de leur activité professionnelle et de leur séjour. Dans ce cadre, la dimension « provisoire » attribuée à la migration semble jouer un rôle dans l'investissement (ou le désinvestissement) des migrantes dans la défense de leurs droits.

CONTRAINTES FAMILIALES

Le travail des femmes migrantes constitue une source importante de revenus pour les familles restées dans le pays d'origine (Parreñas 2001 ; Sassen *in* Ehrenreich et Hochschild 2004 ; Carreras *et al.* 2005). L'importance de ces apports financiers engendre, auprès des personnes interrogées, des sentiments de responsabilité et de devoir qui participent à les inciter à accepter des conditions de vie et de travail qui ne leur sont pas directement favorables. Dans ce contexte, les relations familiales transnationales constituent à la fois une *force* et une *contrainte*.

Toutes les personnes interrogées – à l'exception de Darina – contribuent au financement des frais médicaux et scolaires de leurs familles et assurent des aides ponctuelles lors de situations d'urgence. Dans ce contexte, bien que les salaires ne soient pas toujours conséquents, les travailleuses continuent d'envoyer la plus grande partie de leurs revenus à leurs familles (Carreras *et al.* 2005). Cette responsabilité vis-à-vis du bien-être de la famille constitue également une source de préoccupations, car elle implique de souscrire aux différentes attentes en termes de soutien financier et matériel.

Dans ce contexte, Aline précise que son travail en Europe permet à sa famille qui se trouve en Amérique centrale d'accéder à des commodités, des biens de consommation et parfois, de se rendre aux *fastfoods*. Elle assimile cette position à une forme de « pouvoir » dont elle dispose par rapport à sa famille en termes financiers. Ce projet implique néanmoins des sacrifices importants qu'elle attribue à sa « force de volonté ». « *Avec l'argent on vit bien, ça dépend de toi. Ça veut dire que si tu travailles comme une folle et tu gagnes beaucoup d'argent et tu le dépenses ailleurs, alors tu vas jamais y arriver* ». L'exemple d'Aline met particulièrement en évidence les liens macro-structurels qui interviennent dans le désir individuel d'accéder à de meilleures conditions de vie. Dans ce sens, ce « rêve » pousse certaines femmes à négliger leur propre bien-être en Suisse dans la mesure où ce sacrifice permet à leurs familles d'accéder à une meilleure qualité de vie (en termes d'éducation et d'accès à des biens matériels). Dans ce sens, Aline n'évalue pas ses conditions de travail d'un point de vue individuel mais par rapport au bénéfice que sa famille peut en retirer, ce qui met en évidence le caractère collectif de son projet migratoire. « *Parce qu'à travers ma famille, je suis contente quoi ! C'est pour moi aussi* ». Parreñas (2001) souligne le paradoxe de cette situation qui permet d'accéder, par la migration, à une sécurité financière au prix d'une insécurité affective.

Ce sentiment de responsabilité vis-à-vis de la famille est particulièrement important pour les personnes qui ont des enfants. Ainsi, trois femmes soulignent qu'en n'ayant pas d'enfants, elles sont plus libres de négocier leurs conditions de travail, bien qu'elles soient également tenues d'envoyer régulièrement de l'argent aux autres membres de leur famille.

Dans le cadre de cette enquête, huit femmes ont des enfants à charge dont elles payent les études. Six ont laissé leurs enfants aux soins d'autres membres de la famille (pères, grands-

mères, oncles et tantes)¹⁶⁶ tandis que deux ont entamé leur migration une fois leurs « enfants » devenus adultes. En effet, ces « enfants » ne sont pas toujours mineurs (la plupart sont âgés d'une vingtaine d'années) mais dépendent financièrement de leurs mères. Ainsi, Leïla explique que ses deux filles dépendent économiquement de son travail. « *Pago los estudios, les he dado de todo. Dependen de mí para todo, la comida, la educación...* »¹⁶⁷. Cette « dépendance » peut constituer à la fois une force et une limite pour les travailleuses du secteur domestique. En effet, les enfants participent à donner un sens à la migration et au « sacrifice » de leurs mères, ce qui permet à mes interlocutrices de surmonter certaines difficultés quotidiennes mais les enfants incarnent également une source de préoccupation. Amal exprime cette ambiguïté de manière limpide à propos de ses deux fils:

*Al principio cuando cayó con la justicia mi hijo, yo pedía mi muerte a cambio de su libertad. Después cuando cayó mi hijo accidentado, de allí dije ahora es cuando tengo que vivir. Ahora es cuando tengo que levantarme de aquí, es cuando más fuerte tengo que estar. Como que uno me tiró al suelo y el otro me levantó*¹⁶⁸.

Chacun de ses enfants incarne une force et une contrainte différente. Lorsque son premier fils commence à avoir des problèmes avec la justice, elle se dit qu'elle n'a plus la force de se battre mais elle doit le faire afin de l'aider à sortir de prison. Par la suite, lorsque son deuxième fils est accidenté et ne peut plus subvenir seul à ses besoins, Amal puise dans ses ressources pour se donner le courage et la force de continuer à lutter. Son sentiment de responsabilité envers ses enfants la pousse à aller de l'avant et à continuer de travailler, bien que cela constitue une contrainte financière régulière qui l'empêche de quitter son emploi en cas de conflit.

5.8.2 RÉSISTANCE

Pour supporter certaines conditions de travail et les contraintes qui les accompagnent, mes interlocutrices développent des stratégies qui leur permettent de résister aux rapports de pouvoir asymétriques auxquels elles sont confrontées. Ces moyens de défense se traduisent par le fait de créer des rapports de force au moment de la négociation du contrat, de s'informer sur leurs droits, de s'affilier à un syndicat, de se défendre individuellement, de démissionner et de régulariser sa situation.

LA NÉGOCIATION DU CONTRAT

La discussion du contrat et des conditions d'engagement constitue un premier pas vers la défense des droits des travailleuses du secteur domestique. A ce moment, elles disposent d'une plus grande marge de manœuvre pour négocier leurs conditions de travail. Ainsi, Marguerite, assure qu'il s'agit du meilleur moment pour refuser les propositions qui ne paraissent pas « correctes », car ensuite les relations deviennent plus complexes. Pour elle, il s'agit de la responsabilité de chacune de « *no dejarse explotar* »¹⁶⁹ lors de la négociation des conditions de travail. Pourtant, la discussion d'un contrat (oral ou écrit) peut révéler des rapports de force qui ne bénéficient pas toujours aux travailleuses. Pour cette raison, certaines personnes préfèrent se faire accompagner par des connaissances lors de

¹⁶⁶ Dans ce cadre, les hommes participent de manière active aux chaînes mondiales de *care*.

¹⁶⁷ « *Je leur paye les études, je leur ai donné de tout. Elles dépendent de moi pour tout, la nourriture, l'éducation...* » (Leïla).

¹⁶⁸ « *Au début quand mon fils est tombé avec la justice, je demandais ma mort en échange de sa liberté. Ensuite, quand mon [autre] fils a eu un accident, je me suis dit, maintenant c'est quand je dois vivre. Maintenant je dois me relever, c'est le moment où je dois être la plus forte. C'est comme si l'un m'avait tirée au sol et que l'autre m'avait relevée* » (Amal).

¹⁶⁹ « *Ne pas se laisser exploiter* » (Marguerite).

l'entretien d'embauche afin de tenter d'équilibrer les rapports de force. Ces personnes peuvent aider à limiter les incompréhensions dues à la langue et permettre aux travailleuses d'avoir un repère en matière de salaire et de conditions de travail¹⁷⁰. Pour comprendre comment ces négociations peuvent se dérouler, j'ai choisi de présenter un exemple proposé par Eva Luna :

Suite à une annonce placée dans un journal, Eva Luna a été contactée par une femme pour travailler auprès d'une personne âgée. Elle s'est rendue à l'entretien accompagnée d'une amie qui parlait français qui a négocié les conditions à sa place. L'offre consistait à accompagner et soigner une personne âgée, parfois durant plusieurs jours consécutifs, quelquefois de manière irrégulière tout au long de la semaine, pour un revenu mensuel de 1200 CHF sans le logement.

D'abord surprise par le salaire, l'accompagnatrice s'inquiète de savoir si l'employeuse ne pourrait proposer une meilleure rémunération, car Eva Luna bénéficie d'excellentes recommandations et d'une longue expérience dans le domaine, qui lui permettent d'aspirer à un meilleur emploi. L'employeuse refuse et l'offre d'emploi est déclinée. L'amie d'Eva Luna justifie sa décision par le fait que le salaire n'est pas raisonnable pour des horaires aussi conséquents et une personne aussi compétente.

Dans ce cas, la négociation aboutit au refus de l'offre, ce qui constitue déjà, une forme de résistance. En n'acceptant pas les conditions de travail proposées, Eva Luna se bat pour une meilleure reconnaissance de son activité professionnelle et le respect de ses besoins personnels. Il ne m'est toutefois pas possible de savoir si Eva Luna aurait accepté cette proposition en absence d'accompagnatrice.

Il arrive pourtant que les termes du contrat ne soient pas explicités lors du premier entretien. Parfois, les personnes connaissent uniquement les principales tâches qu'elles prendront en charge mais n'ont pas eu la possibilité de discuter des vacances, du salaire ni des assurances sociales. Ainsi, Lola explique qu'elle a défini les conditions de travail de son employée de manière spontanée au fur et à mesure. Elle n'a pas spécifié de contrat sur le long terme en raison de l'incertitude qui planait sur l'avenir du séjour de son employée. « *Sinon, on n'a jamais fait de discussion à long terme. Nous, on savait qu'on allait rester là, mais elle, on ne savait pas trop* ». Il me semble intéressant de remarquer que son manque d'engagement formel est en partie lié à la précarité du statut de la travailleuse et au caractère informel du travail qu'elle prend en charge. Lola ne veut pas prendre de responsabilités à long terme, car elle ne sait pas si sa « nounou » demeurera en Suisse. La flexibilité de cette situation est vue comme une forme de liberté, car l'employeuse ne doit pas prendre d'engagement. Pourtant, cette situation contribue à maintenir son employée dans une situation d'instabilité. Lola considère toutefois que cette flexibilité constitue un avantage réciproque, car son employée est libre de changer ses horaires en fonction de ses besoins.

¹⁷⁰ Il arrive néanmoins que les employeuses refusent de s'adresser à plusieurs personnes et que les accompagnatrices soient priées d'attendre dehors.

S'INFORMER ET SE SYNDICALISER

Pour se défendre, les travailleuses essaient également de s'informer sur leurs droits notamment auprès de syndicats et de connaissances. Néanmoins, sur l'ensemble des personnes interrogées, seules quatre connaissaient précisément le montant des salaires minimaux, c'est-à-dire que peu d'entre elles étaient conscientes de leurs droits réels. Par ailleurs, nous avons vu qu'il existe un décalage entre les droits dont elles pourraient bénéficier et ceux auxquels elles ont accès dans les faits.

Toutefois, le fait de s'informer constitue généralement un premier pas vers la négociation de conditions de travail plus égalitaires. Pour se défendre ou obtenir des informations précises, certaines personnes se rendent auprès de syndicats de manière ponctuelle en fonction de leurs questionnements. En revanche, seules trois sont affiliées à un syndicat (dont deux personnes sans statut légal). Il est probable que cette situation soit en partie due à la syndicalisation tardive du secteur de l'économie domestique, traditionnellement hors des problématiques professionnelles habituelles. Cette démarche permet notamment aux travailleuses de se sentir accompagnées et soutenues, ce qui peut avoir une influence considérable dans la négociation de leurs conditions de travail ou la défense de leurs droits. Toutefois, en raison du caractère privé du secteur domestique, les travailleuses demeurent en grande partie dépendantes de la sensibilité de leurs employeuses en matière de conditions de travail.

L'affiliation à un syndicat vise notamment à créer un rapport de force avec l'employeuse et à se prémunir contre d'éventuelles situations d'injustice. Dans ce sens, Malena raconte qu'elle s'est inscrite à un syndicat, après avoir pris conscience d'être exposée à un licenciement immédiat. A travers cette démarche, elle voulait montrer à son employeuse qu'elle n'était pas isolée et qu'elle pouvait se défendre. « *Para que miren que no estamos solos, que todos los seres humanos valemos. Que no estamos solos y que no van hacer con nosotros lo que se les da la gana* »¹⁷¹. En protégeant ses droits en tant que travailleuse, elle rappelle qu'elle n'est pas une force de travail malléable mais une personne à part entière, avec ses besoins et ses espaces propres. Par ailleurs, en insistant sur l'égalité présumée de tous les êtres humains, Malena met en évidence le caractère discriminant de son statut dans le regard de son employeuse. Elle précise également que les conflits qu'elle rencontre ne concernent pas nécessairement des éléments concrets (salaire, horaire, maltraitance) mais plutôt une forme de mépris lié à son statut. En conséquence, elle ne sait pas si sa syndicalisation (récente) aura des conséquences sur cet aspect spécifique, car il s'avère malaisé de changer la manière dont sa « patronne » la considère au quotidien. Malena estime néanmoins que les travailleuses du secteur domestique devraient davantage se défendre et ne pas se laisser contraindre à supporter des conditions de vie qu'elles jugent indignes, même pour le « bien » de leurs enfants.

L'affiliation à un syndicat implique généralement la mise en place d'un rapport de force direct avec les employeuses. En conséquence, les personnes qui entretiennent des liens affectifs forts avec leurs « patronnes » hésitent à faire appel à ces structures et préfèrent généralement négocier leurs conditions de travail de manière plus informelle.

¹⁷¹ « Pour qu'ils voient qu'on n'est pas seuls, que tous les êtres humains nous valons, que nous ne sommes pas seuls et qu'ils ne vont pas faire avec nous ce dont ils ont envie » (Malena).

SE DÉFENDRE PERSONNELLEMENT

Malgré le caractère instable de leur emploi et de leur statut juridique, certaines femmes se défendent personnellement et ne font pas appel à des structures externes. Ainsi, Rosa préfère se défendre individuellement en parlant directement avec ses employeuses. Cette démarche s'avère parfois complexe en raison des rapports de force et des sentiments affectifs qui se construisent entre l'employeuse et l'employée. Par ailleurs, nous avons vu que le caractère instable du travail combiné à la fragilité du statut juridique ainsi que la dévalorisation sociale du statut d'employée domestique contribuent à limiter le poids accordé aux requêtes des travailleuses. Pour Rosa, il demeure non moins indispensable de fixer des limites pour préserver leurs espaces, ainsi que les droits qui leur reviennent en tant que travailleuses. « *Entonces uno tiene que tener claro que si bien es cierto que estamos aquí trabajando, tenemos el derecho a pedir lo que nos corresponde por lo trabajado* »¹⁷². Elle souligne ici la réciprocité entre le travail qu'elles fournissent et la considération et le salaire qu'elles sont en droit de demander en retour. Or, j'ai précédemment mentionné que les employées domestiques peinent à faire reconnaître les droits qui leurs reviennent sans risquer de s'exposer à un renvoi.

DÉMISSIONNER

Certains mécanismes de subordination échouent devant la résistance des travailleuses, ce qui implique parfois de s'exposer à un renvoi immédiat. A ce titre, Rosa raconte que sa « patronne » lui a un jour demandé de baisser la tête pour s'adresser à elle. Face à cette tentative de rabaissement, Rosa a quitté son emploi. Son refus d'obéir peut s'analyser ici comme un acte de résistance devant une démonstration de pouvoir mais implique le risque de perdre son emploi et parfois, son logement.

Lorsque les conditions de travail deviennent trop difficiles, la démission incarne une ultime forme de résistance afin de tenter de renverser les rapports de pouvoir et de rappeler aux employeuses que les employées domestiques sont également des personnes, comme le précise Mariam : « *Entonces renuncié, dejé el trabajo, porque te tienen que respetar sobre todo como ser humano* »¹⁷³. En renonçant à son travail, elle met en avant sa condition d'être humain et refuse l'image de « force de travail » que lui renvoie son employeuse. Cette démarche implique néanmoins de pouvoir disposer d'un lieu où se réfugier et d'alternatives pour subvenir à ses besoins au risque de s'exposer à des situations de grande vulnérabilité.

En raison de multiples obstacles et contraintes (conditions économiques, famille à charge, absence de revenu, manipulation psychologique...) mes interlocutrices hésitent parfois à se défendre. Leur principal acte de résistance directe demeure la fuite du domicile ou la démission. Pourtant, certaines femmes considèrent que ces contraintes ne devraient pas les empêcher de se battre pour de meilleures conditions de travail et une meilleure reconnaissance de leur place dans la société dans laquelle elles évoluent. Aussi, Leïla affirme : « *Mismo que necesito no debe dejarse uno explotar, siempre se puede defender* »¹⁷⁴. Elle souligne ici le fait que chaque personne, indépendamment de son statut, peut se défendre. Il s'agit néanmoins d'une question d'assurance et de caractère personnel en partie limitée par des contraintes d'ordre personnel. Leïla précise par ailleurs qu'elle dispose d'une plus

¹⁷² « *Alors on doit garder à l'esprit que s'il est certain qu'on est ici pour travailler, on a le droit de demander ce qui nous correspond pour ce travail* » (Rosa).

¹⁷³ « *Alors j'ai renoncé, j'ai quitté le travail, parce qu'ils doivent te respecter, surtout en tant qu'être humain* » (Mariam).

¹⁷⁴ « *Bien que j'ai besoin [de ce travail], on ne doit pas se laisser exploiter, on peut toujours se défendre* » (Leïla).

grande marge de manœuvre depuis qu'elle bénéficie d'un statut légal. Pour cette raison, elle défend régulièrement des amies qui se trouvent dans des situations difficiles. « *Ya defiando mucha gente, siempre me he defendido porque tienen que darme mi lugar como ser humano* »¹⁷⁵. Cette résistance incarne une lutte pour être reconnue en tant qu'être humain au sein de la sphère domestique.

RÉGULARISER SA SITUATION

En raison des difficultés liées à l'absence de statut légal, la régularisation peut aussi être interprétée comme une « stratégie » pour améliorer ses conditions de vie et de travail. Ainsi, sur l'ensemble des personnes interrogées, un homme et une femme sont parvenus à régulariser leur situation et une femme a transformé son visa de « jeune fille au pair » en un permis de résidence français. Trois personnes y ont renoncé en raison des risques attachés à cette démarche. En effet, la procédure de régularisation implique de livrer ses coordonnées à l'administration étatique, ce qui les expose à un renvoi en cas d'échec. A ce titre, Rosa parle de la régularisation comme d'une « *arma de doble filo* »¹⁷⁶. Les deux personnes qui sont parvenues à régulariser leur situation mettent en avant le fait que leur statut légal leur a donné accès à une plus grande stabilité et leur a ouvert de nouvelles voies professionnelles.

Les exemples présentés ci-dessus tendent à montrer que les stratégies de défense ne sont pas dirigées uniquement vers des revendications concernant des conditions de travail précises mais concernent également des aspects plus généraux dont en particulier le fait d'être reconnues en tant que personnes avec leurs besoins propres.

5.8.3 RESSOURCES INDIVIDUELLES

Les travailleuses puisent également dans leurs ressources individuelles et personnelles pour parvenir à dépasser certaines situations douloureuses et tenter de les transformer. Ces forces proviennent notamment de leurs parcours de vie, de leurs formations, de leur caractère individuel et de leurs valeurs. Elles peuvent jouer un rôle dans l'amélioration (ou l'acceptation) des conditions de travail indépendamment du statut légal.

RESSOURCES LINGUISTIQUES

La maîtrise de la langue constitue une ressource fondamentale pour parvenir à se défendre dans la sphère domestique et à s'exprimer auprès des diverses structures d'aide.

L'étude d'Efionayi *et al.* montre que les compétences linguistiques constituent une ressource capitale pour les personnes sans statut légal au même titre que l'existence d'un réseau relationnel de soutien (Efionayi *et al.* 2010 : 57). Dans cette optique, Aline explique que le fait de parler couramment le français lui permet de s'exprimer plus clairement auprès de ses employeuses. Elle constate dans ce sens qu'elle a un avantage considérable sur sa sœur qui parle uniquement espagnol. « *Je pense que cela m'a beaucoup aidée. Je vois par rapport à ma sœur : elle ne peut pas se défendre, elle ne peut pas expliquer ni pourquoi ni comment parce qu'elle ne parle pas la langue* ». De son côté, Darina ne peut se défendre seule, car elle

¹⁷⁵ « *Maintenant je défends beaucoup de gens, je me suis toujours défendue parce qu'ils doivent me donner ma place comme être humain* » (Leïla).

¹⁷⁶ « *Un couteau à double tranchant* » (Rosa).

ne maîtrise pas le français. En conséquence, elle doit faire appel à des interprètes pour toutes les démarches qu'elle souhaite entreprendre à l'extérieur de son lieu de travail¹⁷⁷.

Apprendre la langue participe également d'une démarche de prise de confiance en soi. Dans ce sens, Maude précise qu'elle souhaite apprendre le français afin de se donner le courage de quitter son emploi et de chercher un travail mieux rémunéré. Elle assimile directement les connaissances linguistiques à de meilleures conditions salariales. Dans le cadre de cette enquête, ce lien s'avère exact, car l'analyse des données montre que la langue joue un rôle plus important dans l'amélioration des conditions salariales que le statut légal par exemple. Cette situation est probablement due à une meilleure capacité de s'exprimer et de comprendre les conditions d'emploi mais également au fait que la langue constitue une compétence importante pour les personnes souhaitant travailler dans le secteur domestique. En effet, certaines « patronnes » demandent à leurs employées de pouvoir s'exprimer en français¹⁷⁸. Cette exigence concerne principalement les personnes travaillant auprès de personnes âgées. Ainsi, Marguerite bénéficie d'une formation en soins et accompagnement des personnes âgées mais ne parvient pas à trouver du travail dans sa spécialisation en raison de sa modeste compréhension de la langue. Par conséquent, elle travaille principalement en tant que « femme de ménage ». « *Lo que me llevo a hacer este trabajo es la necesidad y por no dominar el francés* »¹⁷⁹. Dans ce contexte, les personnes qui effectuent les ménages ne sont pas obligées de maîtriser la langue, bien que cela constitue un avantage pour mieux négocier les conditions d'engagement. Cet exemple met également en exergue la flexibilité des personnes enquêtées qui peuvent être amenées à prendre en charge, de manière presque indifférente, l'ensemble des activités domestiques indépendamment de leurs compétences spécifiques et de leurs intérêts.

Au contraire, certaines employeuses demandent expressément à leurs « nounous » de parler en espagnol avec leurs enfants, car cela permet à ces derniers d'apprendre une langue à défaut de pouvoir interagir avec d'autres enfants comme le précise Lola. Or, le fait de parler uniquement en espagnol au sein de leur emploi peut porter préjudice aux travailleuses en leur empêchant, dans un premier temps, d'apprendre le français et, dans un deuxième temps, de se défendre. Pour cette raison, Ossyane admet qu'il n'a pas suivi les recommandations de son employeuse afin de se prémunir contre l'exclusion qui pourrait découler de l'absence de connaissances linguistiques.

Quand j'ai commencé à travailler, ma patronne me disait de parler en espagnol au petit mais j'ai pensé qu'après, quand je sortirai d'ici, je parlerai toute la journée en espagnol... Alors je faisais semblant quand elle était là, car je savais que sinon cela allait être pire pour moi.

Dans ce contexte, la langue constitue une ressource pour négocier, se défendre et parvenir à atteindre de meilleures conditions de travail.

¹⁷⁷ Cette difficulté s'est également révélée être un obstacle dans le cadre de cette enquête.

¹⁷⁸ Certaines employeuses proposent un délai à la fin duquel la personne doit être capable de comprendre et de parler le français.

¹⁷⁹ « *Ce qui m'a amenée à faire ce travail, c'est la nécessité et le fait de ne pas maîtriser le français* » (Marguerite).

FORMATION

La plupart des personnes interrogées ont suivi des études secondaires (et quatre ont terminé des études universitaires). Le fait de posséder un diplôme permet de faire appel à des ressources notamment en termes d'information, d'analyse de la situation et de développement d'une certaine estime de soi. Pourtant, ces ressources ne constituent pas nécessairement une protection contre les différentes formes d'exploitation. En effet, les personnes qui ont suivi des études universitaires ont également exprimé des expériences professionnelles douloureuses marquées par des rapports de force asymétriques. Dans ce contexte où les travailleuses sont aussi formées que leurs employeuses, les rapports de pouvoir s'appuient notamment sur la dévalorisation du statut de l'employée domestique.

Néanmoins, l'absence de formation permet d'expliquer pourquoi certaines travailleuses sont dans l'incapacité de s'informer et de se défendre face à leurs employeuses. Combinée à une ignorance de la langue, cette absence de formation peut se révéler particulièrement préjudiciable.

Toutefois, certaines personnes n'ont pas suivi de formation scolaire poussée mais ont acquis des outils spécifiques au cours de leurs parcours de vie leur permettant de surmonter leurs difficultés. Ainsi, Amal précise : « *Toda mi vida siempre a sido dura* »¹⁸⁰. Son expérience de vie douloureuse l'aide à faire face à certains obstacles mais la pousse, paradoxalement, à accepter des conditions de vie difficiles en raison de sa capacité de résistance à la souffrance. A ce titre, il n'est pas exclu que certaines employeuses, conscientes de la complexité des parcours qui ont mené leurs employées à se lancer dans le secteur domestique à Genève, utilisent ce même argument pour inciter les travailleuses à accepter des conditions non conformes au cadre légal.

CARACTÈRE PERSONNEL

Au cours des entretiens, de nombreuses personnes attribuent leur capacité à se défendre et discuter avec leurs employeuses à leur caractère personnel. Dans ce sens, la personnalité et le parcours de vie de chacune peut mener certaines femmes à se battre et d'autres à se résigner devant des démonstrations de pouvoir. Ainsi, certaines cherchent à s'affirmer et à revendiquer leurs droits tandis que d'autres hésitent ou renoncent, par dépit ou parce qu'elles parviennent à trouver un intérêt (personnel, matériel ou familial) dans la situation dans laquelle elles se trouvent.

Mariam précise que les opportunités de chacune en matière de travail et de perspectives de vie sont différentes. Cette situation implique que chacune peut tenter sa chance et lutter pour améliorer ses conditions de vie et celles de sa famille. Pour elle, la réussite du projet migratoire dépend en partie de l'esprit et de l'énergie que les personnes y engagent. Par conséquent, elle ne se laisse pas décourager, car elle sait qu'elle doit continuer de lutter pour s'en sortir. « *Depende también del espíritu que tu le pongas a las cosas, yo se que tu tienes que luchar día a día y no dejarte vencer por cosas que te han pasado, mirar al frente, seguir luchando* »¹⁸¹. Cette affirmation met en évidence la force de volonté nécessaire pour continuer le projet migratoire.

¹⁸⁰ « *Toute ma vie a toujours été dure* » (Amal).

¹⁸¹ « *Cela dépend aussi de l'esprit que tu mets dans les choses. Je sais que tu dois lutter chaque jour et ne pas te laisser abattre par des choses qui te sont arrivées, [tu dois] regarder en avant, continuer de lutter* » (Mariam).

Pourtant, cette force de volonté peut paradoxalement complexifier la défense des conditions de travail. Aussi, certains obstacles qui empêchent les travailleuses de se défendre dérivent de leur caractère. A ce titre, Maude et Tita expliquent qu'elles ont pris la décision de migrer sans y avoir été obligées par leur famille. Par conséquent, elles estiment qu'elles doivent « *aguantar* »¹⁸² leurs conditions de vie actuelles, car il s'agit d'une question de fierté par rapport à leur famille et à leurs employeuses. « *Es darle la razón a ellos [mis jefes], demostrar que puedo seguir adelante con un trabajo así y que puedo tener más fuerza... así... poco a poco yo misma me he dado fuerza y poco a poco he seguido adelante, es un trabajo como cualquiera* » (Tita)¹⁸³. De manière paradoxale, Tita résiste à ses employeuses en continuant à travailler à leur service.

Par ailleurs, les participantes à cette enquête font aussi appel à leurs valeurs et principes personnels tels que le respect, l'« amour », l'honnêteté et la spiritualité pour donner un sens à leur expérience quotidienne. Certaines valeurs influencent directement leurs comportements. Ainsi, mes interlocutrices expliquent qu'elles sont « responsables », « honnêtes », « travailleuses », « ponctuelles » et « soignées », ce qui les pousse à s'investir dans leur travail sans se plaindre. Ces qualités jouent à mon sens un rôle ambigu, car elles permettent de supporter la difficulté du travail et de préserver une bonne estime de soi, tout en empêchant les personnes de quitter leur emploi en cas de conflit ou de négocier la limite de leurs responsabilités. Dans ce sens, Maude précise: « *Soy una persona que no le gusta dejar en desorden. A veces hay pendientes cosas entonces tengo que dejar todo como debe de ser* »¹⁸⁴. Dans cet exemple, sa loyauté et son investissement dans sa fonction lui permettent de supporter les difficultés quotidiennes mais l'empêchent aussi de limiter son travail. De même, Tita met en avant sa faculté d'adaptation pour expliquer comment elle s'est habituée à la manière dont ses employeuses la traitent. « *Me doy fuerza así; me siento afortunada porque al menos tengo esa fuerza, porque quizás otras personas si sucediera eso se sentirían mucho menos. Llegan hasta deprimirse por éstas cosas. Yo les entiendo porque quizás al inicio pasé por éstas* »¹⁸⁵. En s'habituant à ses employeuses, elle parvient à préserver une image positive d'elle-même et à ne plus se sentir dévalorisée. Sa faculté d'adaptation lui donne la force de continuer et de ne pas perdre le moral tout en l'incitant à se résigner.

¹⁸² Supporter, résister.

¹⁸³ « *C'est leur donner raison [à mes chefs], démontrer que je peux aller de l'avant avec un travail comme celui-là et que je peux avoir plus de force... Comme cela... Petit à petit, je me suis donnée de la force et petit à petit je suis allée de l'avant. C'est un travail comme un autre* » (Tita).

¹⁸⁴ « *Je suis une personne qui n'aime pas laisser de désordre. Parfois, il reste encore des choses à faire, alors je dois tout laisser comme il se doit* » (Maude).

¹⁸⁵ « *Je me donne de la force comme cela, je me sens chanceuse parce que j'ai au moins cette force, parce que peut-être d'autres personnes auxquelles cela arriverait se sentiraient inférieures. Elles arrivent même à se déprimer pour ces choses. Je les comprends, parce qu'il est possible qu'au début, je sois passée par là* » (Tita).

RESSOURCES SPIRITUELLES

La religion constitue une ressource pour rendre « supportables » certaines conditions de travail. Elle participe aussi à donner un sens à la douleur endurée.

Pour approfondir cette notion, je me suis intéressée aux analyses de Wodhead (2011) et de Geertz (1973) afin de comprendre comment le sentiment religieux peut aider certaines personnes à supporter des conditions de vie douloureuses.

Dans ce sens, Geertz interprète la religion comme un système de symboles qui permet de donner du sens au monde et de définir un cadre moral à l'intérieur duquel les êtres humains évoluent. Ces symboles doivent paraître « réels » afin de guider les individus dans leur vie quotidienne (Geertz 1973 : 23). Dans le même ordre d'idées, Wodhead (2011) décrit notamment la religion comme un système de significations aidant les êtres humains à donner du sens au monde et à s'y orienter en définissant des valeurs communes. Ces valeurs partagées participent à former une cohésion sociale à l'intérieur du « groupe » et à donner du sens aux actions humaines.

Ces analyses peuvent être utiles pour comprendre certains comportements des personnes enquêtées. En effet, sept personnes font part de leur foi religieuse (de tradition judéo-chrétienne) comme d'un moteur d'espérance. Elles interprètent une partie de leur expérience à l'aide de concepts religieux qui leur permettent de donner un sens à la souffrance endurée et à leur investissement auprès des personnes bénéficiaires de *care*. Dans ce contexte, la religion permet par exemple de donner une certaine légitimité à leur présence. A ce titre, Malena explique qu'elle a la certitude de ne « rien faire de mal » (en étant présente sur le territoire sans statut légal), car elle sait que Dieu – contrairement à l'administration – cautionne sa présence en Suisse. « *No tengo el permiso, pero tengo el permiso de Dios* »¹⁸⁶. Dans ce contexte, la religion permet de remédier à l'image médiatique négative des travailleuses sans statut légal et de donner une légitimité à leurs actes.

Certains concepts religieux tels que le « pardon » par exemple contribuent néanmoins à renforcer la résignation des personnes interrogées. Ainsi, certaines femmes s'en remettent à Dieu en tant que juge et témoin de leur souffrance et n'entament aucune démarche à l'encontre de leurs employeuses. Cette attitude révèle une certaine résignation liée en partie à une posture religieuse qui incite à la soumission devant l'autorité.

Mes interlocutrices s'appuient notamment sur la notion de « sacrifice » (terme particulièrement lié à la figure de la mère) pour relater leurs histoires. Dans ce sens, Eva Luna est certaine d'avoir été « appelée » à souffrir afin de transmettre l'« amour » aux personnes qui l'entourent. De même, Malena compare sa souffrance à celle du Christ qui s'est « sacrifié pour le bien de l'humanité ». Eva Luna et Malena mettent explicitement en avant leur « sacrifice » pour expliquer leur endurance à la souffrance.

Morokvasic (2010) souligne la charge symbolique de cette image de la « mère qui se sacrifie pour le bien de ses enfants ». Elle considère que cette figure renvoie simultanément à la mère « coupable » (qui a délaissé ses enfants) et à celle de la mère « responsable » et « dévouée » (qui se sacrifie pour ses enfants et les personnes pour lesquelles elle travaille). Morokvasic précise que ces images, même lorsqu'elles sont mobilisées par les personnes concernées, contribuent à stigmatiser les femmes migrantes (Morokvasic 2011 : 40). Dans ce contexte, les représentations symboliques liées à la figure de la mère permettent de

¹⁸⁶ « *Je n'ai pas de permis mais j'ai le permis de Dieu* » (Malena).

comprendre certains aspects du pouvoir (religieux, représentatif, familial) qui contribue à maintenir les travailleuses dans une position de subordination.

En interprétant leur souffrance comme un sacrifice, les travailleuses mobilisent la religion comme une ressource pour les aider à supporter ces situations. Il s'agit, à mon sens, à la fois d'un outil de subordination et d'espoir. En donnant un sens transcendantal à leur souffrance elles parviennent à endurer certaines conditions de travail particulièrement douloureuses et à préserver une image positive d'elles-mêmes. Ces symboles religieux peuvent jouer un rôle particulièrement important pour les travailleuses en contribuant à les maintenir dans une position de sujétion. En synthèse, le sentiment religieux participe à donner du sens à la souffrance, à légitimer leurs actes tout en incitant les travailleuses à accepter des conditions de vie difficiles en raison de la notion de « sacrifice » liée à l'endurance de la douleur pour le « bien » d'autrui.

5.9 DÉFENDRE SA DIGNITÉ

Au quotidien, le travail de *care* implique des relations complexes de pouvoir, de dépendance et de résignation qui peuvent avoir des conséquences sur la reconnaissance de la dignité des travailleuses. Malgré la difficulté des conditions de vie et de travail dans le secteur domestique, mes interlocutrices expriment une requête plus subjective, c'est-à-dire qu'elles mettent en avant une absence générale de reconnaissance et de considération envers leur personne. Cette situation rejoint l'analyse de Tronto qui affirme : « *Nevertheless, according to the workers themselves, the most degrading aspect of their work is that they are not accorded sufficient respect and dignity* » (Tronto 2002 : 38).

Cette absence de reconnaissance se traduit notamment par la négation de leurs différents besoins de repos, d'alimentation, de bien-être, d'estime et de considération. Darina résume cette situation par le fait d'avoir travaillé « *pendant deux ans et demi comme une machine* ». En se comparant à une « machine » Darina signale qu'elle a perdu une partie de son humanité auprès de ses employeuses. De même, Aline raconte qu'au fil de ses expériences, elle a abouti par se considérer comme une « force de travail », car elle ne conçoit plus son existence en-dehors de son activité professionnelle. « *J'ai l'impression de ne pas faire beaucoup de choses, comme j'ai tellement l'habitude de travailler* ». Cette manière de se consacrer entièrement à son activité lucrative a fini par ne plus être questionnée, car Aline est supposée, à l'image d'autres travailleuses interviewées, se dédier entièrement au bien-être de ses employeuses et à celui de sa famille.

A ce titre, Eva Luna souligne le côté aliénant de son activité professionnelle qui peut également conduire certaines personnes à s'oublier dans la recherche de profit. « *Porque son personas, que están como un robot... mecanizadas en el trabajo y no pudiendo detener el tiempo para pensar que son personas que tienen que tener su espacio. Piensan que todo es trabajo, dinero, dinero, dinero* »¹⁸⁷. Pour Eva Luna, il est indispensable que les employées de maison se battent pour protéger leurs espaces propres. En donnant trop de poids (par choix ou par contrainte) à leur activité professionnelle, ces dernières risquent d'oublier la dimension humaine et spirituelle de leur existence. Dans ce sens, Rosa se considère satisfaite d'avoir accompli ses objectifs en accédant à un certain confort matériel tout en permettant à ses filles de suivre des études mais elle regrette que sa migration ait impliqué une baisse de son niveau de vie émotionnel. Cette remarque met en évidence les flux à contre-courant du « développement » économique, c'est-à-dire que Rosa n'évalue pas seulement son bien-être au niveau matériel et financier mais également en fonction de son état émotionnel et celui de ses filles. Dans ce cadre, la migration permet un « développement » économique aux dépens du niveau de vie social, émotionnel et humain des travailleuses. Dans ce contexte, Eva Luna s'interroge sur le fait que les avantages (économiques) générés par sa migration aient engendré une baisse de ses conditions de vie au niveau humain, ce qui l'a amenée à se sentir violentée dans sa dignité. « *Es un país que tiene mucho poder económico pero que muchas veces violenta la parte humana* »¹⁸⁸.

Dans la sphère domestique, cette négation de la dignité peut se manifester sous différentes formes. Ainsi, mes interlocutrices soulignent et questionnent la dimension parfois servile du travail domestique contemporain. En effet, les représentations liées à ce travail les poussent

¹⁸⁷ « *Parce que ce sont des personnes qui sont comme des robots... mécanisées dans le travail sans pouvoir retenir le temps pour penser que ce sont des personnes qui doivent avoir leur espace. Elles pensent qu'il n'y a que le travail, l'argent, l'argent, l'argent* » (Eva Luna).

¹⁸⁸ « *C'est un pays qui a beaucoup de pouvoir économique mais qui violente souvent le côté humain* » (Eva Luna).

parfois à devoir incarner le rôle de la « servante », comme le montre notamment Tita lorsqu'elle explique qu'elle doit manger avec la « servitude ». En servant leurs « patronnes », les travailleuses finissent par ne plus exister en tant que personnes. Pour préciser cette notion, Eva Luna explique qu'elle porte la responsabilité de « servir » ses employeuses par son travail afin de « *llenar a plenitud sus necesidades* »¹⁸⁹. Pourtant, dans ce cadre, « servir » ne signifie pas « être une servante », car le travail de *care* devrait impliquer une réciprocité dans les services. « *Nosotros servimos a la gente, respetamos a la gente; lo único que pedimos es que la gente también nos respete y nos hagan sentir también de la misma forma* » (Eva Luna)¹⁹⁰. Cette dimension d'échange et de reconnaissance fait défaut dans la plupart des relations de *care* évoquées au cours de cette enquête.

Pourtant, la non-reconnaissance de leur statut de personne ne signifie pas, pour autant, l'absence de dignité. Effectivement, à défaut d'une reconnaissance de leur présence et de leur rôle, en dépit de la dévalorisation du secteur dans lequel elles œuvrent, mes interlocutrices investissent une dignité profonde dans leur activité professionnelle. Cette dignité se manifeste dans leur implication émotionnelle et humaine auprès des personnes dépendantes, dans leur quête d'un travail « bien fait » et honnête, dans les sentiments qu'elles y impliquent et le sens qu'elles donnent à leur travail et à leur sacrifice. Pour Dafna et Mariam, cette dignité se traduit également par le fait de ne pas s'investir dans la vente de drogue ni dans la prostitution. Dans ce cadre, la dignité qu'elles mobilisent dans leur travail s'inscrit en contradiction avec la stigmatisation dont elles font l'objet et révèle une volonté de distanciation par rapport à d'autres activités professionnelles dévalorisées. « *Lo único malo que hago es estar ilegal en este país. Pero de allí yo no hago daño a nadie, ni vendo droga que pienso que son más terribles* » (Mariam)¹⁹¹.

L'analyse des entretiens montre qu'il existe une certaine contradiction dans la dignité que les travailleuses attribuent à leur activité et leur volonté de cacher la réalité de leur emploi à leurs familles. Aussi, Leïla ne souhaite pas que sa fille la rejoigne pour travailler dans le secteur domestique, car elle a précisément lutté pour qu'elle puisse bénéficier d'une meilleure reconnaissance, « *porque tu estudiaste, tu eres alguien* »¹⁹². Aussi, les personnes interrogées cachent souvent le « prix » de ce qu'elles offrent à leur famille et ne parlent que rarement de leurs véritables conditions de travail. Cette démarche traduit une volonté de préserver une dignité dans le regard de leur famille notamment lorsque les travailleuses expérimentent des conditions de travail particulièrement asservissantes. Certaines vexations sont même acceptées pour le « bien » de la famille, car la préservation de l'emploi constitue une exigence pour parvenir à offrir un meilleur avenir aux enfants par exemple.

Il me semble important de préciser que la dignité ne se résume pas à l'activité professionnelle ni au sacrifice pour le « bien » de la famille. Au contraire, mes interlocutrices montrent que la défense de leur dignité implique la reconnaissance de leur statut de personne. Dans ce contexte, Eva Luna précise qu'il existe des espaces de lutte que les travailleuses doivent saisir. « *Y que se debe de luchar siempre porque las personas no nos olvidemos que somos personas* »¹⁹³. De même, Mariam souligne qu'il est parfois nécessaire

¹⁸⁹ « *Comblar leurs besoins* » (Eva Luna).

¹⁹⁰ « *Nous servons les gens, nous les respectons. La seule chose que nous demandons, c'est que les gens nous respectent aussi, qu'ils nous fassent nous sentir de la même manière [respectées]* » (Eva Luna).

¹⁹¹ « *La seule chose de mal que je fais, c'est d'être illégale dans ce pays. Mais à partir de là, je ne fais de mal à personne, ni je vends de la drogue, que je pense que c'est pire* » (Mariam).

¹⁹² « *Parce que toi tu as étudié, toi tu es quelqu'un* » (Leïla)¹⁹².

¹⁹³ « *Et il faut toujours lutter pour que les personnes, nous n'oublions pas que nous sommes des personnes* » (Eva Luna).

de quitter son emploi pour défendre sa place en tant que personne, ce qui montre que sa dignité personnelle va bien au-delà de son activité professionnelle.

Enfin, Eva Luna espère que les nouvelles générations sauront considérer les travailleuses du secteur domestique comme des êtres humains à part entière, avec leurs besoins, leurs sentiments et leur dignité individuelle. En s'adressant aux jeunes, elle espère que les travailleuses du secteur domestique seront un jour mieux considérées dans leur quotidien et que leur statut ne sera plus un obstacle à l'entière reconnaissance de leur qualité de personnes.

6. CONCLUSION

Au cours de cette étude, je me suis intéressée aux conditions de vie et d'emploi des travailleuses domestiques à Genève et à leur ressenti. Cette recherche visait à montrer comment les rapports de pouvoir à l'échelle globale peuvent avoir des conséquences sur les relations qui se construisent dans la sphère intime et inversement.

La présence de travailleuses migrantes dans le secteur domestique répond à une demande en matière de soins et d'attention qui peine à être prise en charge et reconnue par la société d' « accueil ». Au quotidien, ces travailleuses apprennent à s'adapter aux modes de vie et aux normes de leurs employeuses sans pour autant être reconnues dans leurs temps, leurs espaces et leurs rythmes propres. Dans le cadre de cette étude, l'externalisation des tâches domestiques répond principalement à une demande provenant des classes les plus aisées de la société genevoise qui mènent un rythme de vie basé sur l'existence d'un personnel de maison disponible et discret. Cette situation n'est pas sans conséquence sur les travailleuses concernées.

Les résultats de cette recherche montrent qu'aucune des personnes interrogées ne bénéficie de l'ensemble des protections définies par le CTT-EDom, ce qui met en avant le décalage entre le cadre légal et la réalité des travailleuses. Ces situations s'expriment le plus souvent par des contrats oraux non respectés, des horaires et des rythmes de travail particulièrement étendus, une difficulté réelle à bénéficier d'un temps de repos, une quasi-absence de vacances, des salaires irréguliers et largement en-dessous des normes légales, un accès limité à la sécurité sociale et des obstacles concrets à l'affiliation à une caisse maladie.

Les conditions de vie évoquées dans les entretiens sont marquées par une certaine fragilité ; les travailleuses éprouvent les conséquences directes de leur emploi sur leur état de santé physique et psychique. Malgré l'exercice régulier d'une activité lucrative, une partie considérable de mes interlocutrices fait part de ses difficultés à se nourrir de manière adéquate. Elles mettent également en avant l'isolement qui caractérise leur quotidien. Par ailleurs, les bas salaires combinés à l'instabilité du statut juridique mènent à des situations de logement complexes et éprouvantes n'offrant aucune protection de la vie privée. Dans ce contexte, les normes définissant les conditions d'admission des travailleuses du secteur domestique contribuent, au même titre que l'absence de statut légal, à limiter leur marge de manœuvre. La complexité des conditions relatives à l'obtention d'un permis de séjour et de travail dans le secteur de l'économie domestique à Genève, en particulier pour les migrantes « extra-européennes », engendre une multiplication de statuts juridiques précaires qui mène à une individualisation des conditions d'existence, contribuant à isoler les travailleuses et compliquer la création de liens de solidarité.

Mes interlocutrices n'évaluent pas seulement leurs conditions de vie et de travail en fonction des critères définis par la loi mais les examinent au regard de critères plus subjectifs dont en particulier la sensibilité des employeuses et le fait d'être « prises en considération » au quotidien. Par ailleurs, le travail domestique et de *care* impliquent des relations complexes entre l'employeuse, la personne bénéficiaire de *care* et la travailleuse, en particulier lorsque cette dernière est assimilée (dans les représentations) à une « membre de la famille ».

Les travailleuses de l'économie domestique sont impliquées dans des relations de pouvoir particulières qui s'appuient sur des critères de genre, de statut juridique, de statut social et d'origine nationale. Les distinctions en fonction du genre sont à l'origine de l'immense

majorité de femmes œuvrant dans ce domaine et de la dévalorisation dont ce secteur fait l'objet, tandis que la nationalité constitue un facteur de discrimination directe entre les employeuses et leurs employées, bien que son rôle ne soit pas toujours significatif. Ainsi, les processus de distanciation et de subordination entre les travailleuses et leurs « patronnes » sont principalement perpétués en fonction du statut légal et sur la base de critères sociaux liés au manque de reconnaissance du statut d'employée domestique.

En se combinant, ces différents éléments se renforcent et aboutissent à la non-reconnaissance de la dignité des travailleuses de l'économie domestique. Cette situation n'est pas nécessairement due à une *volonté* d'exclure mais elle est ressentie comme une absence d'intérêt et de reconnaissance envers leur qualité de personne et d'être humain. Toutefois, mes interlocutrices ne sont pas impliquées dans des rapports de pouvoir totalitaires ; elles bénéficient d'une certaine marge de manœuvre en fonction de leurs ressources humaines, familiales, linguistiques ou spirituelles. En conséquence de la dévalorisation qu'elles endurent, elles mettent spécialement en avant leurs compétences humaines, relationnelles, créatives et sociales dans une volonté de valorisation de leur travail, de leurs connaissances et de leur personne. Malgré l'absence de considération qu'elles expérimentent, elles parviennent à préserver individuellement la dignité qui leur est niée.

En raison de mes choix méthodologiques et de la nécessité de créer un rapport de confiance suffisant, cette recherche se limite principalement à des personnes hispanophones. En conséquence, elle peine à refléter toute la diversité des situations concernées par l'expression « travail domestique ». Par ailleurs, en raison du caractère « sensible » et instable de la thématique abordée, cette étude présente peu d'éléments formels de comparaison.

Cette recherche s'intéresse principalement au regard des employées domestiques sur leurs conditions de travail, c'est pourquoi je n'ai interviewé qu'une seule employeuse. Pour une plus large compréhension du phénomène, il est important de considérer à la fois des employeuses, des personnes qui ont grandi auprès de « nounous », des personnes ayant bénéficié des soins d'une « auxiliaire de vie » ainsi que des enfants ayant grandi loin de leurs mères. Enfin, il apparaît primordial de mieux considérer le rôle des hommes dans ce secteur, en tant qu'employés domestiques, pourvoyeurs de *care* et employeurs, afin de ne plus analyser la sphère domestique comme un domaine à responsabilité féminine. Le principal défaut de cette étude est d'avoir voulu embrasser une problématique trop large, ce qui découle de la complexité à prendre en considération l'ampleur des facteurs qui interviennent dans ces relations de pouvoir interconnectées. Cette enquête aurait sûrement gagné en finesse par l'étude des processus de résistance des travailleuses à un niveau plus individuel, ce qui reste encore à faire.

En définitive, la non-reconnaissance de la pleine humanité des travailleuses du secteur domestique pose des questions en termes de respect de la dignité humaine au sein de la société genevoise, c'est pourquoi il s'avère crucial de repenser la manière dont ces personnes sont considérées au quotidien, indépendamment de leur sexe, de leur nationalité, de leur statut social ou juridique afin de réduire les facteurs qui rendent possible la négation de cette dignité.

7. BIBLIOGRAPHIE

Anderson, Bridget (2000). *Doing the dirty work? The Global Politics of Domestic Labour*. London and New-York : Zed Books, 213 p.

Beaud, Stéphane et Weber, Florence (1997). « Interpréter et rédiger », in Beaud, Stéphane et Weber, Florence, *Guide de l'enquête de terrain*. Paris : La Découverte, p.264-291.

Boni, Tanella (2006). « La dignité de la personne humaine : de l'intégrité du corps et de la lutte pour la reconnaissance ». *Diogène*, n° 215, p.65-76.

Bouillon, Florence, Frésia, Marion et Taillo, Virginie (2005). « Introduction : les terrains sensibles à l'aune de la réflexivité », in Bouillon, Florence, Frésia, Marion et Taillo, Virginie (dir.), *Terrains sensibles, expériences actuelles de l'anthropologie*. Paris : CEA/EHESS, p. 13-28.

Charmaz, Kathy (2001). « Qualitative Interviewing and Grounded Theory Analysis », in Gubrium, Jaber F. and James A. Holstein (ed), *Handbook of Research : Context and methods*. Thousand Oaks : SAGE, p. 675-694.

Carreras, Laetitia, Gerardo Ynés et Glardon, Marie-Jo (2005). « Mouvement féministe et femmes sans statut légal dans la tourmente du travail domestique à Genève », in Verschuur, Christine et Fenneke, Reyso (dir.), *Genre, nouvelle division internationale du travail et migrations*. Paris : l'Harmattan (Cahier genre et développement), p. 283- 288.

Chèque service (2013). *Informations générales*, 6 p.

Dahinden, Janine et Efonayi-Mäder, Denise (2009). « Challenges and Strategies in Empirical Fieldwork with Asylum Seekers and Migrant Sex Workers », in Van Liempt, Ilse and Vernonika Bigler (ed.), *The Ethics of Migration Research Methodology : Dealing with vulnerable immigrants*. Brighton : Sussex Academic Press, p. 98-117.

Dal Lago, Alessandro (1999). *Non-persone : l'esclusione dei migranti in una società globale*. Milano : Feltrinelli, 267 p.

De Genova, Nicholas (2002). « Migrant "Illegality" and Deportability in Everyday Life », *Annual Review of Anthropology*, 31, p. 419-447.

Düvell, Franck (2006). « Irregular migration : A global, historical and economic perspective », in Düvell, Franck (ed.), *Illegal immigration in Europe Beyond Control ?* New-York : Palgrave Macmillan, p. 14-34.

Efonayi-Mäder, Denise, Schönenberger, Silvia et Steiner, Ilka (2010). *Visage des sans-papiers en Suisse. Evolution 2000-2010*. Berne : Commission fédérale pour les questions de migration, 90 p.

Ehrenreich, Barbara and Hochschild, Arlie R. (ed.) (2004). *Global Woman : Nannies, maids, and sex workers in the new economy*. New-York : Henry Holt and Company, 328 p. (2002).

F-Information (2011). *Femmes de l'ombre*. Genève : F-Information, p. 2-17.

Flick, Uwe (2006). *An Introduction to Qualitative Research*. London : SAGE, p. 294-329 (1998).

Flückiger, Yves et Pasche, Cyril (éd.) (2005). *Analyse du secteur clandestin de l'économie domestique à Genève*. Genève : Observatoire universitaire de l'emploi, Laboratoire d'économie appliquée, 38 p.

Geertz, Clifford (1973). « Religion as a cultural system », in Geertz, Clifford (ed.), *The interpretation of Cultures*. New York : Basic, p. 87-125.

Guillemaut, Françoise (2005). « Lutte contre le trafic des femmes ou pour les droits de la personne », in Verschuur, Christine et Fenneke, Reyso (dir.), *Genre, nouvelle division internationale du travail et migrations*. Paris : l'Harmattan (Cahier genre et développement), p. 325- 337.

Hochschild, Arlie R. (2001). « Global care chains and emotional values », in Hutton, Will and Giddens, Anthony (ed.), *On the edge : living with global capitalism*. London : Vintage, p. 130-146. (2000).

Kofman, Eleonore (2003). « Genre et migration internationale : critique du réductionnisme théorique », in Hersent, Madeleine et Zaidman, Claude (dir.), *Genre, Travail et Migrations en Europe*. Paris : Université Paris 7 (Cahiers du CEDREF), p.81-97.

Kofman, Eleonore (2008). « Genre, migrations, reproduction sociale et Welfare state : Un état des discussions », *Les cahiers du CEDREF* [En ligne]. URL : <http://cedref.revues.org/579>.

Lutz, Helma (2002). « At your service madam! The globalization of domestic service », *Feminist Review*, 70, p. 89- 104.

Lutz, Helma (2004). « Life in the Twilight Zone : Migration, Transnationality and Gender in the Private Household », *Journal of Contemporary European Studie*, 12(1), p.47-55.

Lutz, Helma (2008). « Introduction : Migrant Domestic Workers in Europe », in Helma, Lutz (ed.), *Migration and Domestic Work : A European Perspective on a Global Theme*. Aldershot : Ashgate (Studies in migration and diaspora), p. 1-10.

Massey, Douglas S., Arango, Joaquin, Graeme, Hugo, Kouaou, Ali, Pellegrino, Adela and Taylor, Edward J. (1993). « Theories of international Migration : A Review and Appraisal », *Population and Developpment Review*, 19(3), p.431-466.

Métraux, Jean-Claude (2004). *La migration comme métaphore*. Paris : La Dispute, 261 p.

Molinier, Pascale (2005). « Le care à l'épreuve du travail », in Paperman, Patricia et Laugier, Sandra (dir.), *Le souci des autres : éthique et politique du care*. Paris : Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences sociales (Raisons pratiques), p. 298-316.

Morokvasic, Mirjana (2011). « L'(in)visibilité continue », *Cahiers du genre*, 2011/2 n°51, p.25-47.

Olivier de Sardan, Jean-Pierre (1995). « La politique du terrain. Sur la production des données en anthropologie », *Enquête*, 1, p. 71-109.

Olivier de Sardan, Jean-Pierre (2008). « Emique ou le point de vue de l'acteur », in Olivier de Sardan, Jean-Pierre, *La rigueur du qualitatif. Les contraintes empiriques de l'interprétation socio-anthropologique*, Louvain-La-Neuve : Academia-Bruylan, p. 105-125.

Ouali, Nouria (2003). « Mondialisation et migrations féminines internationales : l'esclavage au cœur de la modernité », in Hersent, Madeleine et Zaidman, Claude (dir.), *Genre, Travail et Migrations en Europe*. Paris : Université Paris 7 (Cahiers du CEDREF), p.101-113.

Ozyegin, Gul and Hondagneu-Sotelo, Pierette (2008). « Conclusion : Domestic work, Migration and the New Gender Order in Contemporary Europe », in Helma, Lutz (ed.), *Migration and Domestic Work : A European Perspective on a Global Theme*. Aldershot: Ashgate (Studies in migration and diaspora), p. 195-208.

Parreñas, Rhacel (2001). *Servants of Globalization : Women, Migration and Domestic Work*. Standford : Standford University Press, 309 p.

Piguet, Etienne (2009). *L'immigration en Suisse : Soixante ans d'entrouverture*. Lausanne : Presses polytechniques et universitaires romandes (Le savoir suisse), p. 147. (2004).

République et Canton de Genève, Département de l'Economie, de l'Emploi et des Affaires Extérieures (2005). *Communications statistiques. Projections démographiques pour le canton de Genève : Population résidante de 2004 à 2030*. Genève : Office cantonal de la statistique, p. 40.

Rosenthal, Gabriele (2007). « Biographical Research », in Seale, Clive, Gobo, Giampietro, Gubrium, Jaber F. and Silverman, David (ed.), *Qualitative Research Practice*. London : Sage Publications, p. 48-64. (2004).

Syndicat Interprofessionnel des Travailleuses et Travailleurs (SIT) (2013). *Economie domestique : vos conditions de travail en un coup d'œil*. Genève : SIT, 13 p.

Torpey, John C. (2002). *The Invention of the Passport : Surveillance, Citizenship and the State*. Cambridge : Cambridge University Press (Cambridge studies in law society), 211 p. (1999).

Tronto, Joan C. (2002). « The "Nanny" Question in Feminism », *Hypatia*, 17, n°2, p. 34-51.

Wisard, Nicolas (2001). « Les droits des "sans-papiers" », *Tsantsa*, 6, p.148-153.

Yeates, Nicola (2004). « Global care chains », *International Feminist journal of Politics*, 6 : 3, p. 369-391.

Woodhead, Linda (2011). « Five concepts of Religion », *International Review of Sociology*, 21(1), p. 121-143.

ARTICLES DE LOI

Contrat-type de travail de l'économie domestique du canton de Genève (CTT-EDom) du 13 décembre 2011 (J 1 50.03).

Convention n°189 et Recommandation n°201 concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques du 16 juin 2011 (Bureau International du Travail).

Directive sur l'engagement des domestiques privés par les membres du personnel, des missions diplomatiques, des missions permanentes, des postes consulaires et des organisation internationales en Suisse du 1^{er} mai 2006, modifiée le 1^{er} janvier 2011 (Directive du 01.01.11).

Loi fédérale sur les étrangers (LEtr) du 16 décembre 2005 (RS 142.20).

Ordonnance sur le contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique (CTT économie domestique) du 20 octobre 2010 (RO 2010 5053).

Ordonnance sur les conditions d'entrée, de séjour et de travail des domestiques privés des personnes bénéficiaires de privilèges, d'immunités et de facilités (ODPr) du 6 juin 2011 (RO 2010 2425).

Préambule à la Constitution de l'OMS, adoptée par la Conférence internationale sur la Santé à New York, entrée en vigueur le 7 avril 1948.

ARTICLES DE PRESSE

Ascierto, Paolo (1^{er} juin 2013). « Ci trattano come animali : le badanti chiedono stabilità e contratti collettivi. Presto l'incontro con il governo », *LaRegioneTicino* (Bellinzona).

ATS (15 février 2013). « Malgré les efforts de Berne, le besoin de places en crèches reste pressant », *RTS-INFO*.

ATS (25 mars 2013). « Pétition pour légaliser les employées de maison », *La Tribune de Genève* (Genève).

Budry, Eric (6 mai 2013). « La Ville promet plus de 536 places de crèche supplémentaires d'ici trois ans », *La Tribune de Genève* (Genève).

Cancela, Pauline (19 mars 2013). « Six mois de prison pour séjour illégal, un durcissement contesté », *Le Courrier* (Genève).

Cochand, Aude-May (24 octobre 2012). « Vivre chez moi, c'est un cadeau », *Le Courrier* (Genève).

Drompt, Laura (14 mars 2013). « Aucune employée de maison n'est illégale », *Le Courrier* (Genève).

SITES INTERNET

Association des employeurs d'employés à domicile (HERA) (mise à jour du 20 juillet 2013)
<http://www.hera-geneve.ch>

Dictionnaire suisse de politique sociale (mise à jour du 25 janvier 2013)
<http://www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicoposso/show.cfm?id=258>

Campagne « Aucune employée de maison n'est illégale » (mise à jour du 28 juillet 2013)
<http://www.aemni.ch>

Chèque service (mise à jour du 20 juillet 2013)
<http://www.chèqueservice.ch>

Confédération Suisse (consulté entre septembre et décembre 2013)
<http://www.eda.admin.ch>
<http://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=fr&msg-id=50004>
<http://www.eda.admin.ch/eda/fr/home/topics/intorg/un/unge/geint.html>
<http://www.eda.admin.ch/eda/fr/home/topics/intorg/un/unge/gepri/mansta/legit.html>
http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/04526/index.html?lang=fr#sprungmarke1_16

Genève place financière (mise à jour du 20 mai 2013)
<http://www.geneve-finance.ch>

Office fédéral de la statistique (mise à jour du 20 juillet 2013)
http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/regionen/thematische_karten/gleichstellungs_atlas/familien_und_haushaltsformen/einelternfamilien.html

Organisation Internationale du Travail (mise à jour du 29 août 2013)
http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460:NO

BIBLIOGRAPHIE COMPLÉMENTAIRE

Bock, Gisela und Duden, Barbara (1977). « Arbeit aus Liebe - Liebe als Arbeit », in Gruppe Berliner Dozentinnen (ed), *Frauen und Wissenschaft Beiträge zur Berliner Sommeruniversität für Frauen 1976*. Berline : Courage Verlag, p.118-199.

Bourdieu, Pierre et Passeron, Jean-Claude (2002). *Les héritiers. Les étudiants et la culture*, Paris : Editions minuit (Le sens commun), 289 p. (1964).

Combemale, Pascal (2006). *Introduction à Marx*. Paris : La Découverte (Repères Sciences Politiques), 122 p.

Escobar, Arturo (1994). *Encountering development : The making and unmaking of the third world*, Princeton : Princeton university Press (Princeton studies in culture, power, history), 320 p.

Nakano, Glenn (1992). « From servitude to service : historical continuities in the racial division of paid labor », *Signs, Journal of Women in Culture and Society*, 18, p. 1-43.

Parreñas, Rhacel (2005). *Children of global migration : transnational families and gendered woes*, Stanford : Stanford university press, 224 p.

Réseau de solidarité envers les femmes en situation illégale (2000). *Illégales mais indispensables : Employées domestiques sans permis de séjour dans la région de Zurich*. Zurich : FIZ, 45 p.

Rollin, Judith (1985). *Between Women : Domestic Workers and their Employers*, Philadelphia: Temple University Press, 263 p.

8. ANNEXES

A. LISTE DES PERSONNAGES

Aline : Ramuz, Charles-Ferdinand (2006). *Aline*. Paris : B. Grasset (Les cahiers rouges), 144 p. (1905).

Amal : Abulhawa, Susan (2011). *Ogni mattina a Jenin*. Milano : Feltrinelli (I Narratori), 392 p. (2010)

Dafna : Jardin, Alexandre (2005). *Les coloriés*. Paris : Folio (Editions de poche), 336 p. (2004).

Darina : Al-Joundi, Darina e Kacimi, Mohamed (2008). *Quando Nina Simone ha smesso di cantare*. Torino : Einaudi (I coralli), 139 p.

Emerentia : Bille, S., Corinna (1994). *Emerentia*. Genève, Zoé (Minizoé), 85 p.

Eva Luna : Allende, Isabel (1990). *Eva Luna*. Fayard, 338 p. (1987).

Leïla : Seierstad, Åsne (2005). *Il libraio di Kabul*, RL Libri (Superpocket), 321 p. (2003).

Madeleine : Lamouille, Madeleine (1983). *Pipes de terre et pipes de porcelaine : Souvenirs d'une femme de chambre en Suisse romande 1920-1940 publiés par Luc Weibel*. Genève : Editions Zoé, 155 p.

Malena : Grandes, Almudena (1995). *Malena un nome da tango*. Parma : Ugo (Narratori della Fenice), 571 p. (1994).

Mariam : Hosseini, Khaled (2007). *Mille soleils splendides*. Paris : Belfond, 408 p.

Marguerite : Martin, Christel (2005). *La haine n'aura pas le dernier mot : Maggy, la femme aux 10'000 enfants*. Paris : Albin Michel, 218 p.

Maude : Higgins, Colin (2009), *Harold et Maude*. Paris : Flammarion (GF Etonnants classiques), 146 p. (1971).

Rosa : Gary, Romain (Ajar, Emile) (1982). *La vie devant soi*. Paris : Folio (Poche), 288 p. (1975).

Tita : Esquivel, Laura (1992). *Como agua para chocolate*. New-York : Vintage Español, 248 p. (1989).

Ossyane : Maalouf, Amin (1998). *Les échelles du levant*. Paris : LGF (Le livre de poche), 253 p.

Lola : Alia, Josette (1992). *Quand le soleil était chaud*. Paris : Grasset et Fasquelle, 624 p.

B. PRESENTATION DES PERSONNES ENQUETEES

Ci-dessous une présentation succincte des personnes qui ont participé à cette enquête, leurs principales expériences professionnelles et le *moto of the case* choisi pour chaque entretien.

Aline est une femme âgée de 33 ans, célibataire et sans enfants. Elle est originaire d'Amérique centrale où elle a suivi une formation en secrétariat commercial. Elle habite en France et bénéficie d'un permis de résidence français et travaille en Suisse sans autorisation de travail. Elle prend en charge les frais médicaux de sa mère et de son frère tout en finançant les études de deux neveux. Elle a quitté son pays d'origine il y a 13 ans pour travailler en tant que « jeune fille au pair ». Elle est restée durant ces années auprès d'une famille pour laquelle elle a travaillé en tant qu'employée domestique. Actuellement, elle cumule des « heures » de travail auprès de six familles, du lundi au dimanche, en tant que « nounou » et « femme de ménage ». Elle atteint un salaire d'environ 3000 CHF mensuels. Elle continue d'habiter chez la famille qui l'a employée en premier et prend en charge les tâches domestiques sans être rémunérée.

« Comme j'habite là, de toute façon, c'est comme ma famille. Donc je le fais [le travail domestique]. Je ne peux pas rester les bras croisés sans rien faire. La maman de [l'enfant que je garde] m'a aussi dit de ne pas le faire, mais je le fais quand même. Parce que si je ne le fais pas, qui va le faire ? ».

Amal est une femme âgée de 40 ans originaire d'Amérique du sud, veuve et mère de deux enfants de 24 et 25 ans. Elle travaille depuis l'âge de 7 ans et n'a pas terminé l'école primaire. Elle a déjà effectué plusieurs migrations dont une en Argentine et une autre en Espagne. C'est la deuxième fois qu'elle migre en Suisse. Au moment de l'entretien, elle n'avait pas de permis de séjour et cherchait un emploi. Pendant un an, elle a combiné deux emplois à 100%, c'est-à-dire qu'elle a travaillé en tant qu'employée de maison durant la journée tout en effectuant des veilles auprès d'une personne âgée. Au cours de son expérience en Suisse, elle s'est parfois retrouvée sans aucun revenu et sans logement. Amal travaillait notamment pour payer des dettes. Actuellement elle prend en charge les frais de ses deux enfants qui lui donnent la force de supporter les contraintes liées à ses conditions de travail.

« Al principio cuando cayó con la justicia mi hijo, yo pedía mi muerte a cambio de su libertad. Después cuando cayó mi hijo accidentado, de allí dije ahora es cuando tengo que vivir. Ahora es cuando tengo que levantarme de aquí, es cuando más fuerte tengo que estar. Como que uno me tiró al suelo y el otro me levantó »¹⁹⁴.

Dafna est âgée de 32 ans, originaire d'Amérique du sud, célibataire et sans enfants. Dans son pays d'origine, elle a suivi une formation de couturière. Elle est en couple avec Ossyane. Elle habite depuis 11 ans en Suisse sans statut de séjour légal. Elle a travaillé durant une dizaine d'années auprès d'une même famille en tant qu'employée de maison. Aujourd'hui, elle travaille essentiellement en tant que « femme de ménage » dans cette même maison, car l'enfant dont elle s'occupait a grandi. Son revenu lui permet de subvenir aux besoins de sa mère et de son frère qui se trouvent actuellement dans son pays d'origine. Elle habite seule dans un studio et perçoit un salaire de 3100 CHF en étant déclarée à 50%. Dafna précise qu'en migrant, elle était disposée à travailler dans n'importe quel secteur, pour autant que

¹⁹⁴ « Au début quand mon fils est tombé avec la justice, je demandais ma mort en échange de sa liberté. Ensuite, quand mon [autre] fils a eu un accident, je me suis dit, maintenant c'est quand je dois vivre. Maintenant je dois me relever, c'est le moment où je dois être la plus forte. C'est comme si l'un m'avait tirée au sol et que l'autre m'avait relevée » (Amal).

cela soit « dans la dignité », c'est-à-dire, à l'exception de la prostitution et de la vente de drogue.

« Si on sort, on ne sait pas où on va travailler mais on va travailler dans la dignité. On est prêt à travailler dans n'importe quoi mais pas dans la prostitution ou la drogue ».

Darina est une jeune femme de 25 ans originaire d'Afrique de l'est. Elle est venue en Suisse pour travailler en tant qu'employée de maison auprès d'une famille bénéficiant d'immunités diplomatiques. Au cours de son emploi, elle subissait un contrôle strict de sa mobilité de la part de la famille employeuse. Pendant deux ans et demi, elle a pris en charge la totalité des tâches domestiques et de *care* du foyer, travaillant sept jours sur sept, de 7h00 à 24h00, pour un salaire mensuel de 100 CHF. Pendant cinq mois, elle a travaillé sans percevoir de salaire. Selon ses propres termes,

« J'ai travaillé pendant deux ans et demi comme une machine ».

Suite à l'abandon de son poste de travail, elle a été destituée de sa carte de légitimation et s'est retrouvée sans statut légal. Elle a entamé des démarches à l'encontre de la famille employeuse qui n'ont pas encore abouti. Au moment de l'enquête, elle venait de quitter son emploi et effectuait des heures de ménage rémunérées à 25 CHF/heure.

Emerentia est âgée de 40 ans. Elle est originaire d'Amérique du sud, célibataire et sans enfants. Son témoignage m'est parvenu par le biais du récit de son accident de travail dans le cadre de mon stage au SSF. Emerentia a migré il y a un peu plus d'une dizaine d'années pour travailler auprès de personnes bénéficiant d'immunités diplomatiques. Elle a perdu son statut légal après la perte de son emploi. Elle a ensuite travaillé durant une dizaine d'années auprès d'une famille en tant qu'employée domestique. Suite à un accident de travail et aux séquelles qui en ont découlé, Emerentia a été absente de son travail durant quelques mois. Suite à cette absence, elle a été licenciée. Dans un premier temps, elle a tenté de résister à la douleur afin de ne pas être renvoyée, ce qui a contribué à empirer sa situation de santé.

« Une fois que j'ai recommencé à travailler, mon corps ne résistait plus à la douleur et j'essayais de faire une vie normale puisque j'avais peur d'être licenciée puisque les enfants dont je m'occupais étaient déjà grands. Ils étaient presque ma protection puisque c'est moi qui m'occupais tout le temps d'eux. Je pensais que je n'avais pas le droit de m'arrêter de travailler ».

Eva Luna est âgée de 51 ans. Elle est originaire d'Amérique du sud, mariée et mère de trois enfants. Elle n'a pas de formation particulière. Elle a quitté son pays d'origine il y a quatre ans pour migrer en Espagne avec son époux et sa fille. Il y a un an, elle est venue seule en Suisse chercher de nouvelles opportunités. Elle continue de se rendre régulièrement en Espagne pour des questions médicales, familiales et administratives, car elle n'a pas de statut légal en Suisse. Elle a travaillé *interna* auprès d'un enfant puis auprès d'une personne âgée pour des salaires de 1200 CHF et 1500 CHF mensuels. A deux reprises, elle a été licenciée du jour au lendemain, ce qui l'a profondément marquée. Aujourd'hui, elle effectue des heures de ménage et de garde d'enfants auprès de différents foyers pour un salaire total de 600 CHF mensuels et partage une chambre dans un appartement. Au cours de l'entretien, Eva Luna a particulièrement exprimé une demande de reconnaissance et de considération envers les travailleuses du secteur domestique.

« Que solamente, a través de ustedes los jóvenes alguna vez en sus vidas puedan hacer la labor de asistencia social, de inculcar a las personas que las "femmes de ménage" somos seres humanos, que tienen sentimientos, que tienen necesidades... Porque ustedes son el futuro de este país »¹⁹⁵.

Leïla est âgée de 47 ans, originaire d'Amérique du sud, divorcée et mère de deux filles. Elle a suivi des études en secrétariat. Suite à son divorce, elle a migré afin de subvenir aux besoins de sa famille en laissant ses filles aux soins de sa mère et de son frère. Elle se trouve en Suisse depuis 18 ans au cours desquels elle a œuvré dans tous les domaines du secteur domestique, à la fois *interna* et *externa*. Aujourd'hui, elle dispose de la nationalité espagnole et d'une autorisation en Suisse (grâce à un emploi auprès d'une régie). Elle effectue principalement des veilles auprès de nouveau-nés quatre fois par semaine pour un salaire de 200 CHF/nuit. Elle bénéficie d'une certaine reconnaissance depuis qu'elle a reçu son certificat de puéricultrice et qu'elle a régularisé sa situation juridique. Son principal regret est de ne pas avoir été présente auprès de ses filles tout au long de ces années.

« Me sentí sola, hay mucha soledad, dedicándome a los bebés para llenar ese vacío que me dejaban mis hijas »¹⁹⁶.

Madeleine est une femme originaire d'Amérique du sud d'une quarantaine d'années. Son récit m'est parvenu par le biais de son journal intime qui relate son expérience en tant qu'employée de maison auprès d'une famille chez laquelle elle a été engagée principalement pour s'occuper d'un enfant. Elle percevait un salaire de 1500 CHF mensuels. Elle a été licenciée après avoir demandé un jour de congé. Tout au long de son journal, elle décrit l'ampleur des tâches qui lui sont attribuées, les horaires qui ne cessent d'augmenter et la pression exercée par son employeuse à son encontre.

« Des fois je ne pouvais pas changer d'habits. Certaines fois je suis sortie sans document parce qu'elle [ma cheffe] me disait : Madeleine, viens, viens! Et moi je la suivais. Quand on était dans le garage, elle me donnait la clé de la voiture et me disait "on y va". Et moi j'allais, parce qu'elle était pressée. Et à la maison, il restait encore tout à faire ».

Malena est une femme de 47 ans, originaire d'Amérique centrale, veuve et mère de quatre enfants. Elle est infirmière de formation. Elle a migré en Suisse il y a trois ans pour financer les études de ses enfants. Depuis, elle travaille sans statut légal. Elle travaille actuellement à 100% auprès d'une famille en tant que « nounou », « femme de ménage » et cuisinière pour un salaire mensuel de 2500 CHF. Elle loge de manière indépendante dans un appartement dans lequel elle partage une chambre. La présence de son employeuse au domicile s'avère particulièrement pénible. Pour donner un sens à la douleur qu'elle endure pour ses enfants, Malena fait principalement appel à la religion. Pour parvenir à se défendre, elle s'est également inscrite à un syndicat.

« Para que miren que no estamos solos, que todos los seres humanos valemos. Que no estamos solos y que no van hacer con nosotros lo que se les da la gana »¹⁹⁷.

¹⁹⁵ « Seulement par votre intermédiaire, les jeunes, vous pouvez faire, une fois dans votre vie, le travail d'assistance sociale, d'inculquer aux gens que nous, les "femmes de ménages", nous sommes des êtres humains, qui ont des sentiments, qui ont des besoins... Parce que vous êtes le futur de ce pays » (Eva Luna).

¹⁹⁶ « Je me suis sentie seule, il y a beaucoup de solitude, en me dédiant aux bébés pour remplir ce vide que me laissaient mes filles » (Leïla).

¹⁹⁷ « Pour qu'ils voient qu'on n'est pas seuls, que tous les êtres humains nous valons, que nous ne sommes pas seuls et qu'ils ne vont pas faire avec nous ce dont ils ont envie » (Malena).

Mariam est une femme de 39 ans, originaire d'Amérique centrale, célibataire et mère d'un enfant de quatre ans. Elle est titulaire d'un diplôme universitaire en gestion d'entreprise. Cela fait 10 ans qu'elle est en Suisse sans statut légal. Au cours de ces années, elle a travaillé auprès de différentes employeuses en tant que « femme de ménage », « nounou » et employée de maison. Actuellement, elle combine des heures de travail auprès de différentes employeuses pour un salaire mensuel oscillant entre 2000 CHF et 2500 CHF. Elle partage une chambre avec sa sœur dans un appartement avec quatre autres personnes sans statut légal. En raison de problèmes de logement, elle a dû ramener son fils dans son pays d'origine, ce qui s'avère particulièrement douloureux au quotidien. Elle souhaite aujourd'hui essayer de le faire venir en Suisse. Au cours de ses expériences, elle a parfois dû quitter son travail pour défendre sa place « en tant qu'être humain ».

«Entonces renuncié, dejé el trabajo, porque te tienen que respetar sobre todo como ser humano »¹⁹⁸.

Marguerite est une femme de 56 ans, célibataire et sans enfants, originaire d'Amérique du sud. Elle a d'abord travaillé en tant qu'institutrice avant d'effectuer une première migration en Espagne où elle a œuvré dans différentes institutions en tant qu'auxiliaire de santé. Elle est en Suisse depuis 6 ans sans statut légal. Elle travaille principalement en tant que « femme de ménage » auprès de différentes employeuses. En raison de difficultés liées à la langue, elle ne peut travailler en tant qu'« auxiliaire de vie ». Son statut juridique l'empêche d'effectuer les tests neurologiques dont elle aurait besoin. Elle partage un studio avec six autres personnes et dispose d'un salaire mensuel de 600 CHF. Malgré la précarité de sa situation, elle se débrouille en tentant de travailler honnêtement et d'aider les personnes qui se trouvent dans la difficulté.

« Yo me las ingenio para sobrevivir. Trabajar honestamente, estar bien con uno mismo y tratar de hacer bien a los demás... sale de mí »¹⁹⁹.

Maude est âgée de 46 ans, originaire d'Amérique centrale, en couple et mère de deux enfants de 20 et 24 ans. Elle a suivi des études de comptabilité et de secrétariat et s'est engagée politiquement. Suite à une déception professionnelle, elle a quitté son pays d'origine il y a un an en laissant ses enfants aux soins de son mari. Depuis, elle se trouve en Suisse sans statut légal. Elle a d'abord travaillé *externa* auprès de différentes employeuses en tant que « nounou », cuisinière et « femme de ménage » et partageait un studio avec d'autres membres de sa famille. Elle habite aujourd'hui *interna* auprès d'une famille pour laquelle elle travaille en tant qu'employée de maison durant environ 56h00 hebdomadaires pour un salaire inférieur à 1000 CHF. Dans son pays d'origine, Maude ne travaillait pas au sein de domiciles privés ; elle avait engagé une personne pour s'occuper de ses propres tâches domestiques. Elle relève l'ironie de la situation qui la poussée à travailler dans ce secteur en Suisse.

« Allá uno no trabaja así en una casa porque si uno estudia es por algo mejor. Cuando vine para acá es otra cosa porque vine a trabajar de lo que hacía en mi casa. Allá mas bien, cuando yo trabajaba tenía a alguien que me ayudaba a mi, que me cuidaba mi niña, que le hacía la comida, que me limpiaba la casa. Ahora todo da vueltas. Ahora yo lo vengo a hacer acá »²⁰⁰.

¹⁹⁸ « Alors j'ai renoncé, j'ai quitté le travail, parce qu'ils doivent te respecter surtout en tant qu'être humain » (Mariam).

¹⁹⁹ « Je me débrouille pour survivre. Travailler honnêtement, être bien avec soi-même et essayer de faire du bien aux autres...cela vient de moi » (Marguerite).

²⁰⁰ « Là-bas, on ne travaille pas comme cela, dans une maison, parce que si on étudie, c'est pour quelque chose de mieux. Quand je suis venue ici, c'est autre chose, parce que je suis venue pour travailler de ce que je faisais chez moi. Là-bas quand

Ossyane est un jeune homme âgé de 31 ans, originaire d'Amérique du sud, célibataire et sans enfants. Il est en couple avec Dafna. Il est en Suisse depuis 11 ans durant lesquels il a effectué divers métiers dont celui de garde d'enfants et « homme de ménage », ce qui lui a permis de financer les études de son frère. Il continue d'effectuer des heures de ménage et de garde d'enfants mais suite à la régularisation de son statut de séjour, il a commencé une formation en informatique.

« Je voulais étudier, changer de travail. Je me sentais mal. C'était déjà fatiguant de nettoyer, je voulais ouvrir des portes nouvelles, faire un travail un peu plus intéressant ».

Rosa est âgée de 43 ans, originaire d'Amérique centrale, divorcée et mère de deux filles de 23 et 25 ans. Elle est diplômée en psychologie. Elle est en Suisse depuis 11 ans sans statut légal. L'une de ses filles se trouve actuellement en Suisse tandis que l'autre habite toujours dans son pays d'origine. Au cours de ces années, Rosa a travaillé auprès de différentes employeuses en tant que « nounou » et employée de maison. Elle a toujours logé de manière indépendante. Au moment de la recherche, elle travaillait auprès d'une famille, gardait les enfants, s'occupait de la cuisine et du ménage pour une moyenne journalière 11h30 de travail et un salaire de 2000 CHF mensuels. Elle partageait un studio avec quatre autres personnes. Tout au long de l'entretien, Rosa met en avant le fait que les travailleuses doivent défendre leurs droits, indépendamment de leur statut légal.

« Entonces uno tiene que tener claro que si bien es cierto que estamos aquí trabajando, tenemos el derecho a pedir lo que nos corresponde por lo trabajado »²⁰¹.

Tita est une jeune femme âgée de 30 ans, célibataire et sans enfants. Elle est originaire d'Amérique du sud où elle a suivi des études d'ingénieure. Elle a quitté son pays d'origine il y a 9 ans pour se rendre en Italie auprès de ses sœurs. Elle a travaillé pendant huit ans en tant qu'« auxiliaire de vie » et « femme de ménage ». Aujourd'hui, elle n'a pas de permis de séjour ni de travail en Suisse mais bénéficie d'un permis de résidence en Italie où elle se rend régulièrement pour des raisons familiales, médicales et administratives. Il y a un an et demi, elle a migré en Suisse pour travailler *interna* en tant que « nounou » auprès d'un nouveau-né. Elle effectue quatorze heures quotidiennes de travail (sans compter les nuits) pour un salaire de 1300 Euros mensuels. Auprès de sa famille employeuse, elle ne se sent pas reconnue comme *personne* mais considérée uniquement comme une *travailleuse*. C'est le caractère « provisoire » de son travail qui lui permet de supporter la difficulté de sa situation actuelle.

« Es una familia, ellos solamente me quieren para cuidar el bebe y para cocinar, no para yo hacer parte de su familia. Porque en la vida, yo no voy a encajar con ellos porque yo soy solamente su trabajadora y basta. Poco a poco me he puesto a pensar en eso, yo solamente estoy de pasada y no es que me voy a quedar eternamente con ellos y lo que yo hago es un trabajo, nada mas un trabajo y basta »²⁰².

je travaillais, c'est moi qui avais quelqu'un qui m'aidait, qui s'occupait de ma fille, qui lui faisait à manger, qui me nettoyait la maison. Maintenant, la roue tourne. Maintenant, c'est moi qui viens le faire ici. » (Maude).

²⁰¹ « Alors on doit garder à l'esprit que s'il est certain qu'on est ici pour travailler, on a le droit de demander ce qui nous correspond pour ce travail » (Rosa).

²⁰² « C'est une famille, ils me veulent seulement pour prendre soin du bébé et pour cuisiner, pas pour que je fasse partie de leur famille. Parce que je ne ferai jamais partie de leur famille parce que je suis uniquement leur travailleuse et c'est tout. Petit à petit, j'ai commencé à penser à cela, je suis uniquement de passage et je ne vais pas rester éternellement avec eux. Et ce que je fais, c'est un travail, rien d'autre, un travail et c'est tout » (Tita).

Lola est la seule employeuse interrogée dans le cadre de cette enquête. Il s'agit d'une femme de 32 ans, en couple et mère d'un enfant de cinq ans. Elle travaille à temps partiel en tant que comptable. Elle a engagé une personne pour s'occuper de leur enfant en raison du manque de places en crèche et de l'inadéquation des horaires des jardins d'enfants avec ceux d'un couple actif professionnellement, ce qui lui a permis de commencer des études de comptable. Son absence de moyens financiers l'empêche de rémunérer sa « nounou » selon les critères du salaire minimum.

« Après selon les revenus, à moins d'être vraiment plus qu'à l'aise et puis d'engager vraiment quelqu'un, personne n'a les moyens d'engager quelqu'un avec un salaire suisse pour s'occuper de son enfant. Autrement, c'est encore mieux d'arrêter de travailler ».

Elle s'est arrangée avec ses voisines afin de permettre à sa « nounou » de garder plusieurs enfants à la fois afin d'augmenter son revenu. Lola est actuellement impliquée dans des démarches visant à déclarer son employée aux assurances et régulariser sa situation.

C.1 CODES

Maud	Amal	Eva Luna	Darina	Malena
Je ne suis pas chez moi	Conditions de travail	Transmettre amor	Langue	Toujours plus de travail
Ordres	Vivienda	Conflit avec les parents	Je reste	Négociation
Vivre selon les employeurs	Me siento sola	Expériences marquantes	Peur des représailles	Me changer l'esprit
No hay privacidad	Solidarité	Etre humain	Comme une famille	Honneur
Santé	Trahison	Valorisation des principes	Insultes	J'ai un but pas encore réalisé
Horaires et conditions de travail	Problèmes à cause du manque d'argent	Illégal = on ne confie pas en nous	Conditionnée pour servir	J'y aurais droit mais je ne l'ai pas
Négociation	Compétences	Difficultés d'adaptation	Chambre	Je dois le faire
Relation avec ma famille	Dettes	Recommandation	Mensonges	Solidarité
Monotonie	Appartenir à la famille	Contrat non respecté	Directives	Manipulation
Ils disent quelque chose mais je dois faire autre chose	Enfants comme une force et une charge	Problèmes pour les patrons = problèmes pour moi	Travailler comme une machine	C'est moi qui leur donne l'attention
Contrat non respecté	Santé	Religion	Santé	Pas reconnue
Je dois accepter	Être illégale	Solidarité	Maltraitance	Exploitation
Relation avec les chefs	Parcours douloureux	Illégal = sans droits	Double jeu des enfants	Santé
Beaucoup de choses à faire	Je dépend de mes patrons	Tambien para mi entorno		Je n'ai pas peur du renvoi
Langue	Religion	Négociation		Certains sont gentils
Personne illégal	No quería dar la cara	Vivienda		Toujours être à disposition
A veces uno se siente solo	Je dépends des patrons	Conditions de travail		Nourriture
On nous met des peurs	Langue	Pas assez à manger		Ça va un peu mieux
Uno no se puede quejar		Relation avec employeuse		Langue pour s'en sortir
Respect de l'être humain		Acà todo cuesta		Formation
Parcours personnel		Ils profitent de la situation		Je préfère travailler par heures
Valeurs et principes		Enfants comme force et charge		Religion

C.2 CODES

Marguerite	Madeleine	Leïla	Tita	Rosa
Santé	Contrat non respecté	Compétences	Cuidar	Cuidar
Routine	Beaucoup de travail	Aider les mamans	Estoy de pasada	Siempre he salido
Célibataire c'est plus facile	Je me sens isolée	Exploitation	Education	No es un trabajo
Vacances	Chambre	Je ne peux pas rentrer	Langue	Son un poco de nosotras
Se confronter à la vie	Pas de repos	Interna no hay privacidad	Es la primera vez	Para no tener problemas
Conditions de travail	Tout est pareil	Formation	Conditions de t difficiles	Prendre soin de sa santé pour travailler
Langue	Ordres		Je m'habitue	Conditions de travail
Pas de confiance	Humiliation		Vivre en fonction du bé	Education
Entorno socio-economico	Renvoi	Papiers pour travail	Négociation	Los niños es otra cosa
Bonne relation avec Madame		Papiers pour être déclarée	Changement chez les pa = changement pour moi	Un changement pour les patrons = un changement pour moi
Organisation		Le petit a besoin de moi	Allá tengo mi familia	Aide les parents
Travailler honnêtement		Santé	Manger séparément	Me vine consiente
Prise en compte		Avec les papiers on est moins libre	Documentos para reconocidos	Si ça ne me convient pas, je pars
Me las rebusco		J'ai de la chance	Me siento sola	C'est moi qui m'organise
Cumplo con mi madre		Travail difficile	Projet de migration	Vivienda
Vivienda		C'est ici que j'ai appris	Santé	No puedo regalar mi trabajo
Papiers		Remplacer la maman	Comportement perso	Papiers/conditions de travail
Assurance		Valorisation	Me he dado fuerza	Expérience personnelle
Solitude		Il faut se défendre	Je n'ai pas d'enfant/ suis libre	Llenar el vacio que me dejaban
Imaginaire			Para yo dar lo mejor	Qu'est-ce que les chefs savent de moi
Dévalorisation			Respect	Un derecho que no se defiende es un derecho que se pierde
Solidarité				

C.3 CODES

Aline	Mariam	Ossyane et Dafna	Lola (employeuse)
Je n'ai pas de temps	Être loin de mon fils	Monotonie	Une histoire de feeling
C'est moi qui l'éduque	J'ai fait des études	On aide la famille	Connaissances
Travail dévalorisé/dévalorisant	Respeto como ser humano	Avant il y avait plus de contrôles	Il n'y a pas d'autres possibilités
Cuidar	Pas de statut	Je dois accepter	Instabilité liée au permis
Fatigue physique et psychique	Apoyo moral y economico	Ce n'est pas difficile, j'aime mon travail	Langue
Contrat	On gagne mieux	Déclaré	On s'en occupe ensemble
Il faut être seule	No pago seguro	Cela dépend des gens	Quelqu'un de la famille
S'habituer	Recommandation	Permis pour exister	C'est plus rentable pour elle
Organisation de la semaine	Son un poco de nosotros	Pour que les gens se sentent bien	Le permis n'est pas un problème
On ne m'a pas dit la vérité	Cela dépend des chefs	Langue	En-dehors de l'argent on est correct
Objectif	Vie monotone	J'ai appris ici/là-bas	Interactions avec l'enfant
C'est pour l'aider	Maltrato psicologico	Membre de la famille	On la considère
Un membre de la famille	Buena/mala relacion	Logement	Elle a toujours été dévouée
Parler la langue pour se défendre	Papiers pour faire des études	Recommandations	Conditions de travail
Papiers	Me siento dichosa	Organisation	
Ça dépend de toi	Papiers pour être respectée	Un métier qui isole	
Je dépends des patrons	La santé ne dépend pas du travail	Je suis comme ça	
Je n'ose pas demander	Négociation	Santé	
C'est une opportunité	No puedes dejar tu trabajo	Cela stimule	
Filles au pair	On naît avec	Séparation chef-employé	

D. CONDITIONS DE VIE GENERALES

Nom	Age	Origine	Etat civil	Nbre (Age des enfants)	Personne à charge	Formation	Nbre années à	Permis	Type de travail	Raison de la venue	Logement	Salaire mensuel	Santé	Déclaration aux
Aline	33	Amérique Centrale	Célibataire	0	Sœur à Genève; 2 neveux; mère et frère malades	Secrétariat commercial	13 ans	Permis de résidence en France	Garde d'enfant, ménages, cuisine	Jeune fille au pair/ "opportunité"	Chez l'employeur;	700; 1000; - 1200 nriie logée; 3000 fr; entre 10 et 25 fr/heure; 2000 pr	Anémie, fatigue	Partiellement en France
Amal	40	Amérique du sud	Veuve	21 et 25ans	1 enfant malade, 1 enfant en prison	5 ans école primaire, travaillé depuis l'âge de 7 an.	3 ans non suisis	Sans statut légal	Garde d'enfant, ménages, garde de personne agée	Dentes, connaître l'Europe, payer les études aux enfants	Studio à 5 personnes; 3 personne dans un lit (250 fr), chambre avec une amie (650fr)	1000 fr.; 2000 fr.; 2200 nriie/logée; 1500 travail de nuit;	Dépression; problèmes à un genou; infarctus	Non
Dafna	32	Amérique du sud	Célibataire	0	Sa mère; grands-parents; petit frère	Couturière	11 ans	Sans statut légal	Garde d'enfant, ménages	Problèmes économiques	Studio seule	3100.-; 1200.-; 2100; 1000.-; 2500 en	Fatigue	Déclarée partiellement
Dafna	25	Afrique de l'Est	Célibataire	0	0	3 ans d'école primaire	3 ans	Carte de légitimation; sans statut légal	Garde d'enfant, ménage, cuisine	Travailler	Chez l'employeur	100.- mensuel	Fatiguée, mal aux yeux, douleurs à la jambe suite à un accident.	Non
Emerentia	49	Amérique du sud	?	0	Sans enfants	?	Plus de 10 ans	Sans statut légal	Garde d'enfant, ménages	Fuit la violence et améliorer ses conditions de vie	Chez l'employeur	?	Accident de travail, opération mal terminée	Non
Eva Luna	51	Amérique du sud	Mariée	3 enfants (2 au Pérou; 1 en Espagne)	Mère malade, frères, et une fille en Espagne	Travail depuis très jeune	9 mois	Permis espagnol	Garde d'enfant et personne agée, cuisine	Crise en Espagne, études de la fille, avoir un local propre pour son entreprise	Nourrie logée; appart à 6 personnes, 2 chambres à 350.-	600; 700; 1200.-; 2000; 6 fr l'heure	Anémie, allergie aux produits de nettoyage	En Espagne
Leila	47	Amérique du sud	Divorcée en couple à Genève	2 filles au Pérou (24, 25)	2 filles	Secrétariat; puéricultrice en Espagne	18 ans	Nationalité espagnole depuis 2 ans; autorisation de travail en Suisse	avec les bébés, garde d'enfant; garde de personne agée	Divorce, les études des filles	En couple; chez l'employeur;	200.- la nuit 4x; 1000.- mois; 21 fr heure déclaré; 2500.-	Tristesse, problème à un genou	Oui
Madeleine	40	Amérique du Sud	?	?	?	?	?	Sans statut légal	Garde d'enfant, ménages,	?	Chez l'employeur	1500.- (av 2 we libres)	Stress, fatigue	Pas mentionné
Malena	47	Amérique Centrale	Veuve	4 enfants: étudiants adultes	Mère, frère et 2 enfants	Infirmière à domicile	3 ans,	Sans statut légal	Garde d'enfant, ménages, cuisine	Aide à ses enfants	900.- une chambre; 600 chambre partagée dans un appartement	50 fr la nuit; 2500/ mois	Stress, veut faire un contrôle; problèmes à un genou	Déclarée partiellement
Marguerite	56	Amérique centrale	Célibataire	0	Sa mère à la retraite	Enseignante école primaire; auxiliaire de santé	6 ans	Permis espagnol	Ménages, garde de personne agée	Salaires congelés au Pérou, crise en Espagne	Appartement avec 6 personnes	1400.-; 1500.- entre 20 et 25 fr heure	Allergie aux produits de nettoyage; nécessite un test neurologique	Non
Mariam	39	Amérique centrale	Mère célibataire	1 enfant en Amérique centrale (4)	Son enfant, aide ses parents pour la nourriture et les	Université, gestion d'entreprise	10 ans	Sans statut légal	Garde d'enfant, ménages, cuisine	Connaître l'Europe et gagner de l'argent	Chambre avec sa sœur 1000.- dans un appartement pour 6 studio partagé	2000.-; 2500; 1800	Bonne	Non
Maude	46	Amérique Centrale	En couple	20 et 24ans	Mari et enfants	Comptabilité, secrétariat, femme politique	1 an	Sans statut légal	Garde d'enfant, ménages, cuisine	Corruption, pas de travail, envie de gagner un meilleur salaire	Chez l'employeur/ studio partagé	< 1000 fr	Douleurs à un nerf: à opérer, solitude	Non
Ossyane	31	Amérique du sud	Célibataire en couple à Genève	0	Avant, études de son frère; maintenant Ses filles et sa mère	En étude à Genève	11 ans	Permis humanitaire	Garde d'enfant, ménages	Raisons économiques	Studio avec famille	25 fr/heure	Ulcères, fatigue	Déclaré
Rosa	43	Amérique Centrale	Divorcée	2 enfants de 23 et 25 ans	0	Psychologue	11 ans	Sans statut légal	Garde d'enfant, ménages, cuisine	Perte de travail et étude des filles, sacar adelante	Tudio avec 4 personnes et studio à 2 pour 1200.-/mois	2000.- mensuels, 25 fr h supplémentaire	Anthrose, stress	Déclarée
Tita	30	Amérique du sud	Célibataire	0	Parents à la retraite	Ingénieure	1 ^{ère} an / 9 ans en Italie	Permis italien	"Badante"; nouveau, cuisine	Gagner de l'argent pour ses parents et faire des	Chez l'employeur	1300 Euros	Physiquement ok, solitude	En Italie

E.1 SALAIRES ET DISPONIBILITES

Nom	Salaire	Logement	Disponibilité le weekend	Disponibilité la nuit	Autre emploi
Aline 1	700 e	Chez l'employeuse	Oui	Oui	
Aline 2	3000.-	Chez l'employeuse	Oui	Non	
Amal	1200.- et 2000.-	Chez l'employeuse	Oui	Oui	Veilles chez personne agée
Dafna	3100.-	Studio	Non	Non	
Dafna 2	1200.-+ 1300.-	Interna	Oui	Oui	Ménages
Dafna 3	1000.-	Chez l'employeuse	Oui	Oui	
Darina	100.-	Chez l'employeuse	Oui	Oui	
Eva Luna 1	1200.-	Chez l'employeuse	Oui	Oui	
Eva Luna 2	1500.-	Chez l'employeuse		Oui	
Eva Luna 3	6.-/heure	Appartement partagé		Non	
Leïla 1 et 3	1000.-	Chez l'employeuse	Oui	Oui	
Leila 2	200.-/nuit	Appartement	Oui	Oui	Ménages
Madeleine	1500.-	Chez l'employeuse	Oui	Oui	
Malena	2000.-	Chambre partagée	Oui	Oui	Ménages le samedi
Marguerite		Chambre partagée	Oui	Non	
Mariam	2000.-/2500.-	Studio partagé	Oui	Non	
Maud 1	>1000.-	Chez l'employeuse	Oui	Non	Ménages le samedi
Maud 2		Studio partagé		Non	
Ossyane		Studio partagé	Oui	Oui	
Rosa	2000.- plus les heures sup. à partir de 9h00/jour	Studio partagé	Non	Non	
Tita 1		Studio partagé	Non	Non	
Tita 2	1300 e	Chez l'employeuse	Oui	Oui	

E.2 HORAIRES

Nom	Horaire journalier	Jours de congé hebdomadaire	Pauses	Vacances
Aline 1	14 heures	Samedi et dimanche		
Amal 1	Cumul d'heures	Dimanche	Non	Non
Dafna 1	10 heures	Samedi et dimanches	Oui	Non
Dafna 2		Samedi et dimanches		
Darina	17 heures	Aucun	2h00	Non
Eva Luna 1	Toute la journée	Samedi et dimanche	Non	Non
Eva Luna 2	Toute la journée	Dimanche		
Eva Luna 3	Cumul d'heures			
Leïla 1	5 heures	Samedi et dimanche	Non	Non
Leïla 2	Veilles	Samedi et dimanche	Non	Oui
Madeleine	15 heures	Un weekend sur deux	Aucune	Non
Malena	11heures et demi	Samedi 11h00-18h00-Dimanche	Non	Non
Marguerite	Cumul d'heures			
Mariam	Cumul d'heures	Samedi et dimanche	Non	Non
Maud 1	9 heures et demi	Dimanche	Non	Non
Maud 2	Toute la journée	Samedi et dimanche	Non	Non
Ossyane	Cumul d'heures	Dimanche	Non	Non
Rosa	11 heures 30	Samedi et dimanche	Non	
Tita 1	Cumul d'heures		Oui	
Tita 2	14 heures	Samedi et dimanche	2h00	1 mois

E.3 ACTIVITES

Nom	Garde d'enfants	Ménages	Garde de personnes âgées	Cuisine
Aline 1	Garde d'enfants	Ménages	Non	Cuisine
Amal 1	Non	Ménages	Non	Cuisine
Dafna	Garde d'enfants	Ménages	Veilles	Cuisine
Dafna 2	Garde d'enfants	Ménages	Non	Cuisine
Dafna 3	Garde d'enfants	Ménages	Non	Cuisine
Darina	Garde d'enfants	Ménages	Non	Cuisine
Eva Luna 1	Garde d'enfants	Ménages	Non	Cuisine
Eva Luna 2	Non	Ménages	Garde de personnes âgées	Cuisine
Eva Luna 3	Garde d'enfants	Ménages	Non	Cuisine
Leïla 1	Garde d'enfants	Ménages	Non	Cuisine
Leïla 2	Veilles	Non	Non	Non
Leïla 3	Non	Non	Garde de personnes âgées	Cuisine
Madeleine	Garde d'enfants	Ménages	Non	Cuisine
Malena	Garde d'enfants	Ménages		Cuisine
Marguerite	Non	Ménages	Non	Non
Mariam	Garde d'enfants	Ménages	Non	Cuisine
Maud 1	Garde d'enfants	Ménages	Non	Cuisine
Maud 2		Ménages	Non	Non
Ossyane	Garde d'enfants	Ménages	Non	Non
Rosa	Garde d'enfants	Ménages	Non	Cuisine
Tita 1	Non	Ménages	Garde de personnes âgées	Cuisine
Tita 2	Garde d'enfants	Non	Non	Cuisine

F. GRILLE D'ENTRETIEN POUR LES TRAVAILLEUSES

Pouvez-vous vous présenter (âge, pays d'origine, état civil, formation, séjour en Suisse, nombre d'enfants) ?

Pouvez-vous me parler de votre vie quotidienne à Genève ?

Pouvez-vous me raconter quelle est votre **parcours professionnel** en Suisse ? Est-ce que vous pouvez décrire les endroits où vous travaillez aujourd'hui ? Que faites-vous durant une journée, comment organisez-vous votre semaine ? Est-ce que vous avez rencontré des difficultés particulières dans votre travail ? Qu'est-ce qui vous plaît/ déplaît dans ce travail ?

Qui sont les personnes dont vous vous occupez et qui vous emploient (statut social, métier, mode de vie) ? Êtes-vous l'unique employée ? Quelle est votre relation avec les autres employées ? Pouvez-vous décrire la **relation** que vous avez avec vos employeuses et avec les autres membres de la famille ? Est-ce que vous avez des exemples précis à ce sujet, des anecdotes ?

Comment décririez-vous vos **conditions de travail et de santé** en Suisse (horaires, temps de repos, de vacances, salaire, santé) ? Comment faites-vous pour demander un congé, payer les assurances, demander une augmentation ? Est-ce que vous avez un contrat fixe ? Si oui, quel type de contrat ? Connaissez-vous l'existence du « contrat-type de l'économie domestique » ?

Où est-ce que vous logez ? Est-ce que vous pouvez décrire votre **logement** (type de logement, grandeur, nombre de personnes avec lesquelles il est partagé,...) ? Quel est le montant du loyer ? Est-ce que vous pouvez y faire venir des amis ou des membres de votre famille ? Si non, comment est-ce que vous faites, est-ce que vous avez un endroit où vous pouvez les voir ? Comment séparez-vous votre vie professionnelle de votre vie privée ?

Est-ce qu'au cours de votre expérience professionnelle vous avez constaté une **évolution** dans les conditions de vie, de travail, de logement et de santé ?

Quel est votre **permis** de séjour aujourd'hui ? Est-ce qu'il y a eu un changement dans le type de permis au cours de votre séjour en Suisse ? Est-ce que vous constatez une différence dans vos conditions de travail et dans la relation avec vos employeuses en rapport avec ce permis ?

Qu'est-ce qui vous a amenée à travailler dans le secteur domestique ? Comment **imaginiez**-vous votre travail avant de venir en Suisse ? Qu'est-ce qui vous motive aujourd'hui ? Est-ce que vous pensez changer de travail aujourd'hui ? Pour quel type de travail ? Pour quelles raisons ?

Avez-vous des **personnes à charge** ? Qui sont-elles ? Où se trouvent-elles ? Qui est-ce qui s'occupe d'elles ? Pouvez-vous décrire la relation que vous avez avec elles ?

Avez-vous quelque chose à ajouter, une histoire à raconter, des questions à poser ?

G. GRILLE D'ENTRETIEN POUR LES EMPLOYEUSES

Pouvez-vous vous présenter (âge, pays d'origine, état civil, formation, profession, nombre d'enfants) ?

Pouvez-vous décrire vos journées ? Comment organisez-vous votre journée, votre semaine et celles de votre employée ?

Quelles sont les tâches pour lesquelles vous avez fait appel à une personne extérieure ? A quelle fréquence ? Depuis combien de temps ? Comment faites-vous pour fixer (par exemple) les règles d'éducation de vos enfants ?

Qui sont les personnes que vous employez ? Qu'est-ce qui vous a amenée à faire appel à ces personnes ? Comment les avez-vous contactées ? Quels sont les critères requis ?

Comment décririez-vous la relation que vous entretenez avec votre employée ? Que représente-t-elle pour vous ? Quelle relation entretient-elle avec vos enfants ? Est-ce que vous avez des exemples précis ? Est-ce que cela a évolué au fil du temps ?

Est-ce que vous avez établi un contrat de travail (oral ou écrit) ? Si oui, de quelle manière ? Sur quelles bases ? Quelles sont concrètement les conditions de vie, de travail et de santé (salaire, horaires, logement, vacances, santé) de la personne que vous employez ? Que se passe-t-il en cas de maladie ou de vacances ? Connaissez-vous l'existence du « contrat-type de l'économie domestique » ? Connaissez-vous le système du « Chèque service » ?

Si la personne loge chez l'employeur, dans quelle pièce loge la personne ? Comment se passe la cohabitation ? Comment faites-vous pour séparer les heures de travail et le repos de votre employée ?

Est-ce qu'au cours du temps les conditions de travail, de logement et de santé de votre employée ont évolué ? Si oui de quelle manière ?

Est-ce que la personne qui travaille pour vous a un permis de séjour ? Est-ce que cela a toujours été le cas ? Pensez-vous que l'existence d'un permis de séjour influence ses conditions de vie ? Si oui de quelle manière ? Si non, pourquoi ?

En quoi est-ce que cette personne vous aide ou ne vous aide pas dans votre quotidien ? Quel bilan formulez-vous de votre collaboration ?

Avez-vous quelque chose à ajouter, une histoire à raconter, des questions à poser ?

¿ Crees en los superhéroes ?

Sé que es una pregunta extraña y tal vez fuera de lugar, pero lo que te voy a contar merece estos adjetivos.

Estoy por completar las cuatro estaciones en Ginebra y conocí mucha gente, muchas historias y muchos héroes.

Ser un héroe no distingue de color de piel, religión o distintas costumbres. Tampoco se necesita súper fuerza o súper inteligencia ni ningún súper adjetivo digno de una súper película de ciencia ficción. Pero si es necesario tener una gran voluntad, una meta y un buen corazón.

Ahora me explico.

Cuando conocí a Carmen, un jueves en clases de francés, ella me despertó diciendo:

« ¡ hey ! no te duermas y escucha al profesor ». Me sentí avergonzado y cercano a aquella mujer con consejos de madre.

Nos hicimos amigos muy rápido, siempre nos reíamos comparando aquella dura época de su juventud en Latinoamérica con mi actual, según ella, cómoda juventud en Europa.

Nunca imagine gente lavando ropa en un río y menos tener que caminar un kilómetro para volver a casa. Me es difícil calcular la fuerza humana que hay que tener para salir de un sitio así como ese y acabar en un sitio como este.

A veces hablamos de su extenuante trabajo u otras veces de sus adorables hijos, ambas cosas llenan su vida. Ella trabaja para sus hijos y sus hijos le dan la

fuerza para seguir trabajando. Una simbiosis perfecta.

Carmen siempre vuelve muy cansada de trabajar, lo noto en su rostro. Sin embargo asiste con puntualidad Suiza a las clases de francés, recia e inagotable como una leyenda.

Siempre me critica, me dice « blando » o « debilucho » y yo le contesto bostezando « tienes toda la razón » y ambos rompemos a reír.

Supongo que en el fondo, ella también quiere esa juventud cómoda para sus hijos y me arriesgo a suponer que nunca se rendirá hasta conseguirlo, supongo que es un superhéroe.

E.

I. CAMPAGNE AUCUNE EMPLOYEE DE MAISON N'EST ILLEGALE



Plus de droits pour les employées de maison sans autorisation de séjour

En Suisse, il y a plus de 40'000 employées de maison¹ sans autorisation de séjour – appelées également sans-papiers – dont 90% sont des femmes. Précarisées, sans sécurité sociale, elles travaillent dans le secteur de l'économie domestique (ménage, prise en charge d'enfants, de personnes âgées et/ou dépendantes dans les foyers privés). Ce travail, essentiel, est indispensable au fonctionnement de la société. Il n'y a pas suffisamment de personnes migrantes avec autorisation de séjour et de Suissesses prêtes à travailler dans ce secteur. Il faut donc créer des possibilités, pour que ce travail puisse être effectué dans de bonnes conditions.

Conditions de travail précaires

Aujourd'hui, dans le secteur de l'économie domestique, les conditions de travail sont particulièrement précaires: cumul des heures dans différents ménages ou disponibilité totale (24h sur 24h) ; bas salaire ; isolement social ; grande dépendance envers les personnes employeuses ; logement sur le lieu de travail. La protection sociale fait cruellement défaut : absence d'assurances accident, maternité, chômage et vieillesse. Sans autorisation de séjour, les risques d'exploitation, de harcèlement sexuel et de violence augmentent.

Un travail indispensable et en pleine croissance

La demande dans ce secteur d'activité est en pleine croissance. L'activité professionnelle des deux parents, le vieillissement démographique de la population, la réduction et la privatisation des services publics, l'absence d'une politique familiale et l'inégale répartition du travail domestique entre femmes et

hommes en sont les principaux facteurs. Un nombre croissant de familles monoparentales, de personnes isolées, de personnes âgées et/ou dépendantes ont généré de nouveaux besoins qui ne sont pas comblés par les services publics. Les employées de maison sans autorisation de séjour contribuent grandement à augmenter la prospérité et la qualité de vie d'innombrables personnes en Suisse.

Toujours une affaire de femmes...

Le travail domestique est encore considéré comme un travail féminin et, en conséquence, n'est pas assez valorisé. Ni la création de conditions permettant un réel partage du travail domestique entre femmes et hommes, ni le développement des infrastructures collectives (crèches, établissements médico-sociaux, etc.) en nombre suffisant et subventionnées ne sont actuellement une réalité. Ces femmes qui assument le travail domestique devraient au minimum pouvoir travailler dans des conditions décentes. En 2011, la convention 189 de l'OIT « pour un travail décent des employée(e)s domestiques » a été adoptée. Mais la Suisse ne l'a pas encore ratifiée.

L'attitude de la société, qui accepte et profite d'avoir recours à une main d'oeuvre sans statut légal, tout en refusant à ces travailleuses presque toute possibilité d'obtenir une autorisation de séjour, relève de la plus grande injustice.

¹ En général, nous utilisons la forme féminine, les hommes employés de maison sont inclus dans cette expression.

L'association „reconnaitre le travail domestique – régulariser les sans-papiers“ est soutenue des organisations suivantes : Anlaufstelle für Sans-Papiers Basel, augenauf Bern, CCSI Centre de Contact Suisses-Immigrés Genève, C.E.D.R.I./Europäisches Bürgerforum, CSP Centre Social Protestant Vaud - La Fraternité, Collectif de soutien aux sans-papiers de Genève, Collectif de soutien et de défense des sans-papiers de la Côte, Collectif vaudois de soutien aux sans-papiers, FPS Femmes Protestantes en Suisse, FIMM Forum pour l'Intégration des Migrants et Migrantes, FIZ Fachstelle Frauenhandel und Frauenmigration, Gewerkschaft Unia, IGA Interprofessionelle Gewerkschaft der ArbeiterInnen, Katholische Kirchen Region Bern, l'autre syndicat, Movimento del senza voce, Réseau OSEO Œuvre Suisse d'Entraide Ouvrière, SIT Syndicat Interprofessionnel de Travailleuses et travailleurs de Genève, SKF Ligue suisse des femmes catholiques, Solidaritätsnetz Sans-Papiers Bern, Solidarité sans frontières, SOS Asile Vaud, SPAZ Sans-Papiers Anlaufstelle Zürich, SPAGAT Sans-Papiers-Anlaufstelle für die Kantone Aargau und Solothurn, SSP Syndicat des services publics, Syndicat des communications syndicom, terre des femmes Schweiz, Terre des Hommes Schweiz, terre des hommes suisse, Union der ArbeiterInnen ohne geregelten Aufenthalt, USS Union Syndicale Suisse, Verein Berner Beratungsstelle für Sans-Papiers, Verein Kontakt- und Beratungsstelle für Sans-Papiers Luzern.

J. DECLARATION SUR L'HONNEUR



Rectorat
Fbg du Lac Sa
2000 Neuchâtel
Tel +41 32 718 10 20
messagerie.rectorat@unine.ch

Déclaration sur l'honneur*

Par la présente, j'affirme avoir pris connaissance des documents d'information et de prévention du plagiat émis par l'Université de Neuchâtel et m'être renseigné-e correctement sur les techniques de citation.

J'atteste par ailleurs que le travail rendu est le fruit de ma réflexion personnelle et a été rédigé de manière autonome.

Je certifie que toute formulation, idée, recherche, raisonnement, analyse ou autre création empruntée à un tiers est correctement et consciencieusement mentionnée comme telle, de manière claire et transparente, de sorte que la source en soit immédiatement reconnaissable, dans le respect des droits d'auteur et des techniques de citations.

Je suis conscient-e que le fait de ne pas citer une source ou de ne pas la citer clairement, correctement et complètement est constitutif de plagiat.

Je prends note que le plagiat est considéré comme une faute grave au sein de l'Université. J'ai pris connaissance des risques de sanctions administratives et disciplinaires encourues en cas de plagiat (pouvant aller jusqu'au renvoi de l'université).

Je suis informé-e qu'en cas de plagiat, le dossier sera automatiquement transmis au rectorat.

Au vu de ce qui précède, je déclare sur l'honneur ne pas avoir eu recours au plagiat ou à toute autre forme de fraude.

Nom :

Prénom :

Cursus :

Faculté d'inscription :

Lieu et date :

Signature :

Ce formulaire doit être dûment rempli par tout étudiant ou toute étudiante rédigeant un travail substantiel (notamment un mémoire de bachelor ou de master) ou une thèse de doctorat. Il doit accompagner chaque travail remis au professeur ou à la professeure.

*Formulaire largement inspiré de la Directive de la direction 0.3 bis, intitulée Formulaire Code de déontologie en matière d'emprunts, de citations et d'exploitation de sources diverses, de l'Université de Lausanne, du 23 avril 2007 et adapté aux besoins de l'Université de Neuchâtel.

