

Travailleuses domestiques « sans papier » en Suisse : comment s'en sortir, rester et résister ?

Laetitia Carreras

« Au début, ce qui choque, c'est qu'on te dit que tu auras un travail en arrivant et la réalité est tout autre. Tu dois réussir à rester.... parfois la chance tourne, ça dure un mois, deux mois et ensuite, tu restes [à nouveau] sans rien. Et la langue, tu ne la domines pas. Mais on lutte. »

Le propos de cet article est d'investiguer la manière dont les travailleuses domestiques sans statut légal, en Suisse, à Genève plus précisément, supportent leur travail, l'investissent et lui donnent du sens. Pour ce faire, je me base principalement sur une recherche que j'ai menée dans le cadre d'un DEA en Etudes Genre (Carreras, 2006), au cours de laquelle j'ai interviewé quatorze femmes d'origine latino-américaine qui ont un emploi domestique à Genève et qui n'ont pas de statut légal¹.

Ces femmes travaillent toutes dans des ménages privés, chez des couples avec ou sans enfants, des célibataires ou encore des personnes âgées. Leurs tâches consistent, suivant les lieux où elles travaillent, à nettoyer, repasser, entretenir l'appartement ou la maison, s'occuper des enfants, les accompagner dans leurs déplacements, préparer à manger, faire les courses. Dans cette situation, elles cumulent plusieurs handicaps : non seulement elles sont migrantes, de surcroît sans autorisation de séjour, mais encore elles font un travail mal rémunéré, non reconnu et largement invisible.

Si dans ce secteur il est difficile de parler de conditions ou de normes de travail, les travailleuses domestiques considèrent un ensemble d'éléments – tels que les tâches déléguées, le temps à disposition, les horaires et leur souplesse, la durée des trajets, la rémunération, la manière dont elles sont traitées – comme plus ou moins bons ou mauvais. Les travailleuses domestiques élaborent une définition de ce que sont des conditions de travail acceptables et négocient activement pour les obtenir. Quelles stratégies mettent-elles sur pied pour obtenir des conditions de travail correctes tout en étant sans statut légal, précarisées et atomisées? De quelle manière vont-elles reconquérir, pas à pas, un peu d'autonomie, c'est-à-dire de pouvoir sur leur vie, tout en sachant que dans le contexte actuel, l'autonomie gagnée ne leur permettra ni d'obtenir un permis, ni de changer de secteur d'activité?

Contexte

Entre 100'000 et 300'000 personnes vivent en Suisse sans statut légal, 90'000 selon l'IMES et *al.* (2004), dont 8'000 à 10'000 à Genève, majoritairement des femmes (SIT, 2004). Les lois en vigueur sur l'immigration produisent des personnes « sans statut légal »² à long terme, voire à

¹ Douze entretiens ont été retranscrits. Au moment de mon enquête, elles avaient entre 24 et 48 ans, vivaient en Suisse depuis 3 à 8 ans, et étaient célibataires (deux vivaient avec leurs enfants, deux en étaient séparées et huit n'en avaient pas). Elles avaient toutes achevé l'école secondaire, trois possédaient une formation professionnelle (secrétariat, comptabilité), une avait un diplôme universitaire et les cinq autres avaient abandonné l'université après quelques semestres d'études. Toutes les citations en italique reportées dans cet article sont extraites des entretiens qu'elles m'ont accordés. L'analyse de contenu a été effectuée avec le logiciel *atlas.ti*. 2338 items ont été codés.

² Je préfère le terme de « sans statut légal » à celui de « sans-papier ». Les personnes concernées revendiquent d'ailleurs le premier terme, car si elles n'ont pas le bon papier, c'est-à-dire le permis de séjour, elles possèdent

perpétuité (Anderson, 2000), car il n'existe quasiment aucune possibilité pour une personne originaire d'un pays hors de l'Union européenne ou de l'Association européenne de libre échange d'obtenir un permis de séjour (Gafner et Schmidlin, 2007).

Quatre-vingt pourcent des femmes sans statut légal travaillent dans le secteur du travail domestique externalisé, c'est-à-dire effectué pour autrui contre rémunération (SIT, 2004). Selon le rapport Flückiger (2005), 20'000 à 25'000 ménages et familles résidentes à Genève ont recours à des travailleuses domestiques sans statut légal, ce qui équivaut à 4'000-5'000 personnes, employées à temps partiel ou à plein temps.

La majorité de ces femmes n'ont pratiquement aucune chance de trouver un autre type d'emploi³. Trouver et garder une place dans ce secteur est le seul moyen pour « réussir à rester » dans le pays d'« accueil », même si ces travailleuses ne souhaitent qu'une seule chose : sortir du travail domestique.

La prise en charge du travail externalisé implique différents rapports de domination qui se combinent les uns aux autres. Ceux-ci s'inscrivent dans la division sexuelle, sociale et internationale du travail (cf. entre autres Falquet, 2006 ; Federici ; 2002 ; Russell Hochschild, 2003). La division sexuelle fixe des tâches ou des travaux considérés comme « étant » de femmes ou d'hommes et les hiérarchise (Kergoat, 2000). La division sociale désigne les personnes suffisamment aisées pour déléguer une partie ou la totalité de leur travail domestique contre rémunération. Enfin, la division internationale du travail prédispose, de par une appartenance nationale ou géographique, des groupes de personnes à certains emplois. Ces différentes divisions recourent la reproduction de rapports de sexe, de classe et de « race »⁴, analysée notamment par Bridget Anderson (2000) et Deborah Gaitskell et al. (1984).

Caractéristiques du secteur d'activités

Le travail domestique externalisé s'effectue dans une zone floue, mal définie, pas réglementée⁵. Il se réalise, de fait, dans un rapport de face à face avec la personne employeuse. La travailleuse domestique travaille seule, sans collègues⁶, dans une sphère privée et intime, au domicile des personnes qui l'emploient : « Parfois, on se sent comme une intruse, parce que je touche, je sais pas moi, son linge intime, ou des lettres ou des comptes, parce qu'il y a pas mal de papiers. Même s'ils essayent d'être ordonnés, on voit toujours quelque chose (...) je pense qu'ici tout le monde est habitué à ça, qu'il n'y a rien de très personnel, de très réservé, il n'y pas, peut-être les pensées (rires) ». Et c'est dans cet espace que la personne employeuse – le plus souvent une femme car ce sont les femmes qui gèrent la sphère privée – embauche l'employée, lui indique les tâches à faire, les horaires à respecter, le montant de la rémunération et contrôle le travail effectué. La délégation du travail domestique se construit donc dans un rapport personnalisé, en face à face, de femme à femme : « C'est toujours les femmes qui me l'expliquent. C'est arrivé extrêmement rarement que ce soit un homme, comme les hommes je ne les vois pas, je ne traite pas non plus avec eux. » L'externalisation du travail domestique offre

toutes des papiers (un passeport, une pièce d'identité, etc.). J'utiliserai cependant parfois le mot sans-papier – ou sans-papière – pour faire écho aux mouvements sociaux qui l'ont adopté dans toute la Suisse et dans l'ensemble de la francophonie.

³ Les sans-papières sont également assignées au travail du sexe et, dans une moindre mesure, aux branches de l'hôtellerie et de la restauration.

⁴ Malgré les recherches génétiques récentes, les perceptions construites des différences subsistent. Dans ce contexte le terme « race », malgré sa connotation socio-historique démentie, politise des rapports sociaux, contrairement à celui d'« ethnies » ou d'« appartenance nationale ». Je l'utiliserai toutefois avec des guillemets.

⁵ Si à Genève, il existe formellement un contrat-type édicté par la Chambre des relations collectives de travail (la CRCT), à peu près tout le monde l'ignore.

⁶ C'est ce qui distingue ce rapport de dépendance-là de celui expérimenté par la majorité des salarié·e·s.

aux couples qui ont des ressources économiques suffisantes une illusion d'égalité. De nombreuses analyses montrent que le travail domestique, externalisé ou pas, reste assigné aux femmes, notamment Bloch et *al.* (2004) ; Chabaud-Rychter et *al.* (1985); Collectif du 14 juin (2004); Delphy (1998 [1970]), (2003); Dussuet (2005) ; Vandelac et *al.* (1985) ; Roux et *al.* (1999).

Par ailleurs, compte tenu des caractéristiques du travail domestique externalisé, les frontières entre le travail domestique professionnel salarié et le travail domestique gratuit apparaissent bien poreuses. D'une certaine manière, cette porosité met en question la distinction traditionnellement établie entre domaine privé et domaine public, fondatrice de la division sexuelle du travail. Faut-il alors penser, comme l'a suggéré Elsa Galerand, que le travail des employées domestiques prend place dans une « configuration subversive » ?⁷ Plus précisément, selon elle, le fait de faire un travail qui permet d'articuler ce qu'on vit dans la sphère privée, ce qu'on connaît bien de l'intérieur (toute femme a une expérience du travail domestique gratuit, accompli au service d'autrui), à ce que l'on doit faire professionnellement (se mettre au service d'autrui dans son espace privé, mais cette fois en étant rémunérée), permet aux employées domestiques de trouver un sens et une satisfaction au travail. Par extension, ma recherche m'a amenée à la question suivante : peut-on également parler de « configuration subversive » dans le cas des travailleuses domestiques qui tentent, justement, de rétablir une distance entre leur travail et l'intimité des personnes qui les emploient ? D'après mon analyse, comme nous le verrons plus loin, il existe en effet un lien entre le sentiment de satisfaction au travail et le fait de parvenir à rétablir une distance face à ce qui relève du privé.

Apprentissage des conditions de vie et de travail

La première étape est de comprendre comment les femmes interviewées apprennent ce que sont des conditions de travail correctes. Dans un premier temps, elles ont affaire à des intermédiaires, elles-mêmes migrantes avec ou sans permis, parfois de la même nationalité, qui leur facilitent l'accès à un logement ou à un emploi, les appuient dans certaines démarches administratives, les orientent en cas de problème de santé. Par ces « tuyaux », ce sont les règles du monde de la clandestinité qui sont dévoilées, comme l'exprime l'une des interviewées :

«Maintenant des émigrants sud-américains, il y en a beaucoup et ils te disent, comme il existe de l'information maintenant, toutefois tout ne passe pas, mais on te dit, écoute, à tel endroit tu peux aller manger, dans tel endroit... écoute, tu n'as pas à faire ça... tu ne dois pas travailler ainsi [en fixe], mais par heures. »

Comme le démontre Myrian Carbajal (2002 : 12), ces informations sont essentielles pour pouvoir « survivre dans ce nouveau contexte [de la migration] ». Toutefois, selon mes interviewées, certain·e·s de ces intermédiaires abusent de la situation, transmettant des informations partielles et incomplètes, pour en tirer quelques avantages parfois ; ainsi : « ... *pour se mettre avec les personnes qui viennent de son propre pays, il faut faire très attention, parce que je pense que certaines en profitent...* ». Pour « réussir à rester », il est donc nécessaire de tenir compte de ces informations qui confinent à la rumeur, tout en cherchant d'autres sources afin de pouvoir les nuancer. De la part de ces mêmes intermédiaires et compatriotes, il y a parfois de la jalousie et de la rivalité⁸. La prudence est de mise, d'autant plus si une personne considère que ses propres conditions de travail sont meilleures que la moyenne : «... *les gens [ici] sont très problématiques et en plus envieux, ici on ne peut pas dire où on travaille, ni*

⁷ « Le potentiel subversif du rapport au travail ». Conférence donnée lors du Colloque international de la revue *Nouvelles Questions féministes* : « Le travail, outil de libération des femmes ? », le 21 avril 2007, Université de Lausanne.

⁸ Cette rivalité peut d'ailleurs aboutir, dans certains cas, à une dénonciation auprès de la police.

combien on gagne, ni même qu'ils sachent le numéro de téléphone, parce que sinon ils deviennent jaloux, ils appellent pour porter préjudice, pour avoir le travail ou des choses comme ça... ». Les premiers conseils donnés par les intermédiaires sont généralement relatifs à la peur et aux mesures à prendre pour éviter un contrôle : *« ... c'est la peur de la police, c'est la première chose quand on arrive, le premier contact je pense que c'est très important quand on arrive ici et il est [imprégné par] la peur, l'attention à ceci, l'attention à cela et une attention constante envers la police. »*

Pour « réussir à rester », il apparaît par la suite indispensable de fréquenter de « bonnes personnes », c'est-à-dire des pairs qui ne vous portent pas préjudice et qui transmettent une information fiable sur les aspects ayant trait tant à la vie quotidienne qu'au travail. Tout se passe comme si les femmes interviewées s'entouraient, dans un premier temps, d'intermédiaires de circonstance pour ensuite se construire un collectif de pairs choisies et de référence. Les pairs transmettent également des « trucs » et des conseils sur les manières de faire, l'utilisation des produits, l'organisation du travail pour travailler plus vite et obtenir un résultat durable. Ces « tuyaux » pallient dans une certaine mesure au manque d'expérience.

Ainsi, pour parler de leurs conditions de travail, les travailleuses domestiques se réunissent régulièrement entre pairs. Les échanges s'organisent de manière informelle, lors de soirées, de moments passés ensemble, par exemple en sortant du travail. J'ai utilisé, pour nommer ces espaces de rencontre, le terme de « collectif de travail différé ». De par la nature de leur activité, il se situe toujours en dehors des lieux de travail. Le collectif de travail différé permet, en se constituant en un espace d'échanges, de définir les conditions de travail et les « ficelles » du métier :

« Alors [je dis] que moi je fais comme ça, alors une [autre] dit, ah! non, moi je préfère laver les vitres de cette façon, parce que comme ça elles restent mieux, et une autre [dit], ça me plaît davantage comme ça et c'est moins dur.... Chaque semaine, toujours l'une explique à l'autre et la troisième intervient également. »

C'est également au sein du collectif de travail différé que les fluctuations du marché de l'emploi sont abordées, telles que des difficultés périodiques pour trouver une place de travail, ou encore l'évolution du salaire-horaire. Notamment, on y discute de l'arrivée des nouvelles travailleuses qui acceptent des salaires plus bas et de la hiérarchie qui s'établit ainsi entre les nouvelles et les plus anciennes :

« ... les compagnes, elles font des commentaires, elles disent: "Il y a des gens qui sont arrivés de telle région et qui sont en train de travailler pour moins d'argent, pour 10 francs, pour 15 francs..." Alors ça nous porte préjudice, on gagne moins, nous les personnes qui sommes là depuis longtemps. »

Une fois les « astuces » du métier connues, des échanges d'une autre nature peuvent se développer :

« Après [un certain temps], tu ris des choses qui t'arrivent, des choses que tu fais dans ton travail, mais tu ne parles plus de ce que tu dois utiliser ceci ou cela pour nettoyer une fenêtre. Si parfois le thème surgit, l'une dit: "Je fais comme ça et une autre comme cela", mais on en reste là, les conversations principales sont plus profondes, tu parles d'autre chose. »

Négociation des conditions de travail

La négociation des conditions de travail entre l'employeuse et l'employée s'effectue dans une situation profondément asymétrique. L'employeuse sait que la travailleuse domestique ne possède pas d'autorisation de séjour. De surcroît, l'employée se trouve dans une situation de face à face, seule, atomisée face à sa (future) patronne, dans un contexte où tout est sujet à marchandage, donc à rapport de force.

« A la première entrevue, elles demandent toujours, la première question c'est toujours : "Est-ce que vous avez un permis ?" Et je dis, non, et très peu de fois elles me disent non, qu'elles voulaient quelqu'un avec un permis.... »

« ... je leur ai répondu que j'étais là depuis deux mois et bien sûr, en travaillant depuis si peu de temps, personne n'arrive avec des papiers (...) elles ne m'ont pas demandé de manière directe, mais je suppose [qu'elles le savent]... »

Malgré cela, la travailleuse domestique doit d'emblée négocier ses conditions de travail, dont son salaire :

« Moi, je leur dis tout de suite, non, non, ce n'est pas beaucoup, parce que moi, si je fais des courses, je dois payer la même chose que vous à la Migros... Je dois m'acheter l'abonnement de bus, je dois payer le loyer de mon appartement et cela me coûte plus que vous, car je sous-loue à une personne qui me fait payer une commission. Alors je dis que ça ne m'intéresse pas quand on me paye 10 francs l'heure».

La négociation sera facilitée si elle a été en mesure de s'informer, notamment en écoutant ses collègues parler de leur expérience. A cet effet, le collectif de travail différé joue un rôle important, il aide les personnes à définir le cadre de la négociation et les limites à ne pas dépasser : *« ... il y a des personnes qui, quand on demande une augmentation, elles te licencient, ça s'est vu et on écoute les compagnes... »*. La travailleuse domestique doit tout mettre en œuvre pour rester en bons termes avec la personne qui l'emploie (rester polie, ne pas montrer de sentiments négatifs), car le marché du travail et sa situation de dépendance sont tels que les rapports aux personnes employeuses déterminent, dans une certaine mesure, la possibilité d'obtenir de futures places de travail : *« Parce que ça aussi il faut y penser, que beaucoup de fois, ils peuvent ne pas te recommander [pour un autre travail] pour n'importe quel motif. »*

Les travailleuses domestiques initient les négociations très tôt, souvent lors du premier entretien. Malgré leur position de subordination, elles parviennent à imposer certaines de leurs exigences, particulièrement en ce qui concerne la rémunération, le moment où elle va être versée, ainsi que le temps nécessaire pour effectuer le travail et l'horaire de travail :

« ... le premier jour elle m'a dit : " Je peux te payer la semaine prochaine", et j'ai dit, non, travail terminé, travail payé. »

« Alors tu arrives, tu regardes la maison, tu regardes les produits [rires], tu regardes à nouveau la maison et tu parles en premier : Madame, la maison est grande, j'ai besoin d'au moins trois heures, tu lui mets le minimum le plus haut, tu ne dis pas une heure, parce que beaucoup de gens essayent de faire ça et ils se tuent à travailler, alors ça ne va pas, ça ne va pas avec le temps, travailler comme ça, ça ne te mène nulle part, alors ça se passe comme ça et la dame te dit :

" Je veux que tu fasses ceci, je veux que tu fasses cela, tu as le droit de déplacer ça et cette autre... et tu peux le faire en combien de temps?" Alors plus ou moins, ça va dans le temps, non, et ensuite on te donne le prix, on te parle, je peux te payer tant, combien tu demandes toi, disons.

Je dis toujours entre 20 et 25 francs l'heure, alors les gens te disent je peux te payer 22, d'autres, je peux te payer 20, parfait, moins, je ne peux pas. Alors, on te dit, par exemple, une maison de deux étages, en trois heures, non impossible, Madame, regardez, il y a ceci et cela à faire, je veux un bon nettoyage, ça doit être un peu plus, alors on essaye de faire voir qu'en réalité... »

Nous l'avons dit, c'est dans un rapport très personnalisé que les travailleuses domestiques doivent trouver le moyen de négocier au mieux leurs conditions de travail, le contenu et l'ampleur des tâches, ainsi que la rémunération. Les échanges d'informations entre pairs, par l'intermédiaire du collectif de travail différé, leur permettent de se faire une idée de la situation générale, mais sur leurs lieux de travail, elles se trouvent complètement seules face à la personne qui les emploie. Dans ce contexte, il devient nécessaire de se construire un cadre formel, c'est-à-dire de maintenir une certaine distance entre elles et leurs employeuses, notamment en maintenant l'usage du « vous » et en évitant de parler de soi :

« Dans celui [de travail] où j'ai été quatre ans, la dame m'a toujours demandé que je la tutoie, que je l'appelle par son prénom, mais c'est quelque chose que je n'ai jamais réussi à faire. »

« ... quand j'ai mis de la confiance, cela n'a jamais été respecté, on a utilisé certaines choses ensuite, que ce soit pour me menacer ou des choses comme ça, alors maintenant, dans ce travail j'évite, je parle le moins possible de ma vie et c'est beaucoup mieux comme ça. »

« Si elle [l'employeuse] me demande, je lui parle, mon pays est comme ça, sinon, non, je ne lui dis rien, elle me parle de ses problèmes, que sa fille est désorganisée, que sa fille ne lui obéit pas, que son mari est comme ceci ou comme cela. »

Parmi les tâches qui composent le travail domestique externalisé, tout ne se délègue pas, notamment ce qui a trait à l'intimité. Il existe des limites à la prise en charge du travail d'autrui :

« Alors, elle me disait : "G., tu dois le faire", et je lui ai dit, excusez-moi, mais ma mère m'a appris que les slips, ce sont des choses intimes et que c'est seulement moi qui peut laver les miens, chez moi, ma mère ne m'a jamais lavé mes slips et je ne peux pas laver vos slips, ni ceux de votre fille, parce que ce sont des choses que vous pouvez faire de votre côté et comme elle était très propre, elle m'a dit : "Oui, G., vous avez parfaitement raison, que ma fille lave elle-même ses slips", elle ne m'a plus jamais demandé d'en laver, mais parce que je lui avais parlé. »

Les tâches que les travailleuses domestiques considèrent comme supplémentaires se payent comme extra :

« Si, par exemple, elle me dit trois heures et que tout est jeté sur le sol, je lui dis que je ne peux pas faire ça en trois heures, ou alors c'est à elle de ranger ça, bien sûr je peux le faire, mais si je le fais, c'est plus de temps et je gagne plus. »

Elles réussissent parfois à négocier le temps de déplacement comme du temps de travail :

« Avant je travaillais déjà pour cette dame, elle vivait près de chez moi, j'y allais en 10 minutes, quand ils ont déménagé (...) elle voulait que je continue à travailler avec elle, je lui ai dit que le trajet était long, que ça me prenait une heure de temps pour aller chez elle, alors elle m'a dit : "D'accord cette heure, je te la paie. »

Une fois que les conditions de travail sont fixées, la parole donnée par l'employeuse joue un rôle

essentiel car la plupart du temps, le contrat de travail n'est pas mis par écrit. Il est donc important pour l'employée que l'employeuse se tienne à ce qu'elle a dit, ce qui n'est pas toujours le cas :

« ... nous étions arrivées à un certain accord pour le salaire et tout, et aussi pour les horaires et en fin de compte ça n'a pas été respecté. »

La négociation porte donc sur les conditions de travail, la délimitation des tâches et leur explicitation, les horaires, le montant de la rémunération. Cette négociation tend à empêcher que naissent des relations de type affectif avec l'employeuse. En effet, les travailleuses domestiques parviennent ainsi à se faire respecter et mettent en place une distance par rapport à leur position de subordination. Bien qu'elles se trouvent dans une posture de face à face et que le contexte ne semble guère propice à la négociation, elles possèdent un certain nombre d'informations, échangées dans le collectif différé de travail. Ces échanges leur permettent d'appréhender ce que sont, ou ce que pourraient être, des conditions de travail acceptables.

La satisfaction au travail

Non seulement les travailleuses domestiques arrivent à supporter leur travail, mais de plus, l'image qu'elles ont d'elles-mêmes au travers de leur travail révèle, comme nous allons le voir, une certaine satisfaction. Quels sont les mécanismes psychosociaux qui leur permettent d'adopter une attitude si positive ?

Suite aux entretiens menés, il apparaît que la satisfaction au travail repose sur deux de ces mécanismes. Le premier relève d'un processus de comparaison, notamment quand les travailleuses domestiques se comparent à des personnes moins bien loties qu'elles. Le deuxième tient à la façon dont elles attribuent du sens à ce qu'elles vivent.

Les processus de comparaison situent les travailleuses domestiques dans leur trajectoire migratoire, ainsi que dans les différentes situations de travail : «*J'ai des amies qui sont exploitées au maximum, mais ce n'est pas mon cas*». La manière dont les travailleuses domestiques se positionnent face à leur propre itinéraire, imaginé ou réel, ou face à celui d'autres travailleuses domestiques, par le biais de différentes comparaisons, nourrit et entretient leur sentiment de satisfaction. Les études sur la privation relative (notamment Guimond et al., 1994 ; Roux et al., 1999 ; Roux, 2001 ; Taylor et al., 1990) montrent que pour estimer si ce qu'on vit est juste ou non, si c'est mérité ou pas, on se compare aux autres : c'est *relativement* à la situation des autres que l'on peut juger si sa propre position est bonne ou non. Les travailleuses domestiques sans statut légal établissent différents types de comparaison, afin de parvenir à vivre au mieux leur travail. Il ressort de mes entretiens qu'elles se comparent à deux niveaux différents, intra-individuel (entre soi et soi dans une situation imaginée ou antérieure) et inter-individuel (entre des pairs et soi). Dans les deux cas, les disparités peuvent être à leur avantage comme à leur désavantage.

Dans la comparaison intra-individuelle, le référentiel de comparaison est soi-même. C'est le cas par exemple lorsqu'elles font le parallèle entre leur situation actuelle et celle imaginée dans le pays d'origine :

« *Je pense que si j'étais dans mon pays, je serais mariée, j'aurais deux ou trois enfants, dieu sait combien d'enfants j'aurais, je serais à la maison, en train de nettoyer la maison, sans salaire (rires), ce serait... je sais pas, ce ne serait pas la même chose, je serais à l'université, mais je n'apprendrais pas la valeur de tout ce que j'ai appris maintenant, ça pas. C'est très difficile d'apprendre ce qu'on vient apprendre ici. Tu dois partir de ta maison pour apprendre ce qu'on*

apprend, on gagne beaucoup ici ».

C'est aussi le cas lorsqu'elles font référence à une étape antérieure de leur parcours migratoire, notamment dans la première phase :

« ... c'est comme ça, je ne peux pas faire autre chose [que travailler comme travailleuse domestique]. En Espagne, j'y suis allée une fois pour essayer, pour voir si les choses m'allaient bien... mais il n'y a presque pas de femmes de ménage dans les maisons (...) et alors, j'ai été dans une fabrique, dans un hôtel, et je gagnais tellement peu, j'étais aussi sans-papier et ils me payaient peu, il y avait du travail, dans un salon de coiffure, pour laver les cheveux, mais dans une journée il y avait deux ou trois personnes qui venaient, alors on ne gagnait rien. »

Lorsque les travailleuses domestiques comparent leur situation actuelle dans le pays de réception à celle initiale, ou à leurs expériences difficiles, elles peuvent ainsi mesurer le chemin parcouru et valoriser ce qu'elles vivent : *« maintenant elles me plaisent [les maisons où je travaille], parce que avant ça me désespérait... ».*

Le référentiel de comparaison peut aussi être constitué par d'autres personnes, dont la situation devient alors le critère à partir duquel on estime juste ou injuste ce qu'on vit soi-même. Ainsi quand mes interlocutrices évaluent leur position par rapport à des proches restées dans le pays d'origine ou désireuses d'émigrer : *« ... c'est la vie, c'est ce que nous avons à vivre et bon, merci dieu, nous avons du travail, alors qu'il y a des personnes qui voudraient en avoir et qui ne peuvent pas en avoir, même en Bolivie, elles donneraient tout pour pouvoir venir et travailler [ici] et elles ne peuvent pas le faire. »*

Ou encore lorsqu'elles comparent leur situation à celles de personnes qui s'en sortent moins bien qu'elles : *« La vérité, c'est que je ne peux pas me plaindre. Je ne cesse de remercier dieu, parce que pour moi, ici, ça a été bien. Je n'ai jamais été sans travail... j'ai rencontré des personnes bonnes, qui m'ont énormément aidée et en comparaison, disons, j'ai toujours gagné un peu plus que mes amies, et ça on me l'a dit, c'est vrai que tu as de la chance, parce que toi, tu rencontres les meilleures places de travail. »*

Les nouvelles provenant du pays d'origine sont souvent mauvaises ou angoissantes, dès lors elles induisent à mieux supporter le quotidien dans le pays de réception et à trouver qu'en comparaison leur situation actuelle n'est pas si négative. Ces informations permettent de prendre de la distance face aux difficultés rencontrées dans le mal nommé « pays d'accueil » :

« Quand on appelle, les gens disent que c'est dangereux, qu'il n'y a pas de travail, qu'il n'y a rien à faire, que les gens sont comme ceci, comme cela, non, on ne peut pas vivre là-bas, c'est difficile, d'abord, il n'y a pas de travail... il n'y a pas de travail... C'est dangereux si on sort. Il y a beaucoup de guerilleros, de terroristes, beaucoup de voleurs, beaucoup de... de tout... c'est un vrai désordre (rires)».

Dans ce contexte, le fait d'avoir un emploi est en soi un élément déterminant pour se satisfaire de sa situation, relativement aux personnes qui n'ont pas d'emploi.

Le salaire fait lui aussi l'objet d'une évaluation par comparaison à ce que gagnent des compatriotes dans le pays de réception: *« C'est correct [ce que je gagne], je vois des amies qui travaillent pour 1500, 1'700 francs ».* Les comparaisons inter-individuelles se construisent ainsi au travers de « personnes repères » (Oso Casas, citée par Catarino et Morokvasic, 2005: 18), c'est-à-dire des personnes soit restées dans le pays d'origine, soit qui ont émigré, auxquelles les travailleuses domestiques peuvent se comparer. Ces comparaisons fonctionnent, de manière

générale, à leur propre avantage. En effet, les travailleuses domestiques se comparent avec des personnes qui ont moins bien réussi, ou, en d'autres termes, qui se trouvent dans une situation pire que la leur. Cela leur permet de relativiser les obstacles auxquels elles sont confrontées. Par analogie à la notion de « personnes repères » d'Oso Casas (2005), je distingue également des « situations repères ». Autrement dit, il existe des contextes de travail qui favorisent l'émergence de comparaisons, tels que ceux qui illustrent le degré de saleté : « *Parfois il y a des travaux sales, j'ai entendu des amies qui parlaient de tâches répugnantes...* ». Dans cet extrait, l'employée souligne que contrairement à d'autres, elle ne rencontre pas ce genre de difficulté. Les « situations repères » participent ainsi à se représenter son propre parcours, elles confirment la travailleuse domestique dans le sentiment de s'en être bien sortie.

Dans les situations de remplacement par exemple, les femmes expérimentent d'autres conditions de travail, ce qui permet de prendre la mesure d'autres possibles :

*« ... alors mes collègues, elles ne lavent pas la vaisselle, elles ne changent pas les draps, quand elles repassent, elles repassent seulement, elles ne doivent pas plier les bas, ni rien de tout ça. Alors, mes collègues, quand j'ai fait des remplacements, elles ne m'avaient pas expliqué à fond comment cela marchait. Alors, je suis arrivée, et bien sûr, je n'avais pas assez de temps, alors que normalement j'en ai assez, parce que j'ai fait comme j'en avais l'habitude [rires] ».*⁹

Expérimenter d'autres contextes de travail et d'autres manières de faire conforte la travailleuse dans l'impression d'avoir plutôt bien réussi ou souligne, comme dans cet exemple, les différences relatives au type de tâches déléguées.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, une certaine interprétation de sa situation constitue l'autre dimension qui contribue au sentiment de satisfaction au travail. De la sorte, les travailleuses domestiques donnent du sens aux circonstances et aux situations dans lesquelles elles se trouvent, qui peut se résumer ainsi : « *...tout le monde espère que ce que l'on donne, on le recevra de la même manière.* »

Ces femmes accordent de l'importance à certaines attitudes, telles que la patience « *ne pas m'angoisser si les choses ne se donnent pas* ». Développer une certaine sérénité est un facteur essentiel pour que les événements se déroulent de la meilleure manière possible « *... Alors, je le fais avec confiance, avec la sécurité qu'il ne va rien se passer, parce que ça influence parfois, le négativisme* ». Une vision positive de la vie est également une attitude cultivée chez les femmes interviewées : « *Nous devons aller de l'avant et voir les choses de manière optimiste, que tout va bien aller, que ça ne va pas durer 100 ans tout ça, que tout va revenir à la vie que l'on a menée, normale.* »

Considérer sa vie comme n'étant pas si différente de celle des autres, voire valoriser cet itinéraire difficile permet de donner un sens à la situation présente :

« Je peux dire que j'ai une vie normale, j'ai des limitations parce que je ne peux pas étudier, non, je ne peux pas faire ces choses et ça me plairait, mais bon en fin de compte, j'ai appris beaucoup. »

« On apprend à se valoriser, à valoriser le travail que l'on fait, tu apprends la valeur de l'argent (...) l'argent te permet de te sentir faire partie d'une société ».

Le développement de ces attitudes permet de dépasser des obstacles et des difficultés, comme de

⁹ Mais il s'agit ici d'un des rares *items* où une travailleuse domestique se compare à une situation meilleure que la sienne.

faire part des succès obtenus lors des différentes étapes du parcours migratoire.

Certaines femmes s'appuient aussi sur des éléments religieux. Pour la moitié des femmes interviewées, le fait de croire en un dieu, censé savoir pourquoi les choses se passent ainsi, joue un rôle important, par exemple de protection: « *J'ai été inquiète, mais j'ai conservé la sérénité, j'ai demandé à dieu qu'il me protège* ». De même, le fait d'être croyante et de respecter certains principes a une répercussion sur leur vie:

« ... je suis très croyante en dieu, je pense que quand on mène une vie droite, dieu nous aide (...) c'est pour cela que c'est bien allé dans mes emplois. »

Dans cet échange entre ce qui est donné et ce qui est reçu, il ressort que pour une bonne moitié de mes interlocutrices, le dieu auquel elles croient joue un rôle d'intermédiaire, tout se passe comme si c'était lui qui tenait la comptabilité, échangeant du bien contre du bien et du mal contre du mal. Elles pensent que les conséquences peuvent apparaître non seulement dans leur propre vie, mais également dans celle de leurs ascendant·e·s ou descendant·e·s. La responsabilité de leurs actes pèse sur tout le groupe familial, avec comme conséquence le développement d'une vigilance particulière au quotidien :

« Ce n'est pas que je veuille être bonne, mais je crains beaucoup dieu, la vie est un boomerang, ce que je fais, on me le rend, si c'est bon, si c'est mauvais, si ce n'est pas avec moi, c'est avec mes enfants. »

Dans le même ordre d'idée – celle du « boomerang », il y a la conviction, partagée par toutes les femmes interviewées, que si elles abusent d'une personne ou d'une situation, il faut s'attendre à ce que d'autres fassent de même envers elles. Autrement dit, à leur yeux, une conduite honnête est toujours payante : « *Je pense que si je profite d'une situation, quelqu'un va profiter de moi de la même manière.* »

Ces deux mécanismes psychosociaux, les processus de comparaison et certaines manières d'interpréter le monde, permettent de comprendre comment les travailleuses domestiques élaborent leur sentiment de satisfaction au travail, comment elles donnent du sens à différents événements, obstacles et succès rencontrés et gardent patience dans les moments difficiles. De surcroît, ces deux processus inscrivent le quotidien dans une perspective temporelle longue, ce qui permet de le relativiser plus facilement.

Une résistance à l'exploitation par le passage au collectif

Nous l'avons vu, les travailleuses domestiques sans statut légal, malgré une situation d'isolement et de grande précarité, définissent ce que sont des conditions de travail correctes, les négocient avec les personnes qui les emploient et réussissent à se faire respecter. Elles rétablissent ainsi une distance face à l'intime et au personnel, ce qui favorise leur sentiment de satisfaction au travail. Elles apprennent, par le biais d'un collectif de travail différé, les cadres et les conditions dans lesquels il est acceptable, ou non, de travailler.

Dans le contexte de leur invisibilité sociale, tel qu'elles le vivent et l'expérimentent, le passage de l'atomisation au collectif de travail différé est une configuration subversive qui participe à la conquête d'une autonomie. Je formule l'hypothèse que la constitution d'un collectif différé de travail reconfigure leur position, au sens où il met en mouvement leur position dans les rapports sociaux, non seulement de sexe, mais également de classe et de « race ». On peut imaginer que les travailleuses domestiques, une fois rentrées dans leur pays ou une fois un permis obtenu,

ailleurs ou en Suisse, vont transférer ces compétences de négociation acquises à d'autres contextes et rapports sociaux, afin de les modifier. Les femmes interviewées disent toutes que si elles possédaient un statut, elles sortiraient aussitôt de ce secteur d'activité. C'est en effet à cause de leur absence de permis qu'elles restent captives de cette forme d'emploi. Néanmoins, elles investissent leur situation – à laquelle rien ne les avait prédestinées – d'un sens relativement positif, en s'appuyant sur des comparaisons. Ces comparaisons permettent « la construction complexe de représentations acceptables de soi » (Anderführen, 2002 : 282), en élaborant une image de soi-même comme ayant plutôt bien réussi. Le revenu, même s'il est maigre, conforte également les interlocutrices dans leur décision d'avoir émigré. Non seulement elles subviennent à leurs besoins, même si le coût personnel est élevé, mais elles envoient également, de manière régulière, de petites sommes d'argent dans leur pays d'origine.

Les représentations que les travailleuses domestiques construisent de leur trajectoire s'ancrent ainsi dans une résistance à la subordination, à l'exploitation, à la dévalorisation du travail domestique et à la clandestinité. Elles parviennent alors à redevenir actrices de leur histoire et de leur propre parcours.

Références

Anderson, Bridget (2000). *Doing the Dirty Work ? The Global Politics of Domestic Labour*. London and New York : Zed Books.

Anderführen, Marie (2002). « Mobilité professionnelle des domestiques au Brésil (Nordeste): une logique complexe ». *Revue Tiers Monde*, XLIII (170), 265-285.

Bloch, Françoise et Monique Buisson (2004). *La garde des enfants, une histoire de femmes : entre don, équité et rémunération*. Paris : L'Harmattan.

Carbajal Mendoza, Myrian (2004). *Actrices de l'ombre: La réappropriation identitaire des femmes latino-américaines sans papiers*. Université de Fribourg : Thèse présentée à la Faculté des Lettres.

Carreras, Laetitia (2006). *Migrantes sans statut légal, travail domestique et externalisation : invisibilités multiples et stratégies de résistance*. Universités de Genève et de Lausanne : Mémoire de DEA en Études Genre.

Catarino, Christine et Mirjana Morokvasic (2005). « Femmes, genre, migrations et mobilités », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 21(1), 7-27.

Chabaud-Rychter, Danielle, Dominique Fougeyrollas-Schwebel et Françoise Sonthonnax (1985). *Espace et temps du travail domestique*. Paris : Librairie des Méridiens.

Collectif du 14 juin (2004). *Appel : Pour le partage du travail domestique entre hommes et femmes, Pour la régularisation collective des personnes sans statut légal*. Genève.

Delphy, Christine (1998 [1970]). « Travail ménager ou travail domestique ». *L'ennemi principal : économie politique du patriarcat* (pp.57-73). Paris : Editions Syllepse.

Delphy, Christine (2003), « Par où attaquer le “partage inégal” du “travail ménager” ». *Nouvelles Questions Féministes*, 22 (3), 47-71.

Dussuet, Annie (2005). « Dire l'amour, taire le travail. Sous l'amour, le travail... ». *Nouvelles Questions Féministes*, 24 (2), 86-95.

Falquet, Jules (2006). « Hommes en armes et femmes "de service": tendances néolibérales dans l'évolution de la division sexuelle et internationale du travail ». *Cahiers du Genre*, 40, 15-37.

Federici, Silvia (2002 [1999]). « Reproduction et lutte féministe dans la nouvelle division internationale du travail ». In Christine Verschuur et Fenneke Reysoo (Éd.). *Genre, mondialisation et pauvreté* (pp. 45-69). Genève : Cahiers genre et développement, l'Harmattan, iuéd-efi.

Flückiger, Yves et Cyril Pasche (2005). *Rapport final « Analyse du secteur clandestin de l'économie domestique à Genève »*. Genève : Observatoire Universitaire de l'Emploi, Laboratoire d'économie appliquée.

Gafner Magalie et Irène Schmidlin (2007). « Le genre et la législation suisse en matière de migration ». *Nouvelles Questions Féministes*, 26 (1), 16-37.

Gaitskell, Deborah, Judy Kimble, Moira Maconachie et Elaine Unterhalter (1984). « Class, Race and Gender : Domestic Workers in South Africa ». *Review of African Political Economy*, 27/28, 86-108.

Guimond, Serge et Francine Tougas (1994). « Sentiments d'injustice et actions collectives : la privation relative ». In Richard Y. Bourhis et Jacques-Philippe Leyens (Éd.). *Stéréotypes, discriminations et relations intergroupes* (pp. 201-231). Liège : Mardaga.

Kergoat, Danièle (2000). « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe ». In Helena Hirata et al. (Éd.). *Dictionnaire critique du féminisme* (pp.35-44). Paris : PUF.

Immigration, Intégration, Emigration, Suisse (IMES) (2004), Office fédéral des réfugiés (ODR), Office fédéral de la police (fedpol) et Corps des gardes-frontière (AFD). *Rapport sur la migration illégale*. Berne : Office fédéral de la justice.

Oso Casas, Laura (2005). « La réussite paradoxale des bonnes espagnoles de Paris: stratégies de mobilité sociale et trajectoires biographiques ». *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 21 (1), 107-127.

Roux, Patricia, Valérie Perrin, Marianne Modak et Bernard Voutat (1999). *Couple et égalité, un ménage impossible*. Lausanne : Réalités sociales.

Roux, Patricia (2001). « Perception of Discrimination, Feelings of Injustice and Women's Resistance to Gender Equality ». In Fabrizio Butera et Gabriel Mugny (Éd.). *Social influence in social reality, Promotings individual and social change* (pp. 165-190). Berne : Hogrefe & Huber.

Russell Hochschild, Arlie (2003). « Love and Gold ». In Barbara Ehrenreich et Arlie Russell Hochschild (Éd.). *Global Woman, Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy* (pp. 39-54). London : Books.

Syndicat Interprofessionnel des Travailleuses et Travailleurs (SIT) (2004). *Un secteur et des travailleuses-euses dans l'ombre, Régularisons les sans-papiers et le secteur de l'économie domestique*. Genève : Bulletin d'information.

Taylor, Donald M., Stephen C. Wright, Fathali M. Moghaddam et Richard N. Lalonde (1990). « The personal/group discrimination discrepancy : perceiving my group, but not myself, to be a target for discrimination ». *Personality and Social Psychology Bulletin*, 16 (2), 254-262.

Vandelac, Louise, Diane Belisle, Anne Gauthier et Yolande Pinard (1985). *Du travail et de l'amour, les dessous de la production*. Montréal : Les Editions Saint-Martin