

DIPLÔME D'ÉTUDES APPROFONDIES (DEA)
PLURIUNIVERSITAIRE
« ÉTUDES GENRE »

Université de Genève
Université de Lausanne

Version modifiée _ mars 2007

Migrantes sans statut légal
Travail domestique et externalisation : invisibilités multiples et
stratégies de résistance

Mars 2006

Laetitia Carreras

Sous la direction de : Patricia Roux, professeure en Études genre

Jury : Marie Anderführen, chargée d'enseignement HES

J'adresse mes plus profonds remerciements
aux femmes latino-américaines
sans autorisation légale de séjour qui ont accepté
de me consacrer du temps et de me confier
certaines facettes de leur vie.

A travers elles, je dédie cette recherche à toutes
les femmes sans autorisation légale de séjour qui
travaillent et qui vivent en Suisse.

Table des matières

| | |
|--|----|
| <i>Table des matières</i> | 2 |
| <i>I. – Introduction</i> | 4 |
| 1.- Préambule | 4 |
| 2.- Problématique | 8 |
| a) <i>Construction de l’objet d’étude</i> | 8 |
| b) <i>Questions de recherche</i> | 10 |
| <i>II. – Genre et migration</i> | 13 |
| 1.- Genèse d’un champ de recherche..... | 13 |
| 2.- Migration et absence de statut | 16 |
| 3.- Envoi de fonds..... | 18 |
| <i>III. – Travail et économie domestique</i> | 21 |
| 1.- Enjeux du travail domestique et de son externalisation..... | 22 |
| 2.- Le « sexe du travail » ou travail productif versus travail reproductif | 24 |
| a) <i>Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe</i> | 24 |
| b) <i>La circularité du travail domestique</i> | 25 |
| 3.- Le travail domestique salarié | 27 |
| a) <i>Comment définir et nommer le travail domestique salarié ?</i> | 27 |
| b) <i>Une substitution au travail de la femme</i> | 30 |
| <i>IV. – Méthodologie</i> | 34 |
| 1.- Une approche qualitative..... | 34 |
| 2.- Analyse de contenu et logiciel..... | 37 |
| a) <i>Présentation de la grille d’analyse : les codes et les familles</i> | 38 |
| Questions de codification..... | 42 |
| b) <i>Présentation des résultats</i> | 43 |
| <i>V. – Analyse et interprétation</i> | 44 |
| 1.- Absence de statut | 44 |
| a) <i>Conditions de travail</i> | 44 |
| Travail par heure, travail fixe, nettoyage et/ou garde d'enfants..... | 45 |
| b) <i>(Im)mobilité</i> | 49 |
| Un temps libre?..... | 51 |
| c) <i>Aspects inhérents à l’absence de statut</i> | 52 |
| Concernant la peur | 52 |
| Les enfants au pays..... | 54 |
| Le savoir-faire..... | 56 |
| Synthèse..... | 57 |
| 2.- Travail domestique salarié..... | 57 |
| a) <i>Invisibilités</i> | 58 |
| Dispersion et répétition du travail domestique | 58 |
| Modalités d'externalisation du travail domestique..... | 59 |
| Représentations du travail domestique..... | 63 |
| Les appréciations faites sur le travail domestique | 65 |

| | |
|---|------------|
| La connaissance de l'absence de statut..... | 66 |
| Sa propre invisibilité | 68 |
| Synthèse..... | 69 |
| <i>b) Rapport social aux personnes employeuses.....</i> | <i>70</i> |
| Processus de négociation | 75 |
| Modalités d'affirmation et pose de limites..... | 78 |
| Les indicateurs de la hiérarchie | 81 |
| Synthèse..... | 83 |
| <i>c) Stratégies de résistance et d'adaptation.....</i> | <i>83</i> |
| Stratégies de comparaison | 84 |
| Les philosophies de vie..... | 92 |
| Autour de la résistance | 94 |
| Synthèse..... | 95 |
| 3.- Circularité et échanges dans le réseau | 97 |
| <i>a) Circularité du travail domestique entre femmes.....</i> | <i>97</i> |
| <i>b) Réification et substitution.....</i> | <i>100</i> |
| Synthèse..... | 102 |
| <i>VI. - Conclusion.....</i> | <i>103</i> |
| <i>VII. - Bibliographie.....</i> | <i>110</i> |
| <i>Annexe I : Contexte socio-historique</i> | <i>118</i> |
| <i>Annexe II : Canevas d'entretien</i> | <i>123</i> |
| <i>Annexe III: Définition des codes.....</i> | <i>125</i> |
| <i>Annexe IV: Tableaux.....</i> | <i>129</i> |

I. – Introduction

1. – Préambule

Avant d’entrer dans le vif du sujet, il me semble important d’expliciter brièvement les racines de mon intérêt pour cette thématique. Pourquoi s’intéresser aux femmes sans statut légal, à l’externalisation du travail domestique¹, aux relations qu’entretiennent les employées² au travail domestique salarié, ainsi qu’aux conséquences de cette externalisation sur la division sexuelle et sexuée du travail?

Les personnes sans statut légal, et plus particulièrement les femmes sans statut légal, je les côtoie dans le cadre de mon travail, de manière quotidienne, depuis cinq ans, notamment pour des questions relatives aux droits sociaux et pour un appui dans diverses démarches. Je suis du bon côté du bureau, par une succession de hasards. Je pourrais également me trouver de l’autre côté, les lieux de naissance étant accidentels, ou par un développement socio-historique différent cherché comme d’autres de mes compatriotes suisses, sans papier, quelques heures de ménage, quelque part en Amérique latine, ou ailleurs, pour échapper à une situation économique désastreuse. A la traditionnelle question³ de l’activité exercée, il y a la réponse quasiment invariable : nettoyage, ménage, garde d’enfants, avec dans la voix, une pointe d’interrogation et de surprise: «Mais que voudriez-vous que je fasse d’autre ? Et d’ailleurs, qu’est-ce que je pourrais faire d’autre? » Je me suis peu à peu demandé quelles personnes les employaient, dans quel contexte recourraient-elles à des femmes sans statut légal et pourquoi la demande et l’offre de travail étaient-elles si importantes dans ce secteur.

L’existence de ces milliers, de ces dizaines de milliers d’êtres humains – pour ne parler que de ce petit pays, la Suisse – qui vivent dans l’ombre, sans existence officielle, généralement surexploités, est une facette indissociable du néo-libéralisme impitoyable dans lequel nous évoluons. Tout, absolument tout, se vend et s’achète, dans le seul souci de rentabilité. Ce phénomène – la présence de travailleuses et travailleurs sans statut légal et leur participation à

¹ Par travail domestique, j’entends le travail gratuit effectué pour autrui dans le cadre de la famille et des relations de couple.

² J’emploierai dans cette recherche principalement le terme « employée » et parfois celui de « travailleuse » pour désigner les femmes qui travaillent dans le secteur de l’économie domestique.

³ Lors du premier entretien dans le cadre de mon activité professionnelle.

la vie sociale, culturelle et économique des pays de réception – est, à mon sens, un des enjeux les plus importants de ces prochaines décennies, au nord comme au sud, d'ailleurs.

Quant au travail domestique et à la division sexuelle du travail au sein des couples, le fait que ce soit les femmes qui prennent majoritairement en charge ce travail – qu'elles exercent ou non une activité rémunérée d'ailleurs – m'a toujours intriguée. Dans ce contexte, quand les horaires deviennent vraiment trop lourds, il n'existe pas tellement d'autres d'alternatives que de se décharger partiellement du ménage et/ou de la garde d'enfants sur quelqu'un d'autre, qui se trouve être, dans la quasi-totalité des cas, une femme. Cette externalisation étant quelque chose de fréquent, particulièrement quand il y a des enfants en bas âge, j'ai commencé à être attentive à la manière dont étaient évoqués, dans mon entourage plus ou moins proche, le travail domestique et le fait que ce soit quelqu'une d'autre qui le prenne en charge, du moins en partie. De surprises en hallucinations, je découvrais des pratiques d'exploitation, dans le cadre de l'externalisation du travail domestique. Qu'est-ce qui permet que certains types de discours puissent se construire, tels que « tu comprends si on le/la mettait dans une crèche ça nous coûterait plus du double », associés à une justification sur le salaire-horaire, « je peux la payer 8 francs de l'heure, c'est déjà bien », par exemple en argumentant que dans leur pays elles gagneraient moins, ou que leur mari, lui, travaille ? Comment ces pratiques se mettent en place et peuvent même être légitimées ? Pourquoi un temps si différent pour les femmes et les hommes ? Pourquoi et comment cette assignation au travail domestique perdure-t-elle ? Dans quelles circonstances se décide-t-on à engager une femme de ménage ? Voilà les différentes interrogations qui m'ont peu à peu entraînée vers ce sujet.

Ici, à Genève, sur les 8'000 à 10'000 personnes⁴ sans statut légal, les deux tiers sont des femmes et la quasi totalité d'entre elles travaillent dans l'économie domestique, car c'est le seul travail qu'elles peuvent exercer (ce qui n'est pas le cas pour les femmes au bénéfice d'un permis L, B ou N, même si une partie de ces femmes avec statut travaillent également dans ce secteur). Leur assignation quasi exclusive au travail domestique est révélatrice de certaines structures et de mécanismes relatifs à cette sphère. Le fait qu'il n'y ait pas de permis délivré dans l'économie domestique me semble être la conséquence de l'invisibilité et de

⁴ Estimation du Syndicat Interprofessionnel des Travailleuses et des Travailleurs (SIT).

l'occultation de ce travail, contrairement à d'autres secteurs, tels que l'hôtellerie, la construction, la restauration et, depuis quelques années, les métiers du sexe.

Il apparaît que les secteurs d'activités qui sont aujourd'hui des déserts syndicaux, comme l'économie domestique – et ceci n'est pas dû au hasard, mais est bien le reflet de la valeur d'usage et d'échange attribuée à ce travail par le patriarcat et la division sexuelle de travail – favorisent le travail de personnes qui ne possèdent, juridiquement parlant, pas de droits. En outre, on peut faire l'hypothèse qu'externaliser le travail domestique donne à celui-ci un certain statut, puisqu'en étant ainsi payé, il sort de l'ombre. Néanmoins, tout se passe comme si cette reconnaissance était incomplète, ce travail étant remis entre les mains de femmes qui n'existent pas et qui peuvent, de ce fait, être moins payées que des femmes de ménage avec statut (même si ce n'est pas toujours le cas). En outre elles sont précarisées. En effet, elles ne possèdent pas de droits sociaux liés au travail et elles ne sont pas socialement reconnues. On peut se demander si l'invisibilité du travail de reproduction n'est pas renforcée quand ce travail est effectué par une femme sans statut légal.

Il est également important de souligner que le travail domestique salarié est très difficile à évaluer, puisque ce travail ne peut pratiquement s'exercer qu'au noir. Peut-être l'instauration récente, dans certains cantons, du chèque-service (cf. Annexe I) – modalité qui permet aux employeuses⁵ de déclarer leur femme de ménage, afin que celle-ci puisse bénéficier des assurances sociales de base – permettra-t-elle de quantifier le travail domestique salarié. De plus, depuis 2001, l'Enquête Suisse sur la Population Active (ESPA) a introduit une question relative au travail domestique, formulée en ces termes « est-ce que quelqu'un vous aide régulièrement pour... » (Flückiger & Pasche, 2005). Par ailleurs, dans le contexte du processus de régularisation collective des travailleuses et des travailleurs sans statut légal, une recherche a été mandatée auprès du département d'économie politique de l'Université de Genève (Flückiger & Pasche, 2005), cette étude estime les besoins existants à Genève en matière de travail domestique salarié et de ce fait, participe à la visibilisation de ce travail et des femmes⁶ qui l'effectuent. Cette sensibilité à l'externalisation du travail domestique

⁵ Le terme personnes employeuses serait plus adéquat que employeuses, car parfois, ce sont également des hommes qui effectuent le travail d'externalisation, particulièrement s'ils ne vivent pas en couple. Néanmoins, comme la *quasi* totalité du travail domestique est externalisé par des femmes, parce que l'on considère que la gestion du travail domestique relève de leur responsabilité, et pour ne pas alourdir le texte, j'utiliserai plutôt le terme employeuses, sauf dans certains cas où le terme personnes employeuses me semble plus adéquat.

⁶ Les personnes sans statut légal employées dans le secteur de l'économie domestique sont, selon ce rapport, à 94% des femmes ; néanmoins, seule le masculin est utilisé.

permettra-t-elle une modification de la perception de ce travail et des personnes qui y sont assignées ?

Ce travail est structuré en cinq parties. Dans la partie introductive, je présente quelques éléments pour appréhender ce que veut dire être sans statut légal, ainsi que la problématique et les questions de recherche. Ensuite, dans le deuxième chapitre, les questions de genre et de migration sont abordées, sous l'angle des différentes étapes qui ont jalonné la réflexion sur cette thématique, ainsi que l'influence des envois de fonds sur le statut des femmes migrantes. Quand au chapitre « travail et économie domestique » il est traité sous les angles suivants : d'une part, la division sexuelle du travail et la circularité du travail domestique entre femmes, d'autre part, les enjeux du travail domestique salarié et sa définition. Dans le quatrième chapitre, je parle des outils méthodologiques employés pour mener mes interviews auprès de mes interlocutrices. Enfin, dans la cinquième partie « analyse et interprétation », les résultats et l'analyse qui en a découlé sont présentés, en lien avec la problématique et les questions de départ. En ce qui concerne les annexes, l'annexe I aborde le processus de clandestinisation, les Collectifs, les questions de régularisation, ainsi que certains enjeux pour le mouvement féministe. L'annexe II présente les questions posées lors des entretiens. Les différents codes utilisés pour l'analyse sont définis dans l'annexe III. L'annexe IV regroupe une série de tableaux sur les liens qui existent entre les codes.

Remarque

A mon sens, il est important de souligner que, à l'heure actuelle, un certain biais est en train d'émerger. En effet, la migration de personnes sans statut légal d'origine latino-américaine est de plus en plus visible et visibilisée. En effet diverses études, mémoires, recherches, entretiens, articles de presse sont écrits et publiés, depuis quelques années, sur cette population. De même, le Collectif de Travailleuses et Travailleurs Sans Statut Légal (CTSSL), créé à Genève en 2001, est composé de manière majoritaire de travailleuses et de travailleurs originaires de l'Amérique latine. Ce processus de visibilisation est extrêmement positif, mais un des corollaires de cette situation est que d'autres communautés de personnes migrantes sans statut légal se retrouvent occultées. Il serait nécessaire de prendre également en compte la diversité de ces communautés, qui de par une focalisation sur une catégorie de population, se retrouvent, peut-être, dans un plus grand isolement et marginalisées⁷.

⁷ Je pense notamment aux femmes d'origine chinoise sans autorisation de séjour qui vivent ici, à Genève.

2.- Problématique

a) Construction de l'objet d'étude

Dans la perspective de construction de l'objet d'étude, il est nécessaire de souligner les différents domaines dans lesquels s'insère ce sujet de recherche : le travail domestique externalisé auprès des femmes sans statut légal, vivant à Genève et les conséquences de ce transfert de travail sur la division sexuelle du travail au sein des couples.

La division sexuelle du travail, les rôles et les rapports sociaux hiérarchisés de sexe traversent toutes les sphères de la société, une division qui semble se restructurer, à chaque pouce de sphère publique conquise, et persister sous des formes qui peuvent varier, mais dont les structures sous-jacentes sont pérennes et vivaces.

Le travail domestique est un secteur économique peu voire pas pris en compte, dans une analyse du travail productif, puisque ce secteur n'en fait tout simplement pas partie. La conscience de l'ampleur du travail domestique a émergé dans le cadre du mouvement féministe des années 60-70. On peut même dire que c'est contre l'appropriation systématique de ce travail, au nom de la complémentarité et de l'amour, que s'est constitué une frange du mouvement féministe dans les pays occidentaux. Les recherches menées sur le travail domestique dans les années 70 ont démontré l'invisibilité de ce travail et la cécité persistante des travaux antérieurs effectués dans ce domaine. C'est un sujet qui a suscité beaucoup d'intérêt, notamment dans les années 80, et sur lequel une abondante littérature existe. Quant au travail domestique salarié, les Anglo-saxonnes l'ont abordé en lien avec la reproduction des rapports non seulement de classe, mais également d'ethnie, ainsi qu'avec les flux migratoires inhérents au processus de globalisation.

Par ailleurs, la prise en charge institutionnalisée d'une partie de ce travail ne semble de loin pas acquise. Pour ne citer que deux exemples : le manque patent d'infrastructures pour la petite enfance et l'extension des soins profanes à domicile pour les personnes âgées et malades en raison de la rationalisation des coûts dans le secteur de la santé. Le résultat de cette situation est que les femmes se retrouvent dans une situation où elles doivent assumer la double ou la triple journée de travail, ou alors elles sont obligées d'externaliser une partie de ce travail, par exemple en engageant une personne, c'est-à-dire dans la quasi-totalité des cas

une femme d'origine étrangère et fréquemment sans statut légal⁸. Dans cet environnement, les femmes restent toujours responsables du travail de reproduction. La division sexuelle du travail, ainsi que les équilibres entre sphères privées et publiques restent stables et l'Etat ne reconnaît pas ce travail comme réel et n'en assume pas, ou peu, la responsabilité financière. Certaines politiques d'égalité, telles que la mise sur pied de garderies d'enfants et de crèches induisent les mêmes conséquences, c'est-à-dire que ces infrastructures prennent en charge une partie du travail effectué par des femmes, mais la responsabilité, effective et mentale, reste celle des femmes et ces politiques déchargent les hommes de leurs propres responsabilités (Delphy, 2003).

En outre, les *femmes migrantes* sont considérées depuis peu comme sujets de recherche – en sciences sociales en général et dans les études menées sur la migration en particulier – et étudiées comme actrices sociales, après avoir été appréhendées comme accompagnantes d'un homme qui lui seul avait décidé d'émigrer, ou encore comme des victimes.

Enfin, les *personnes sans statut légal* sont, de par leur absence de statut, invisibles et inexistantes, puisqu'elles ne sont recensées nul part. Officiellement parlant, elles n'existent tout simplement pas. En Suisse, l'émergence au cours des quatre dernières années de différents Collectifs de travailleuses et travailleurs sans statut légal, ainsi que de comités de soutien à ces Collectifs a permis de sortir cette thématique de l'ombre. A Genève, une tentative de la régularisation collective de ces personnes a été envisagée de manière concrète, avec toutefois une douloureuse interrogation quant aux critères à établir (durée de séjour ? travail ? revenu ? enfants en âge de scolarité ? formation ?), critères qui auraient nécessairement, à un moment ou à un autre, exclu certaines personnes de ce processus et affaibli la force de ce mouvement, qui dès le départ s'est voulu collectif.

Parallèlement, la prise de conscience d'une importante migration, parmi les personnes sans statut légal, de femmes seules, a commencé à influencer la manière dont la migration a été conceptualisée et pensée jusqu'à présent. Les femmes migrantes sans statut légal proviennent de régions du monde où une situation économique désastreuse précarise toujours davantage les classes basses et moyennes. Pour sauver les meubles, elles émigrent, souvent seules,

⁸ Bien que cette situation soit similaire dans beaucoup de régions du monde, occidentales ou non, je m'intéresse au contexte que je connais le mieux, celui des femmes sans statut légal travaillant dans l'économie domestique à Genève.

vivant avec quelques centaines de francs par mois, travaillent, pour une majorité d'entre elles, dans l'économie domestique, où la demande reste forte (vu l'absence de l'implication des hommes, la pénurie d'infrastructures pour la petite enfance, le nettoyage, le soin aux personnes âgées et/ou malades). Souvent, c'est l'absence du père de leurs enfants⁹ qui les pousse à partir pour subvenir aux besoins de leur famille. Elles tentent par tous les moyens d'envoyer de l'argent, chaque mois, à leur famille et à leurs enfants restés au pays, dans l'espoir de pouvoir les faire venir une fois que leur situation financière se sera améliorée (entendre par là une fois que la dette, au pays, du billet d'avion et du voyage sera épongée)¹⁰.

Comme il n'existe pas, à ma connaissance, de recherches regroupant ces différentes dimensions, j'ai puisé au travers de différentes études des éléments qui me permettent d'étoffer l'analyse de ce phénomène, par extension, par analogie ou par opposition.

b) Questions de recherche

Dans un premier temps, je vais m'arrêter sur la notion de stratégie qui est employée à différents niveaux dans ce travail :

- Les stratégies mises sur pied pour pouvoir émigrer, qui d'ailleurs est un aspect périphérique et peu traité dans ce travail ;
- Les stratégies pour pouvoir s'organiser entre les différents lieux de travail, comme au sein de chaque lieu de travail ;
- Les stratégies pour pouvoir vivre au mieux leur situation et se construire une « représentation acceptable de soi » (Anderfuhren, 2002).

Destremau & Lautier (2002 : 261) définissent le terme stratégie de cette manière:

« La notion de stratégie est centrale, dans son imprécision même : elle combine des attentes, des rêves et des représentations, des calculs, des attitudes, et des "actes manqués". Souvent, les stratégies semblent difficiles à comprendre, mêlant des éléments de rationalité et de décision cohérente avec des discours contradictoires et des actes apparemment irrationnels. De fait, les employées domestiques sont souvent prises entre plusieurs exigences difficiles à concilier (désir

⁹ L'absence du conjoint concerne en particulier les femmes migrantes originaires d'Amérique du Sud. Elles représentent la majorité des femmes sans statut légal vivant à Genève.

¹⁰ Il existe différentes manières d'obtenir l'argent nécessaire au voyage: emprunter de l'argent à une banque, à des proches, ou encore hypothéquer sa maison (au cas où on en possède une). Oso (2002) mentionne également le recours à des agences de voyage qui prêtent l'argent nécessaire au voyage et à son organisation. Toutes ces formes d'emprunts ont bien sûr des taux d'intérêts extrêmement élevés.

d'autonomie / besoin de protection, indépendance / pressions familiales, stratégies personnelles / obligations culturelles, etc.). »

Le contexte dans lequel s'inscrit cette recherche soulève toute une série de questions que je résumerai ainsi :

- Comment les employées construisent leur rapport au travail domestique ? Dans quelle mesure parviennent-elles à créer des manières de faire qui leur permettent d'effectuer ce travail et d'en améliorer les conditions ? En effet, travailler dans le secteur de l'économie domestique, de par l'absence d'un cadre social et juridique, en étant sans statut légal de surcroît, implique une élaboration du rapport à ce travail et la mise sur pied de stratégies.
- Les relations aux personnes employeuses sont-elles une composante inhérente au travail domestique externalisé ? Est-ce que le fait d'être sans statut modifie la manière dont ces relations avec les employeuses se construisent ?
- Dans quelle mesure ce transfert de travail crée-t-il une illusion d'égalité entre femmes et hommes puisqu'il ne remet pas en cause les rôles et les rapports sociaux de sexe ? De quelle manière l'engagement d'une femme de ménage, *a fortiori* quand c'est une femme sans statut, permet-il de renforcer la division du travail et l'invisibilité du travail domestique ?

Du point de vue du mouvement féministe, un des premiers objectifs a été de dénoncer l'invisibilité des femmes, afin de les rendre visibles et de pouvoir les constituer en tant que sujet social. La visibilisation des femmes va de pair avec leur reconnaissance. Alors que chez les femmes sans statut légal, l'invisibilité est nécessaire pour qu'elles puissent travailler. Tout se passe en effet comme si une certaine reconnaissance au pays – par le fait de devenir, par exemple, pourvoyeuses de certains membres de leur famille – était consubstantielle au fait qu'elles travaillent dans un pays dit du premier monde, en étant sans statut légal, c'est-à-dire invisibles.

Comme le soulignent Catarino & Morokvasic (2005), les migrantes se retrouvent placées dans des hiérarchies de pouvoir – en lien avec le genre, la classe, la race, l'ethnicité, la nationalité – qu'elles n'ont ni construites, ni choisies, mais, néanmoins au travers desquelles elles

développent des stratégies d'actions, construisent des projets et des actions, à partir de leur emplacement dans ces hiérarchies, qui sont autant de manières de résister aux inégalités structurelles.

II. – Genre et migration

1.– Genèse d'un champ de recherche

Morokvasic (1983) a été une des pionnières à étudier l'impact du genre sur les processus migratoires. Elle montre que dans une première étape, les femmes migrantes sont complètement absentes des recherches. En 1960, 47 % des personnes migrantes – avec autorisation de séjour – étaient des femmes, contre 49% en 2000, mais comme le disent Catarino & Morokvasic (2005), le masculin était perçu comme représentant toutes les personnes migrantes et, de ce fait, légitime. Morokvasic (1983) ajoute que cette exclusion est normalement justifiée par le manque de fonds attribués aux recherches sur cette thématique et par le rôle joué par les femmes, perçu comme économiquement mineur. La deuxième étape – à partir des années 1974-1975, dans un contexte de fermeture des frontières en Europe (Oso, 2005) – a permis de faire sortir les femmes de leur invisibilité. Elles étaient alors mentionnées dans le cadre familial par les liens qu'elles entretenaient avec leurs enfants. Le stéréotype de «la» femme migrante s'est alors construit (Morokvasic, 1983 ; Oso, 2005) : dépendante, isolée, retirée du monde extérieur et élevant beaucoup d'enfants. Morokvasic (1983) explique que ce stéréotype fonctionne pour toutes les femmes migrantes, quel que soit le pays de provenance ou l'appartenance culturelle. A cela s'ajoute le fait, pour Morokvasic (1983, 14) :

« ... their migration determined by individual motivation and desires and their condition analysed within a perspective of adaptation to the “host society” formulated in terms of evolution towards some “emancipated” state. »

Enfin la troisième étape, dans les années 80, correspond à l'élaboration d'un discours sur la féminisation de la migration en Europe, avec une prise de conscience que les femmes peuvent être des agents économiques importants (Oso, 2005). Selon Golub, Morokvasic & Quiminal (cité par Oso, 2005 : 41) :

« Le discours sur la féminisation de la migration en Europe s'explique, par conséquent, non seulement par une augmentation réelle de la participation féminine dans les mouvements de population, mais aussi par une ouverture conceptuelle à la figure de la femme immigrante. »

Dans les faits, souligne Oso (2005), avant le milieu des années 70 déjà, dans certains groupes ethniques, dans certaines tranches d'âge, les femmes étaient plus nombreuses que les hommes. Par ailleurs, ajoute Oso (2005 : 46-47) :

« Le service domestique et les services personnels ne peuvent s'exporter comme les activités industrielles, ce qui entraîne le recours à la main-d'œuvre étrangère et le développement de courants migratoires de caractère exclusivement féminin. La migration des femmes du Sud vers le Nord répond à cette demande croissante de services qui recouvrent le travail de reproduction. »

Comme le démontre Morokvasic (1983), il n'est pas simple de faire une différence entre les recherches qui ne mentionnent tout simplement pas les femmes, et celles où les femmes sont secondaires, et considérées comme ne prenant pas vraiment part au processus migratoire. Nous pouvons en effet le déduire d'expressions telles que « les migrants et leur famille ». Morokvasic (1983) signale que la « famille » est comprise comme étant composée de membres dépendants, les femmes et les enfants, alors que « migrant » veut dire *male breadwinner*. Elle ajoute que cette approche, tout en donnant aux femmes « le statut d'actrices sociales », a maintenu une opposition entre les valeurs dites « modernes »¹¹ et celles « traditionnelles », les premières étant censées correspondre à une émancipation, dans le sens où le fait d'émigrer est considéré comme permettant aux femmes migrantes d'accéder à la modernité si elles s'adaptent à la société hôte. Comme si, relève-t-elle, les femmes ne travaillaient pas auparavant dans leur pays, ce qui a comme conséquence que le travail est vu comme un cadeau¹² des personnes employeuses aux femmes immigrées et que l'attribution du statut de travailleuses aux femmes migrantes ne conduit pas à une analyse de classe, car ce statut est considéré comme un pas vers l'émancipation.

Pour Phizacklea (1983), les femmes sont confinées dans certains secteurs du marché parce que ce sont des femmes, la discrimination raciale et les contrôles légaux assurent leur subordination, la plus manifeste forme de contrôle étant le permis. Pour elle, l'infériorité des femmes découle de leur rôle premier – défini comme actuelle ou potentielle épouse et mère, économiquement et légalement dépendante d'un homme qui ramène un salaire à la maison, rôle qui détermine les conditions dans lesquelles elles vendent leur force de travail.

Les motifs d'émigration, tels que la volonté d'échapper à une oppression sexiste dans les pays d'origine, sont très peu pris en compte par les chercheuses et les chercheurs (Morokvasic,

¹¹ Morokvasic donne comme exemple de valeurs dites modernes le fait d'avoir accès à un emploi et à la contraception.

¹² Ce qui peut partiellement expliquer la bonne conscience de certaines personnes employeuses : « 600 francs par mois, à plein temps, c'est quand même beaucoup si on compare avec ce que vous gagneriez dans votre pays... »

1983, 1986; Tabet, 2004). Morokvasic (2005) souligne que dans ce contexte, les causes d'émigration féminine n'apparaissent pas dignes de mention : « elles suivent leurs maris ».

Morokvasic (2005 : 55-56) ajoute que :

« là où la question est soulevée, les causes relèvent de la stéréotypie, l'émigration des femmes relève d'un ordre individuel, privé, familial, par opposition aux causes de l'émigration masculine, d'ordre public, collectif et économique. »

Morokvasic montre que ce qui est défini comme « motivation individuelle ou raison personnelle pour émigrer » est en fait, dans la plupart des cas, provoqué par des facteurs, inhérents à la structure même de la société, qui oppriment et discriminent les femmes dans les pays d'origine. Toujours selon Morokvasic (2005 : 62), les termes employés, tels que « conflits familiaux » ou les « raisons familiales » sont la preuve de cette cécité construite qui permet d'occulter cette oppression et discrimination, qui n'ont strictement rien d'individuelles :

« L'émigration, tout en étant une fuite devant les conflits, un évitement de la confrontation, est en même temps une riposte active et positive des femmes qui refusent de se plier, d'acquiescer ; en somme l'émigration est une lutte. »

Comme le souligne Tabet (2004), ce sont les femmes migrantes, bien davantage que les hommes migrants, qui sont assignées à des travaux et à des activités qui s'apparentent à des formes d'esclavage dans les pays ou les zones d'immigration. Que ce soit dans le secteur de la prostitution, qui emploient en grande majorité des femmes et des filles, dans celui de l'économie domestique, où l'exploitation est monnaie courante, d'autant plus si les employées vivent sur leur lieu de travail, ou encore dans les industries et les fabriques, notamment dans les Zones de Libres Échanges où elles constituent 70 à 80% de la main d'œuvre. Pour Tabet (2004 : 141) cette assignation impulsée par les lois existantes dans les pays de réception obligent les femmes migrantes à travailler dans des secteurs traditionnellement réservés aux femmes:

« ... même au-delà du trafic et des rapports de travail forcé, les politiques étatiques tendent à assigner les migrantes aux places spécifiques des femmes, c'est-à-dire aux travaux qui définissent les femmes comme classe. Une classe qui ainsi, finalement, vient à montrer (comme jadis la classe ouvrière), dans toute son évidence, une structure commune au-delà des sociétés et des frontières. »

Par ailleurs, il me semble qu'un des biais que l'on retrouve dans certaines recherches, même si elles sont menées avec beaucoup de soins et de pertinence, est la polarisation entre les pays d'origine, considérés comme machistes et les pays de réception, synonymes de liberté et d'égalité. Tout se passe comme si, parmi les multiples mécanismes qui occultent l'asymétrie des rapports sociaux de sexe, les projections que font les femmes migrantes sur leur pays d'origine et les femmes d'ici sur un ailleurs plus ou moins éloigné, avec une prédilection pour les pays musulmans, ne permettent pas d'en prendre la mesure.

2.- Migration et absence de statut

Carbajal (2004) met en exergue l'importance de mener une réflexion sur les termes utilisés pour parler des personnes sans statut légal, car ils sont révélateurs des rapports de pouvoir qui existent entre groupes dominants et dominés et, de plus, ces termes assignent une identité négative. Pour Carbajal (2004) l'assignation du statut de sans-papier leur désigne une non place, à la fois occupée et illégitime. Cette assignation relève des relations de pouvoir inégalitaires entre les groupes. Le groupe dominant a en effet la force et la légitimité de définir des catégories sociales, de mobiliser un certain discours et d'imposer ce modèle.

Par ailleurs, on peut se demander si, dans ce cas, le stigmatisme ne relèverait pas, d'une part, du processus de catégorisation, qui les construit comme sans statut, et, d'autre part, si ce processus n'induit pas une confusion, dans le sens où ces personnes sont systématiquement associées à des catégories qui ne sont pas les leurs, notamment celle de réfugié-e-s et de requérant-e-s d'asile. De ce fait, et c'est le comble du comble, tout se passe comme s'il y avait une non-reconnaissance de leur absence de statut.

La terminologie pour parler des personnes sans statut légal a évolué. Dans un premier temps, les termes clandestin et illégal étaient employés, dénomination qui a été abandonnée, à cause de leur connotation délictuelle, voire criminelle. Ils ont été remplacés par sans papier, mais ces personnes possèdent toutes, sauf de rares exceptions, des papiers (carte d'identité, passeport). Ce qu'elles ne possèdent pas, ce sont les bons papiers (permis de séjour). Ce terme n'est donc pas approprié non plus. A défaut de mieux, l'expression utilisée à l'heure actuelle est « sans statut légal », ou encore, « sans autorisation légale de séjour », ce qui semble mieux correspondre à leur situation. Le légal passe parfois à la trappe, dans le langage oral comme dans les textes sur cette thématique, on peut ainsi fréquemment entendre et lire « sans statut ». Cette formule mériterait d'ailleurs réflexion. A mon sens, dans ce contexte, l'adjectif légal est

proche de social, dans le sens où une personne sans statut légal est, de manière générale, sans statut social. De même, le terme de régularisation collective a remplacé celui d'amnistie, terme sous-entendant une infraction et des conséquences pénales.

Carbajal (2004) montre que pour comprendre le processus de la clandestinité il est nécessaire, d'une part, de prendre en compte les facteurs qui sont à la base de la clandestinité, tels que les politiques migratoires, et, d'autre part, les mécanismes de reproduction de la clandestinité. Elle souligne que (2004 :12):

« face à la clandestinité et à son impact sur les conditions de vie, faire face implique de créer des conditions pour survivre dans ce nouveau contexte et satisfaire ainsi des besoins élémentaires comme se nourrir, se loger, se soigner, etc. En même temps, faire face englobe les possibilités de reproduire des conditions de clandestinité au jour le jour et d'assurer une certaine "prolongation dans l'instabilité". »

Selon Carbajal, les conséquences d'une absence de statut ne sont pas imaginées au moment de prendre la décision d'émigrer. Les femmes qui émigrent ne possèdent que peu d'information sur les conditions de vie dans le pays d'arrivée et sur les difficultés engendrées par l'absence de statut. De plus, la faible présence de l'Etat dans le contexte latino-américain oblige à développer une attitude d'indépendance par rapport aux institutions étatiques. Ce qui a comme conséquence que l'immigrée possède une ressource importante pour comprendre la clandestinité au quotidien : la capacité de vivre sans l'Etat. En effet, les personnes sans statut légal ne se rendent pas compte à quel point leurs conditions de vie et de travail (logement, travail, formation) vont être entravées, avant d'être confrontées à différentes limites dans le pays de réception. Le fait de devenir sans statut en arrivant dans le pays de réception, engendre tout un processus d'apprentissage : deuils à faire ; acceptation de la réalité ; absence de possibilités à moyen-long terme d'obtenir un statut.

Carbajal (2004) démontre les différentes stratégies identitaires qui sont à l'oeuvre dans un contexte d'absence d'autorisation légale de séjour. Les femmes vont en effet parvenir à élaborer leur expérience en lui donnant un sens qui permettra de résister à la clandestinité en la concevant comme positive.

Carbajal souligne que ce processus de « stabilisation » (2004 : 183):

« passe par le fait de connaître le monde de la clandestinité, de s'y introduire et de reproduire dans la vie de tous les jours des pratiques sociales propres au monde de la clandestinité. »

Ce monde de la clandestinité est (2004 : 193) :

« une production constante à travers la transmission de pratiques sociales des individus, de pratiques communes et de savoir-faire adapté à cette nouvelle réalité. »

Carbajal (2004) distingue trois dimensions qui assurent un mode de vie permettant une organisation du quotidien : assurer la survie; reproduire les conditions de la clandestinité et enfin atteindre les objectifs migratoires. Les logiques d'action peuvent se différencier de la manière suivante, bien que celles-ci ne soient pas des catégories étanches et qu'elles puissent coexister dans les stratégies d'une même femme:

- la logique d'épargne. Le projet migratoire est dans ce cas avant tout économique;
- la logique intellectuelle, soit revendiquée, soit dubitative, c'est-à-dire la recherche de possibilités pour réaliser un projet migratoire;
- la logique adaptative, dans le sens où le projet migratoire est plus ou moins bien défini. Cette logique va de pair avec un souci de stabilisation.

Carbajal ajoute que ces différentes logiques peuvent également se transformer au cours du temps. Par exemple, une femme qui émigre dans l'idée de poursuivre sa formation et qui se rend compte, une fois en Suisse, que de par son absence de statut, elle ne peut s'inscrire dans aucune formation ¹³ adaptera son projet migratoire et développera une logique d'épargne et/ou d'adaptation.

3.- Envoi de fonds

Les sommes envoyées dans les pays d'origine ont été multipliées par quatre depuis une dizaine d'années (Yepez del Castillo & Bach, 2005). En 2003, pour 22 pays de la région d'Amérique latine et des Caraïbes, les sommes d'argent envoyées dépassent la somme totale de l'investissement direct étranger (IDE) et de l'aide au développement. Pour Yepez del Castillo & Bach (2005), le montant des envois est lié à la perception par les migrant-e-s des

¹³ Les demandes de permis B étudiant doivent être faites depuis le pays d'origine et les conditions d'obtention sont drastiques.

besoins de celles et de ceux resté-e-s dans le pays d'origine, et non pas aux montants de leurs revenus... Ceci a comme conséquence que les femmes, de par leur socialisation, envoient des montants d'argent plus élevés et plus fréquents dans leur pays d'origine que les hommes (Pheterson, 2001 ; Phizacklea, 1983). Morokvasic, en 1986 déjà, soulève la question de savoir si l'intérêt prêté aux femmes migrantes, dans différents contextes et disciplines, n'est pas lié à ces colossaux transferts d'argent. En outre, le lien au pays d'origine, c'est-à-dire les différents engagements pris par rapport à des enfants restés dans le pays d'origine ou à des tiers, structure le rapport que ces femmes vont entretenir au travail dans le pays de réception.

Concernant l'impact de ces envois d'argent sur le statut des femmes migrantes, les résultats sont divergents, voire contradictoires. Selon Pessar (cité par Oso 2005 : 49) :

« ... la migration peut entraîner une augmentation de l'indépendance et de l'autonomie de la femme, du fait d'une plus grande insertion dans les activités rémunérées au pays d'accueil, d'un contrôle sur les ressources économiques ainsi que d'une participation plus importante aux décisions prises dans le cadre du foyer. »

Mais pour Oso (2005), la migration peut, dans certains cas, signifier un transfert des structures patriarcales du pays d'origine au pays d'accueil, avec comme conséquence que les relations de genre ne se modifient pas. Phizacklea (1983) ajoute que le fait d'émigrer, d'exercer une activité professionnelle et de percevoir un salaire, ne diminue pas le contrôle des hommes sur les femmes, il peut même l'augmenter. Les envois monétaires vers le pays d'origine peuvent également aller de pair avec une perte de contrôle sur les ressources économiques et, de ce fait, sur le pouvoir de décision. Différents facteurs agissent sur le statut des femmes (Oso & Catarino, 1996) :

- les structures familiales et la place des femmes dans le système de production dans le pays d'origine ;
- le type d'insertion des femmes migrantes sur le marché du travail dans le pays d'accueil (transfert ou pas du travail de reproduction) ;
- l'influence des réseaux sociaux et communautaires ;
- le statut marital de la femme immigrée et le type de migration (migration familiale ou migration de femmes seules).

Selon Oso & Catarino (1996), la migration des femmes seules permet une élévation du statut au sein de la famille, ainsi que du ménage transnational ; elles soulignent toutefois que la

migration bénéficie plutôt à celles et ceux qui reçoivent les transferts monétaires. Parallèlement, notamment selon Oso Casas (2005), en Espagne et en général dans les pays du Sud de l'Europe, la migration féminine permet aux hommes et à l'Etat de ne pas avoir à assumer les travaux de reproduction, elle perpétue ainsi la division sexuelle et sexuée du travail¹⁴. Pour Yepez del Castillo et Bach (2005), la migration ne modifie pas les inégalités de genre dans le pays d'origine, puisque ce sont d'autres femmes et filles qui assument leurs responsabilités. Selon elles, cette situation permet la reproduction du rôle traditionnel de genre des femmes, ainsi que la naturalisation des envois de fonds, dans le sens où ces envois deviennent inhérents au fait d'être mère.

¹⁴ A mon sens, ce constat n'est pas particulier à certaines aires géographiques, européennes ou non.

III.- Travail et économie domestique

Le travail domestique et le travail domestique salarié sont les deux facettes d'un même processus. Il semble difficile de les séparer, tant leurs liens sont étroits, la nature du premier détermine la manière dont le second est pensé, notamment dans son absence de définition claire¹⁵ et dans son invisibilité. Entre ces deux formes du travail domestique, ce qui est fondamental, c'est cette circulation du travail entre femmes. Tout se passe comme si, quelles que soient la manière dont il est effectué et les modalités de son externalisation, il ne peut que demeurer entre les mains de femmes. Comment a-t-il été construit pour réussir à imposer cette continuité, qui semble bien durable? Bien sûr, une fois externalisé, le travail domestique change de statut, les enjeux qu'il cristallise ne sont plus exactement les mêmes. Il devient, dans ce cas, non seulement le lieu de reproduction des rapports sociaux de sexe, mais également celui des rapports sociaux de classe et d'ethnie (Anderson, 2000).

Le terme de « rapport social » permet de (Kergoat, 2000 : 41) :

« ... rendre compte de la tension antagonique se nouant en particulier autour de l'enjeu de la division sexuelle du travail et qui aboutit à la création de groupes sociaux ayant des intérêts contradictoires. »

Kergoat étend cette conception à d'autres rapports sociaux, tels que ceux de classe et de race¹⁶. Dans le contexte qui nous occupe, employées et employeuses n'appartiennent généralement pas au même milieu social et ce transfert de travail peut participer, dans certains cas, à la reproduction du statut social de l'employeuse. Il devient alors nécessaire d'aborder les différentes formes que peuvent prendre l'externalisation de ce travail et le statut social du travail domestique salarié, ainsi que les relations entre employées et employeuses (Anderson, 2000 ; Ehrenreich et Russell Hochschild, 2002 ; Gregson et Lowe, 1994).

Je pars de l'idée que le travail domestique peut prendre plusieurs formes. Le travail domestique salarié en est une. Pour aborder ce qui constitue la spécificité du travail

¹⁵ Cf. ci-après la définition lacunaire qu'en donne l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

¹⁶ Bien que le terme race soit historiquement et politiquement connoté, il refait surface dans certains disciplines en sciences sociales, après avoir été considéré comme politiquement incorrect. De plus, dans le sillage des découvertes génétiques, la notion même de race n'existe pas. Néanmoins, la perception, construite, de ces différences subsiste malheureusement. Dans ce sens, le terme race permet de dénoncer un rapport d'oppression que le terme d'ethnie dépolitise.

domestique salarié, il est fondamental de s'arrêter sur ce qui institue le travail domestique. La manière dont a émergé le travail domestique, le statut qu'il possède, l'angle mort qu'il reflète, ne peut, à mon avis, qu'être déterminant pour appréhender le travail domestique salarié et les raisons pour lesquelles ce travail ne possède pas la même reconnaissance que d'autres formes de travail salarié. Pour cette raison, je consacre une bonne partie de ce travail à élaborer un cadre théorique qui permette de saisir deux des formes que peut prendre le travail domestique : le travail domestique non-salarié, que j'appellerai travail domestique dans les pages qui vont suivre, en opposition au travail domestique salarié ou à l'économie domestique.

Le travail domestique et le travail domestique salarié seront abordés de la manière suivante dans ce chapitre. Dans un premier temps, je vais donner quelques éléments relatifs au travail domestique qui sont, à mon sens, nécessaires pour la compréhension du travail domestique salarié, tels que les liens entre travail domestique, division sexuelle du travail et circularité du travail domestique entre femmes. Ensuite, j'aborderai le travail domestique salarié sous l'angle de sa définition et montrerai alors l'impact de cette définition sur la manière dont il est externalisé et les enjeux que le travail domestique salarié soulève au travers de quelques recherches.

1.- Enjeux du travail domestique et de son externalisation

Le travail domestique (Delphy, 1998 [1970], 2003 ; Guillaumin, 1992 [1978] ; Vandelac, 1985) est à la base de la division sexuelle entre femmes et hommes, c'est-à-dire, de manière schématique, de la séparation des sphères productive et reproductive, et de l'attribution de ces sphères par classes de sexe¹⁷. Le terme de travail domestique se réfère à une théoricienne et militante féministe matérialiste, Christine Delphy (1998 [1970]) qui, en démontrant que le travail domestique n'équivaut pas au travail ménager, a posé les premiers jalons qui ont permis de construire en objet théorique le travail domestique.

Brenner & Lusting (cité par Anderson, 2000 : 13) définissent le travail domestique comme étant le travail nécessaire pour la reproduction sociale :

¹⁷ Delphy (1998 [1970]: 65-66) définit cette expression ainsi : « Les hommes, en tant que groupe, extorquent du temps, de l'argent et du travail aux femmes, grâce à de multiples mécanismes, et c'est dans cette mesure qu'ils constituent une classe. »

« How food, clothing and shelter are made available for immediate consumption, the ways in which the care and socialisation of children are provided, the care of the infirm and the elderly, and the social organisation of sexuality. Social reproduction can thus be seen to include various kinds of work – mental, manual, and emotional – aimed at providing the historically and socially, as well as biologically, defined care necessary to maintain existing life and to reproduce the next generation.»

Ce n'est pas tant le travail domestique en tant que tel qui pose problème, c'est un travail indispensable, utile, qui a un sens, mais les rapports sociaux et économiques dans lesquels celui-ci s'inscrit et l'ensemble des conditions dans lesquelles il s'effectue (De Giorgi & Bonnard, 2004). Ces auteures le résumant de cette manière : le travail domestique s'inscrit dans des rapports de domination des hommes sur les femmes ; il est assigné quasi exclusivement aux seules femmes – qu'il soit d'ailleurs externalisé ou pas ; il est invisible et la plupart du temps gratuit – quand il est rémunéré il est également effectué par une femme. Le nombre d'heures consacrées par les femmes et les hommes aux tâches ménagères sont, on s'en doute, différenciées (Delphy, 1998 [1970], 2003; Gregson & Lowe, 1994; Roux et *al.*, 1999)¹⁸. La cohabitation de partenaires de sexe différent¹⁹ provoque une surcharge de travail pour les femmes, alors que les hommes se retrouvent allégés de certaines tâches (Delphy, 2003). Vandelac (1985) ajoute que le travail domestique constitue la base d'une société qui ne peut fonctionner sans lui et que le travail domestique et le travail salarié constituent les deux faces du même système économique. Pour Vandelac (1985), la mise en question du travail domestique déstabiliserait la conception même de l'emploi et de la place occupée par les hommes. On peut d'ailleurs se demander si l'externalisation du travail domestique n'est pas justement un moyen de ne pas remettre en cause cette place, qui en effet, ne semble pas ou si peu, à l'heure actuelle, questionnée.

¹⁸ Pour ne citer que ces travaux. Les recherches abondent dans ce sens.

¹⁹ Il n'existe, à ma connaissance, que peu d'études sur la répartition du travail domestique parmi les couples de même sexe. Cf. à ce sujet le mémoire de DEA en Etudes genre de Valérie Biétry (2004) « *Organisation domestique des couples lesbiens et gays : l'influence du système de genre.* »

2.- Le « sexe du travail »²⁰ ou travail productif versus travail reproductif

a) Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe

Delphy (1998 [1970]) propose, comme grille de lecture du patriarcat, une analyse matérialiste de l'oppression des femmes, qui peut, de manière schématique, être résumée ainsi : le patriarcat est le système de subordination des femmes aux hommes. Le patriarcat préexiste aux sociétés industrielles contemporaines. Dans les sociétés industrielles, ce système s'est intensifié, il possède une base économique et cette base est le mode de production domestique. Ce mode de production exclut le travail domestique du champ de l'économie, raison pour laquelle il est non rémunéré. Les productions des femmes ont toujours une valeur d'échange sauf dans le cadre de la famille ou de l'unité domestique. C'est le mode de production domestique qui engendre une oppression à la fois « commune », « spécifique » et « principale » (Delphy 1998 [1970] : 53):

- « commune », dans le sens où « elle touche toutes les femmes mariées » ;
- « spécifique », car « l'obligation de fournir ces services domestiques gratuits n'est subie que par les femmes » ;
- et enfin, « principale », car même quand les femmes travaillent « au dehors », « l'appartenance de classe est conditionnée par leur exploitation en tant que femmes. »

Pour Vandelac (1985) parler du travail domestique, qu'elle nomme les « dessous du travail », va de pair avec les « dessous de l'amour ». Mais est-ce vraiment, comme tend à le démontrer l'auteure, l'amour, ou du moins la conception bien particulière que nous en avons, qui justifie le fait que l'activité domestique soit non rémunérée ? Vandelac (1985 :16) manifeste également sa surprise face à la faible attention accordée à cette thématique dans nos sociétés :

« Comment ne pas s'étonner de la dénégation systématique d'une question aussi fondamentale dans nos vies et dans l'organisation de cette société et cela, d'autant plus que la reproduction domestique n'est pas simplement un thème supplémentaire qui, accolé aux autres "problèmes des femmes", tels que le viol et la discrimination en emploi, élargirait le kaléidoscope des "questions féminines", c'est une problématique centrale, au cœur et au croisement des rapports de sexes et de classes. »

²⁰ Expression empruntée au titre de l'ouvrage collectif *Le sexe du travail, structures familiales et système productif* (cf. Bibliographie).

Si le travail domestique a été depuis une bonne trentaine d'années analysé et conceptualisé, le travail domestique salarié commence seulement à émerger comme sujet de recherche. Il est fondamental d'ajouter qu'il n'existe pas, à ma connaissance, de travaux qui abordent ces deux faces du travail domestique. Celles et ceux qui ont analysé le travail domestique salarié abordent peu les causes de cette externalisation et les rapports sociaux de sexe sous-jacents. Tout le poids du travail domestique demeure sur les épaules des femmes et tout se passe comme si elles étaient seules responsables de son externalisation et des conséquences que cela suscite. Quant aux personnes qui ont travaillé sur le travail domestique, elles se sont généralement arrêtées aux difficultés du partage des tâches.

Je pense que cela est notamment dû au fait que le mouvement des femmes a voulu rassembler les femmes autour du travail domestique (celui-ci étant considéré comme le plus petit dénominateur commun entre les femmes) et a évacué le fait que certaines d'entre elles le déléguaient. Peut-être cela permet-il d'éviter de schématiser un phénomène extrêmement complexe et de ne pas le simplifier à, d'un côté, les femmes qui travaillent dans ce domaine et, de l'autre, celles qui les emploient, et de rendre ces dernières responsables de nouvelles divisions entre femmes. J'ai pu lire à plusieurs reprises dans la presse²¹, à la suite de la prise de conscience de l'importance de la présence de personnes sans statut légal et de propositions de régularisation collective, que les femmes sans statut qui travaillent dans l'économie domestique permettent aux femmes qui ont des enfants de travailler à l'extérieur. Dans la représentation collective, il semble fortement ancré que c'est le travail des mères que ces femmes effectuent, en aucun cas celui du couple.

b) La circularité du travail domestique

Tout se passe comme si le travail domestique, salarié ou pas, restait une histoire de femmes, une tâche consubstantielle à leur nature. Il est important, à ce propos, de souligner qu'il existe une circularité du travail domestique entre femmes (Daune-Richard, 1984 ; Chabaud-Rychter et *al.*, 1985). Daune-Richard (1984), qui a conduit une recherche dans la classe ouvrière en France, a mis en évidence l'articulation entre le travail domestique et professionnel des femmes. Celle-ci est rendue possible par la présence et le soutien de la mère. Entre mère et fille, le travail domestique circule, la première prenant en charge une partie du travail domestique et la seconde peut ainsi avoir une présence sur le marché du travail. Pour cette chercheuse, la circulation entre femmes du travail domestique forme un socle sur lequel peut

²¹ Dans les années 2002-2005.

se construire, pour les femmes, à la fois la possibilité de travailler et la prise en charge du travail domestique chez elles. Après la naissance des enfants, c'est grâce à la participation active de la mère que la fille peut rester sur le marché du travail.

Chabaud-Rychter et *al.* ont examiné la circulation du travail domestique entre femmes, à l'intérieur comme à l'extérieur des réseaux de parenté. Il s'agissait de faire apparaître quels aspects du travail domestique font l'objet d'échanges, quelles femmes sont inscrites dans cette circulation et quelles sont les formes de réciprocité entre elles. Cette recherche arrive à la conclusion que la réciprocité des échanges entre femmes et en particulier la « réciprocité différée » dans le temps indique que la « mise au travail domestique » n'est pas limitée à une période du cycle de vie. Toutes les femmes, quels que soient leur âge et leur situation matrimoniale, sont amenées à se substituer à d'autres femmes et à faire une partie de leur travail.

Chabaud-Rychter et *al.* (1985 : 134-135) mettent en exergue différentes dimensions de cette circularité:

«Le glissement des tâches d'une femme à l'autre qualifie également, à l'extérieur du groupe familial, les relations entre femmes employeuses et femmes employées de maison. Car ce sont encore des femmes qui remplacent ou aident des femmes de la bourgeoisie ou celles qui exercent une activité salariée. Et, si les rapports entre la "maîtresse de maison" et l'employée de maison, femme de ménage, sont à l'évidence des rapports de classe, ces rapports se doublent d'une "relation duelle au cœur même de l'intimité du foyer"... Ainsi, le travail domestique et plus largement le service domestique, lorsqu'on inclut les employées de maison, mettent à jour les relations qui existent à l'intérieur du groupe des femmes – relations d'interchangeabilité relative qui constituent l'ensemble des femmes en tant que groupe affecté au travail domestique et non chaque femme individuellement. Car, par-delà les relations duelles, le face-à-face entre femmes, c'est la permanence de la relation de service aux hommes qu'il s'agit d'assurer. »

Cette étude fait les parallèles suivants avec le travail domestique salarié : d'une part, le « temps du travail salarié » comporte un certain nombre d'heures, c'est-à-dire que contrairement au travail domestique, la « disponibilité » n'est pas totale, mais « limitée à un nombre d'heures donné ». Ensuite, « la structure temporelle du travail salarié » est à mettre en lien avec le « rapport salarial », dans le sens où « la force de travail » est mise à disposition

pour un temps défini ; de leur côté les employeurs cherchent à tirer profit au maximum de la « force de travail achetée ».

Ce terme de circularité du travail domestique me semble fondamental. Aujourd'hui, sous nos latitudes, n'est-ce pas d'une certaine manière ce qui se produit ? Une partie de cette substitution du travail domestique entre femmes n'est plus effectuée de la même manière ; toutefois, le travail domestique reste fondamentalement une affaire de femmes. Ne serait-ce pas une travailleuse salariée de l'économie domestique qui prendrait la relève ?

3.- Le travail domestique salarié

a) Comment définir et nommer le travail domestique salarié ?

La terminologie est large, du *care*²², au don²³, en passant par une prise en compte explicite de la dimension économique, en parlant d'économie domestique, dénomination qui va généralement de pair avec des revendications envers ce secteur, notamment *via* une existence syndicale. Néanmoins le terme économie domestique est fortement critiqué, puisqu'il met de côté ce qui fait la particularité de ce travail, c'est-à-dire une série de tâches encadrées dans du relationnel – du moins dans toute la dimension de soins aux personnes âgées et/ou malades ou encore de garde d'enfants. Alors, quelle est la terminologie à utiliser pour nommer au plus juste cette réalité ? Celle qui se réfère à un courant féministe, sociologique, syndical²⁴ ? L'expression « travail domestique externalisé » est la plus adéquate, néanmoins la dimension salariée n'est pas suffisamment explicite, alors que c'est une dimension essentielle, tant dans la reconnaissance de ce secteur – reconnaissance qui a un impact sur la manière dont le travail domestique est appréhendé – que dans le cadre du processus de régularisation des femmes sans statut légal qui travaillent dans ce secteur... Alors, bien que ce soit par défaut, le terme d'économie domestique sera parfois employé dans ce travail.

Nous avons vu dans les pages qui précèdent que la définition du travail domestique n'est pas une question simple. Une fois ce travail externalisé et rémunéré, Anderson (2002) formule l'hypothèse que le contenu de ce travail devient plus formel. Elle montre toutefois que le flou

²² Terme anglo-saxon qui définit une série de métiers de soins et/ou d'aide, que ce soit envers des personnes âgées, malades, des enfants, ou encore d'accompagnement social, psycho-social ou paramédical.

²³ Dans une perspective sociologique intergénérationnelle, qui s'inscrit notamment dans la continuité de Marcel Mauss, certain-e-s sociologues intègrent le concept du *care* à une dynamique du don et de la dette. Le terme don me semble être peu approprié et pouvant conduire à une certaine confusion, dans un contexte où justement il s'agit de faire sortir un secteur économique de l'ombre et, d'autre part, reconnaître que ce travail est un travail.

²⁴ Heureusement, ces différentes terminologies se recoupent parfois.

qui entoure ce champ d'activités ne se dissipe en rien quand il devient salarié et que ce manque de définitions claires de ce travail a de profondes implications sur les conditions de travail des personnes employées par ce secteur.

Du côté du Bureau International du Travail (BIT) (cité par Anderson, 2000 : 15) il existe un descriptif de ce travail:

« Domestic helpers and Cleaners

Domestic helpers and cleaners sweep, vacuum clean, wash and polish, take care of household linen, purchase household supplies, prepare food, serve meals and perform various other domestic duties.

Tasks include:

Sweeping, vacuum-cleaning, polishing and washing floors and furniture, or washing windows and other fixtures;

washing, ironing and mending linen and other textiles;

washing dishes;

preparing, cooking and serving meals and refreshments;

purchasing food and various other performing related tasks;

performing related tasks;

supervising other workers. »

Cette définition recouvre une partie des tâches effectuées par les personnes travaillant dans l'économie domestique, toutefois il manque toute la dimension de soins, aux enfants, aux personnes âgées, qui peut d'ailleurs être la responsabilité principale des personnes travaillant dans ce secteur (Anderson, 2000).

Du côté des employeuses et/ou des couples il existe une grande diversité de situations. Dans certains cas, les deux partenaires travaillent à plein temps, dans d'autres, le mari travaille à plein temps et sa conjointe à temps partiel, ou encore la femme ne travaille pas du tout à l'extérieur. De plus, la catégorie des employeuses n'est pas homogène. En effet, nous pouvons y trouver des couples, avec ou sans enfant, des célibataires, de sexe masculin ou féminin, des personnes qui travaillent à 100%, à temps partiel, des jeunes, ou des personnes âgées qui commencent à avoir besoin d'aide pour effectuer certaines tâches. Les études menées par Gregson & Lowe (1994), ainsi que celle d'Anderson (2000), ont souvent comme modèle d'employeurs un couple dont les deux partenaires travaillent à plein temps. La situation n'est

pas exactement la même en Suisse, dans le sens où beaucoup de couples emploient une femme de ménage, bien que l'épouse ne travaille pas à plein temps.

Le travail domestique salarié est pratiqué sous des formes extrêmement variées et complexes. Il y a les personnes employées à plein temps, qui prennent en charge tout le travail oblatif, phénomène qui se produit plutôt dans les classes moyennes supérieures et supérieures. Il y a également celles qui prennent en charge une partie du travail domestique, le ménage et/ou les soins aux enfants.

Par ailleurs, la répartition des activités dépend du type de tâches (Gregson & Lowe, 1994). Comme le montrent les auteures, il y a celles qui sont plus ou moins réparties de manière équitable dans un couple (faire les courses, cuisiner). Et enfin d'autres tâches quotidiennes, qui sont généralement faites par la femme et par la travailleuse domestique (changer les draps, lessive, repas quotidien). Ensuite les activités, telles que le nettoyage et le repassage, sont effectuées uniquement par la travailleuse domestique. Gregson & Lowe (1994) formulent l'hypothèse que la travailleuse domestique prend en charge le travail du conjoint et que le travail effectué par la femme-épouse, n'est pas drastiquement modifié par la présence d'une employée domestique.

Le travail domestique salarié est une forme du travail domestique. Le point central (Gaitskell et al., 1984) c'est que ces femmes sont des travailleuses et non pas des femmes au foyer non rémunérées. Ces auteures soulignent que ceci est une différence majeure qui permet de conceptualiser le travail domestique salarié. En effet, les tâches à réaliser sont identiques pour les travailleuses domestiques et pour les femmes au foyer, mais leur position et leur statut sont très différents. Elles ajoutent que les relations sociales des travailleuses domestiques avec les employeuses sont fondamentalement différentes des relations sociales qui lient les femmes et les hommes dans l'espace conjugal. Quand le travail est rémunéré, les relations tournent autour du contrôle, de la supervision, du paiement adéquat pour un service et de la capacité à employer, comme à licencier une travailleuse domestique.

Pour Anderson (2000), ce ne sont pas les tâches qui différencient les travailleuses domestiques des employeuses, mais le fait que le travail se construit différemment, car la travailleuse domestique s'acquitte d'un travail, le travail domestique, et ceci peut participer à la reproduction du statut de l'employeuse. Selon elle, l'employeuse cherche davantage à

acheter des traits de caractères et des qualités morales (présentation, ponctualité, honnêteté, etc) de la travailleuse domestique que son pouvoir de travail. C'est pourquoi il existe une tension entre pouvoir et force de travail qui est particulièrement forte pour les femmes travaillant dans l'économie domestique. Nous avons vu que le travail domestique reproduit des personnes et des relations sociales. Toutefois, ce n'est pas uniquement le travail effectué par ces femmes qui les définit comme travailleuses domestiques, souligne Anderson, mais également l'acte même de faire en lui-même. En effet, la travailleuse domestique elle-même devient un moyen de production. Les personnes qui emploient une travailleuse domestique veulent davantage qu'une force de travail, elles veulent un certain type de personnes et, de ce fait, ce qui est acheté et ce qui est vendu, entre les nécessités et les désirs de l'employée et de l'employeuse, relève de processus extrêmement complexes (Russel Hochschild, 2002).

Pour Anderson (2000), les femmes migrantes qui travaillent dans le secteur de l'économie domestique sont définies d'une manière très réelle par leurs relations sociales caractérisées par une dépendance personnelle à leur employeuse, souvent renforcée par les lois sur l'immigration. Nous verrons dans la partie suivante de ce travail que, suite aux entretiens que j'ai menés, ces liens, qui *a priori*, peuvent engendrer une dépendance, peuvent également être un terreau pour la construction de parcelles de négociation, d'affirmation et de résistance.

b) Une substitution au travail de la femme

Gregson & Lowe (1994) soulignent que le travail domestique salarié, et particulièrement celui qui est en lien avec les enfants, est un phénomène qui bouleverse l'association habituellement faite entre toutes les femmes et une activité non rémunérée effectuée par « amour ». A cela s'ajoute le fait que c'est un secteur de travail qui est, à la fois, générateur des différences et des divisions entre femmes et qui les réfléchit.

Le travail de soins n'est pas un travail comme tous les autres, il inclut un lien émotionnel, principalement entre femmes, salariées ou non. Dans le cas des travailleuses domestiques, le soin est à la fois un travail et une émotion (Anderson, 2000). Dans cette situation, il devient difficile de reconnaître l'exploitation qui peut sous-tendre ce type d'activité. De plus, le risque d'exploitation se trouve considérablement renforcé quand la travailleuse domestique est considérée et/ou se considère comme un membre de la famille.

Gregson & Lowe (1994) montrent de quelle manière c'est à la mère qui travaille d'organiser son remplacement auprès de son enfant et non aux deux partenaires. La femme employée est engagée comme un substitut direct de son travail. Quand une femme travaille, la somme pour payer la travailleuse domestique est déduite dans la tête des gens de son salaire, et non du revenu des deux membres des couples (Delphy, 2003; Anderson, 2000). Si la présence d'une travailleuse domestique permet aux femmes employées de se désinvestir de certaines tâches effectives, il est important de souligner qu'elles gardent toute la responsabilité tant de la charge mentale, que du développement moral et émotionnel de l'enfant. Gregson & Lowe (1994) soulignent que cette structure peut être renforcée par les actions et les attitudes du partenaire (par exemple ne pas s'occuper de l'enfant avant le retour de la partenaire), et ajoutent que les travailleuses se considèrent d'ailleurs elles-mêmes comme des mères de substitution, ce qui permet de fusionner plus facilement les tâches ménagères avec les tâches relevant du rôle de mère.

Entre la *nanny*²⁵ et la femme de ménage, il existe de grandes similarités mais également des différences. Gregson & Lowe (1994) les distinguent de la manière suivante : la première travaille à plein temps auprès d'une famille, alors que la seconde possède généralement plusieurs lieux de travail. Le fait d'avoir plusieurs employeuses/employeurs lui permet d'avoir davantage de contrôle sur ses horaires de travail et elle peut, dans une certaine mesure, les aménager. Le travail domestique est structuré par la femme de ménage, c'est même elle qui définit, du moins en partie, les formes que prennent son travail et le matériel qu'elle souhaite utiliser.

Gregson & Lowe (1994) montrent que le travail domestique salarié est en effet perçu, par les employées, comme se situant au plus bas de la hiérarchie des occupations auprès des femmes. Cette position dans la hiérarchie peut s'expliquer, selon ces auteures, par le puissant *stigma* social attaché à cette activité, qui est d'ailleurs reconnu par les employées domestiques, de manière à la fois implicite et explicite. Ce *stigma* reflète l'étroite association faite entre le nettoyage et la saleté, mais également avec la saleté personnelle et corporelle et les tabous qui l'entourent. Ungerson (cité par Gregson & Lowe, 1994) souligne que les tâches associées avec la saleté corporelle sont devenues un travail de femmes et il existe de forts tabous sociaux pour les hommes qui accomplissent ce travail. Comment les travailleuses dans

²⁵ Comment traduire le terme *nanny*? Comme il n'existe pas de termes adéquats en français (bonne, nurse, celle qui garde les enfants, la jeune fille au pair), je garde la terminologie anglophone.

l'économie domestique peuvent-elles faire face à ce *stigma* social, quelles sont les stratégies qu'elles mettent en oeuvre ? En fait, montre Ungerson (cité par Gregson & Lowe, 1994), les travailleuses domestiques contrebalancent, à leur niveau, la construction sociale de la femme de ménage comme étant *the lowest of the low*, en exerçant une forme de contrôle sur les foyers où elles souhaitent ou non travailler, sur ce qu'elles veulent ou pas nettoyer, et même parfois sur les conditions dans lesquelles elles travaillent. Ungerson ajoute que la seule manière pour les travailleuses domestiques de maintenir l'estime d'elles-mêmes, en effectuant ce travail, est de construire une certaine autonomie sur leur place de travail.

Selon Gregson & Lowe (1994), c'est sans aucun doute la femme qui est considérée comme la personne qui emploie, lorsque les deux partenaires travaillent à plein temps. Leur recherche montre que les deux conjoints peinent à reconnaître que le travail domestique salarié bénéficie aux hommes, c'est plutôt un discours qui se construit sur la possibilité pour les deux partenaires de pouvoir mener une vie professionnelle. Le fait que les hommes aient un lien très vague au travail domestique a un impact certain sur la manière dont il est externalisé et sur le fait que le travail domestique salarié soit conçu comme une substitution au travail de la mère et de la femme. Mais ceci a également une incidence sur la conceptualisation même de ce travail par les travailleuses, dans le sens où les travailleuses, tout comme les *nannies*, intériorisent le fait qu'elles travaillent pour remplacer le travail domestique effectué par la femme (nous ne parlons pas de situation de monoparentalité, mais bien de couple). Le temps du conjoint mâle n'entre tout simplement pas dans l'équation. Gregson & Lowe (1994) montrent que la travailleuse se considère comme aidant la partenaire femme, davantage que comme une employée salariée et que, du coup le travail devient une faveur qui peut aller au-delà des tâches demandées. Elles concluent que ces formes de substitution sont construites entre femmes. Il s'agit manifestement d'un prolongement de la circularité du travail domestique mis en lumière par Daune-Richard (1984) et Chabaud-Rychter et al. (1985).

Un autre aspect du travail domestique salarié est le fait que lorsqu'une femme emploie une autre femme pour effectuer une partie ou la totalité du travail domestique, il s'agit souvent d'une femme d'origine étrangère. Celle-ci devient alors pourvoyeuse de sa propre famille et ses propres enfants sont gardés par une autre femme (membre de la parentèle et/ou

travailleuse domestique), tant dans le pays d'origine, tant dans le pays de réception²⁶, qui reçoit une certaine somme par mois pour prendre soin de ses enfants. Comment une travailleuse domestique qui garde l'enfant d'une autre travailleuse domestique, qui elle a émigré ou qui travaille pour une « vraie patronne », perçoit cette situation ? Comme l'explique Russell Hochschild (2002), il existe une chaîne entre ces femmes (*global care chain*), chacune à la fois employée et employeuse, prenant soin d'enfants qui ne sont pas les leurs, avec des revenus qui diffèrent suivant leur emplacement dans la chaîne

²⁶ J'ai pu à plusieurs reprises constater dans ma pratique professionnelle que des femmes sans statut légal (plus âgées, venant d'arriver ou sans travail) gardent pour quelques francs par journée des enfants de femmes sans statut légal qui travaillent auprès de familles « avec papiers ».

IV. – Méthodologie

1. – Une approche qualitative

Différentes étapes ont jalonné ce processus de recherche au niveau méthodologique. Une approche qualitative me semblait primordiale, vu le manque de données sur cette thématique et la nature de ce sujet. Dans un premier temps, la question de l'accès à la population de recherche s'est posée. En effet, si par ma pratique professionnelle j'étais de manière presque quotidienne en contact avec des femmes sans statut légal, dont la plupart étaient employées dans le secteur de l'économie domestique, il m'est vite apparu que je ne pouvais pas leur proposer de participer à cette recherche. En tant qu'intervenante dans certains aspects de leurs conditions de vie et de travail, j'induisais un biais évident sur l'éligibilité de ce qu'elles pourraient me dire. Démarquer ces différentes casquettes, celle de la chercheuse, celle de la permanente d'une association et celle de la militante n'a pas toujours été facile. Notamment dans un cas, où une femme interviewée a eu le sentiment que j'étais en dette envers elle et que je lui devais quelque chose. Cela s'est traduit par des demandes auxquelles je ne pouvais, et de loin pas répondre, telles que permettre l'accès à des génériques pour le traitement du VIH dans une petite ville dans un pays latino-américain pour une personne de sa famille séropositive, trouver un logement ou encore du travail.

Pour rencontrer ces femmes, je suis passée par le groupe de femmes actives du CTSSL. Le soutien particulier de l'une d'entre elles, qui m'a mise en contact avec plusieurs femmes, a été particulièrement précieux. J'ai présenté cette recherche, en espagnol, sur une demi-page. Cette personne l'a fait circuler dans plusieurs réunions, me transmettant par la suite les numéros de téléphone des femmes déclarant être intéressées. Dans ce texte, j'ai préféré ne pas mentionner de manière explicite l'absence de statut²⁷. La question d'une rémunération éventuelle s'est posée, car plusieurs femmes avaient demandé à cette intermédiaire si en participant à cette

²⁷ Question que je ne posais d'ailleurs pas lors du premier contact téléphonique, mais une fois que nous étions face à face dans un café, avec une certaine prudence et en baissant le ton, employant des euphémismes tels que le terme de situation. Il n'est pas rare qu'elles m'aient répondu, « vous voulez dire, si je suis illégale » ou encore « si je suis clandestine »? Cela me semble particulièrement significatif de l'intériorisation de leur position sociale et des rapports sociaux de dans lesquelles elles s'inscrivent. En effet, du côté des personnes avec statut qui militent ou qui travaillent sur cette thématique, c'est une terminologie que nous n'employons plus, à cause de la connotation négative de ces termes. On peut également se demander si ce n'est pas une forme de revendication et de réappropriation identitaire, comme par exemple, dans d'autres contextes le terme nègre – revendication de la négritude dans les années 30 – ou plus récemment du terme putain ou gouine (Pheterson, 2001).

recherche elles allaient recevoir de l'argent. J'ai choisi de ne pas rémunérer mes interlocutrices. La question s'est à nouveau posée envers d'autres interlocutrices que je n'avais pas rencontrées par l'intermédiaire du CTSSL et j'ai maintenu cette position. Lors des premiers entretiens, je donnais à nouveau quelques feuillets de présentation aux femmes interviewées, au cas où elles connaîtraient des personnes susceptibles d'être intéressées. De cette manière également, j'ai pu faire quelques contacts supplémentaires. Il me semble important de souligner que je n'ai jamais eu de désistement et que si je tardais à les rappeler pour fixer un rendez-vous, elles me lançaient un coup de fil pour me demander pourquoi je ne les avais pas rappelées ou demandaient, à celles qui me connaissaient davantage, les raisons de ce retard.

J'ai retranscrit et analysé douze entretiens²⁸. Les sujets sont toutes d'origine latino-américaine, provenant de la Bolivie (N=5), de la Colombie (N=4) et de l'Équateur (N=3). Ces femmes avaient, au moment de l'enquête, entre 24 et 48 ans, leur séjour en Suisse s'étendait de 3 à 8 ans, une seule était là depuis moins d'une année, elles étaient célibataires (N=12), vivant avec leurs enfants ici (N=2), séparées d'eux (N=2) ou n'avaient pas d'enfant (N=8). Elles avaient construit leur vie dans le pays de réception en étant sans statut légal, depuis leur arrivée. Aucune d'entre elles ne l'était devenue suite à une perte d'un permis. Concernant leur formation, toutes avaient achevé l'école secondaire²⁹ (N=12), certaines avaient une formation supérieure, telle que secrétariat ou comptabilité (N=3) ou universitaire (N=6), dont une complète et cinq abandons après quelques semestres³⁰. Certaines de ces femmes avaient une relation amoureuse au moment de l'enquête, mais elles ne vivaient pas avec leur partenaire³¹. Ce choix s'est fait pour plusieurs raisons. Cette situation personnelle est révélatrice d'une partie des processus migratoires actuels. De plus, leur marge de manœuvre est nécessairement plus ample que celle de leurs compatriotes ayant émigré avec un partenaire, dans la manière dont se construit leur rapport à leur travail.

Cet échantillonnage n'est guère représentatif de la population des femmes sans statut légal vivant à Genève. Le fait même qu'elles aient accepté de me rencontrer indique qu'elles ne se

²⁸ Deux autres interviews ont été faites mais elles ne remplissaient pas le critère de ne pas vivre avec un partenaire, elles n'ont donc ni été retranscrites, ni analysées.

²⁹ A fin de l'école secondaire, généralement vers les 16 ans, le titre de *bachiller* peut s'obtenir.

³⁰ Les motifs de ces abandons sont presque toujours liés à l'absence de moyens financiers et à la nécessité de devoir subvenir à ses besoins.

³¹ Néanmoins, ces femmes ne vivent jamais « seules ». Elles vivent toujours soit en colocation, soit avec des membres de la famille plus ou moins éloignée. Il est d'ailleurs fréquent qu'une partie du temps soit consacré à la prise en charge des enfants qui vivent dans le même lieu.

trouvent pas dans une situation désespérée. Les femmes sans statut légal les plus précarisées sont, à mon sens, les plus difficiles à atteindre. Une certaine « stabilisation » de leurs conditions de vie et de travail leur offrait une meilleure légitimité à répondre à une enquête.

J'ai rencontré un vif intérêt pour le thème de ma recherche, un questionnement sur les raisons qui m'avaient poussées à choisir ce sujet et ce que j'allais faire des résultats : « Est-ce que ça va changer quelque chose pour nous, ce que vous faites ? Qu'est-ce que vous allez en faire de ce qu'on vous raconte ? Pourquoi vous vous intéressez à ça, à la manière dont je m'organise dans mon travail ? »

Les interviews ont duré entre 45 minutes et 1heure 45 (enregistrées), à des moments qui leur convenaient, volés entre deux lieux de travail, des fins de semaine ou encore le soir. La plupart du temps ils se sont faits en une fois, sauf dans deux cas où les femmes avaient un temps limité à disposition et nous n'avons pas réussi à terminer l'entretien en une seule fois. Ils se sont déroulés dans un lieu public, un café relativement calme situé au centre de Genève. Sauf pour le dernier entretien, où l'enregistreur m'ayant lâchée, nous nous sommes retrouvées dans ma cuisine, auprès d'un enregistreur - radio. Les entretiens, qui ont tous eu lieu en espagnol, ont été enregistrés et retranscrits en français dans leur intégralité³². Au total, le *corpus* d'analyse représente 400 pages.

Je me suis demandé, dans un premier temps, si j'allais séparer, dans l'analyse, les femmes qui appartenaient à un CTSSL de celles qui n'en faisaient pas partie. J'ai finalement décidé de ne pas le faire, et ceci pour plusieurs raisons. D'une part, le nombre d'entretiens n'est pas suffisant pour que, au cas où apparaîtrait une différence, celle-ci puisse prendre sens et être interprétée. De plus, comment différencier les femmes actives dans ce mouvement de celles qui, par le biais des compatriotes ou des ami-e-s, sont influencées par celui-ci ? Par exemple, une des participantes est *leader* du CTSSL, alors que sa sœur, avec laquelle elle vit et qui a également participé à l'étude, n'en fait pas partie. On peut néanmoins supposer que la sœur de cette *leader* est également fortement influencée par les revendications et les modes de faire du CTSSL. Les réseaux qui se construisent dépassent les frontières d'appartenance à ce

³² Sauf parfois, lorsque les derniers échanges portaient sur le processus de régularisation, la manière dont l'information circule à ce sujet, ou encore des rumeurs concernant les stratégies syndicales à l'œuvre. Ces échanges pouvaient se prolonger longuement, induits peut-être par ma dernière question, « est-ce que vous aimeriez ajouter quelque chose ? » et que je me voyais mal interrompre par un « hors sujet » (ni le processus de régularisation, ni les stratégies syndicales ne sont le sujet de cette recherche).

mouvement. En effet, certaines femmes du CTSSL m'ont mise en contact, pour pouvoir mener des entretiens, avec des femmes qui n'en faisaient pas partie. A mon sens, la présence de Collectifs de travailleuses et de travailleurs sans statut, que ce soit lors de manifestations diverses, ou dans les médias, a un impact sur toutes et tous les travailleuses et travailleurs sans statut légal, qu'elles/ils soient membres actives/actifs, passives/passifs, ou encore non-membres de Collectifs.

Une des difficultés pour moi lors des entretiens a été d'aborder des facettes douloureuses de leur expérience migratoire (par exemple quand elles ont laissé un ou des enfants dans le pays d'origine) et de savoir que ce type de question allait engendrer une émotion très forte et une suspension, momentanée, de l'entretien.

2.- Analyse de contenu et logiciel

Comme méthode, j'ai employé une analyse de contenu classique, avec des catégories et des indicateurs. La terminologie du logiciel que j'ai utilisé, *Atlas.ti*, est celle de famille (pour catégorie) et de code (pour indicateur). Quels sont les différents codes qui permettent de répondre à ces questions et hypothèses de départ? Quels sont les liens entre ces codes (imbrication, succession) et à quelle réalité font-ils référence? Quelles sont les structures de discours sous-jacentes? En effet, en partant du présupposé théorique (Bardin, 2003 [1977]) que le découpage en codes permet de faire des liens et que ceux-ci peuvent se retrouver avec une certaine systématisme dans les entretiens, la manière dont ils s'articulent permet d'inférer sur une réalité sous-jacente, réalité qui n'émerge pas, *a priori*, à la lecture de ces entretiens.

Dans le déroulement de l'entretien, ce qui donne sens et qui fournit une base à l'interprétation est, d'une part, la fréquence, et d'autre part la manière dont les codes se suivent ou se précèdent, ainsi que leur imbrication. C'est-à-dire dans quelle mesure les citations qui font référence à tel ou tel code sont-elles suivies, ou précédées, d'autres codes. Certaines de ces structures confirment ou infirment des hypothèses de départ et des questionnements qui se sont fait au cours de la recherche. Bien sûr, le nombre restreint d'entretiens ne permet aucune généralisation. Pour cela, il aurait été nécessaire de pouvoir tester des hypothèses de structure de discours sur plusieurs dizaines d'entretiens. Néanmoins, dans une visée exploratoire, cela peut donner quelques indications sur ce qui mériterait d'être approfondi dans une recherche de plus large ampleur.

J'ai défini, dans la phase de codification, les différents codes. Je me rends compte d'une certaine subjectivité, dans le sens où la marge d'interprétation me semble élevée. En effet, si nous avons été plusieurs à avoir travaillé sur la codification de ce *corpus*, il aurait été nécessaire de les définir avec davantage de rigueur.

Après un moment d'essai et de tentatives diverses, le logiciel le plus adéquat pour ce travail m'a semblé être *Atlas.ti*. En effet, il offre une certaine systématisme dans l'analyse des données. Par ailleurs, j'avais besoin d'un outil qui me permette de pouvoir construire mes propres familles (catégories) d'analyse. Dans mon cas, l'appropriation de ce logiciel et l'analyse des données sont allés de pair. D'autre part, les quelques éléments que je connais de la *grounded theory* m'ont séduite. Ce logiciel permet de faire constamment le lien entre données et théories et cette méthode postule que ce sont les données qui construisent la théorie. Même si dans le cadre de ce travail, les présupposés théoriques ont guidé les différentes phases de cette recherche et, notamment, la grille d'entretiens a été construite à partir de ceux-ci.

a) Présentation de la grille d'analyse : les codes et les familles

La grille d'analyse a subi plusieurs modifications, en lien avec l'évolution de la réflexion théorique et la conduite des entretiens. En effet, certaines catégories d'analyse et leurs dimensions sont apparues comme essentielles, alors que d'autres ne sont pas des éléments centraux.

Cette grille est formée de quatre familles, qui sont au coeur de cette problématique

- Sans statut légal ;
- Travail domestique ;
- Circularité/Transfert ;
- Appropriation (corps-machine-à-faire-le travail)³³.

Dans le texte ici, je vais présenter chacune de ces familles et l'illustrer par un code seulement, les autres codes se trouvant, ainsi que leur définition, dans l'annexe III. Le tableau (cf. p.45) permet d'avoir une vue d'ensemble. Les catégories ne sont pas homogènes, certaines contiennent beaucoup plus de codes que d'autres. Par ailleurs, ce qui fait sens ce sont les

³³ Guillaumin (1992 [1978]).

codes, davantage que les catégories. A noter également que la plupart d'entre eux sont constitués de deux termes, qui ne sont pas à considérer comme étant en opposition mais comme des éléments à mettre en rapport.

Différents codes permettent d'accéder à la catégorie **Sans statut légal**, tels que les conditions de travail relatives à l'absence de statut ; les parcelles d'autonomie qui parviennent à se construire dans le cadre du travail ; les processus de comparaison ; l'évolution des conditions de vie et de travail ; l'existence ou pas du temps libre ; les différentes modalités que peuvent prendre les abus.

Exemple de code

Comparaison/stratégie

Différents processus de comparaison sont utilisés par les travailleuses sans statut légal : avec le pays d'origine, avec des personnes dont le parcours migratoire s'est moins bien déroulé que le leur, avec les conditions de vie et de travail au début du séjour. Ces processus de comparaison font partie de stratégies que ces travailleuses construisent, afin de mieux pouvoir se situer, notamment dans les conditions de vie et de travail.

Les principaux codes qui permettent d'accéder à la catégorie **Travail domestique** sont les suivantes: les modalités de délégation existantes, le rapport social aux employeuses, les manières de s'organiser sur le lieu de travail, l'acquisition d'une expérience de travail, les indicateurs de la hiérarchie entre employées et employeuses, les limites qui sont posées dans le cadre du travail, les remarques et les observations sur le travail effectué.

Exemple de code

Organisation/autonomie

Les travailleuses sans statut légal s'organisent selon diverses modalités, que ce soit sur leur lieu de travail, dans l'ordre et la manière d'effectuer les tâches, ou entre les différents lieux de travail, dans la manière de gérer le temps et de regrouper les lieux selon leur proximité géographique, afin d'optimiser le temps à disposition.

Les codes suivants construisent la catégorie **Circularité/transfert** : la manière dont se font les premiers contacts avec les personnes employeuses, les échanges – d'informations, de travail – entre employées, comme entre employées et employeuses. Par réseau, nous

entendons les liens qui existent entre les différentes personnes qui le composent et, d'autre part, les formes d'échange entre ces personnes, que ce soit de travail, de l'information, du temps, des coups de main (administration, déménagement, logement).

Exemple de code

Echanges/réseau

Il existe entre employées plusieurs formes d'échange concernant la manière de pouvoir trouver du travail, des informations sur la manière de travailler, de petits dépannages quand une travailleuse ne peut se rendre à son travail. Ces échanges permettent, notamment, d'avoir accès à de nouvelles opportunités et/ou de pouvoir bénéficier de recommandations, recommandations qui ont une grande incidence sur les futures conditions de travail, telles que le lien tissé, le degré de confiance, le salaire.

Quant à la catégorie **Appropriation**, ou pour reprendre l'expression de Guillaumin (1992 [1978]), le « corps-machine-à-faire-le-travail », elle est composée des codes suivants : les représentations sur la manière dont se répartit le travail domestique entre femmes et hommes, les représentations d'une répartition égalitaire ; la manière dont les travailleuses domestiques ont été socialisées à effectuer le travail domestique salarié.

Exemple de code

Répartition/représentation

Les représentations que les travailleuses domestiques ont de la manière dont sont réparties les tâches domestiques entre les femmes et les hommes dans l'espace conjugal donne des indications sur la manière dont elles conçoivent leur travail et la substitution du conjoint qui leur incombe.

Les familles et les codes

| | |
|-------------------------------------|---|
| <p>Sans statut légal</p> | <p>Abus/SSL Argent/autonomie Comparaison/stratégie Conditions(T)/autonomie Conditions(T)/clando Enfants au pays Evolutif/temps Libre/temps Origine/clando Peur/clando Philo/résistance</p> |
| <p>Travail domestique</p> | <p>Affirmation/se faire respecter Conflits/liens Connaissance(SSL)/invisibilité Délégation/invisibilité Dist-prox/liens Expérience/résistance <i>Feedback</i>/invisibilité Hiérarchie/liens Limites/résistance Négociation/liens Organisation/autonomie Répulsion/invisibilité Sa propre invisibilité Situationnel/invisibilité Valorisation/(TD)</p> |
| <p>Circularité/Transfert</p> | <p>Contact/Euses Echanges/réseau Réseau Eée-Euse</p> |
| <p>Appropriation</p> | <p>Apprentissage/invisibilité Egalité/représentation Répartition/représentation</p> |

Questions de codification

Les entretiens ont été codifiés une première fois. Pour éviter que de trop grandes différences se produisent dans la manière de coder, j'ai revu une deuxième fois le codage des entretiens, ce qui a permis d'homogénéiser la codification du *corpus*. En effet, il m'est apparu qu'il y avait eu certains glissements de codes entre le premier et le dernier entretien. Au total, 2338 citations ont été codées.

Dans un premier temps, la fréquence d'apparition des codes, par entretien, est un indicateur intéressant. J'ai pris en compte les codes qui apparaissent au moins dans 5 entretiens. Le nombre de code a alors été réduit à 33, ce qui nous a d'ailleurs permis d'éviter de tomber dans le particularisme. Le chiffre, entre parenthèses, indique la fréquence d'apparition de ce code dans la totalité des citations (2338). Certains codes sont présents dans moins de 5 entretiens, néanmoins, ils apparaissent dans les tableaux (Annexe IV), car, à mon sens, ils ne pouvaient que difficilement être dissociés d'autres codes proches. Il s'agit des codes suivants : expérience/résistance; égalité/représentation. C'est pour cette raison que les codes présentés sont au nombre de 35.

En voici la liste par ordre d'importance :

Conditions(T)/clando (345) ; situationnel/invisibilité (336) ; échanges/réseau (158) ; dist-prox/liens (117) ; évolutif/temps (97) ; origine/clando (92) ; comparaison/stratégie (90) ; organisation/autonomie (87) ; délégation/invisibilité (84) ; argent/autonomie (83) ; conditions(T)/autonomie (72) ; limites/résistance (66) ; négociation/liens (65) ; répartition/représentation (62) ; abus/SSL (62) ; libre/temps (54) ; philo/résistance (50) ; connaissance (SSL)/invisibilité (43) ; sa propre invisibilité (43) ; *feedback*/invisibilité (41) ; contacts/Euses (39) ; conflits/liens (35) ; hiérarchie/liens (33) ; affirmation/se faire respecter (32) ; enfants au pays (31) ; valorisation/TD (30) ; répulsion/invisibilité (27) ; objectifs/stratégie (17) ; réseau/ Eée-Eeuse (16) ; apprentissage/invisibilité (15) ; peur/clando (12) ; expérience/résistance (9) ; égalité/représentation (7).

b) Présentation des résultats

En ce qui concerne les résultats, je vais les présenter de la manière suivante. Le chapitre V, Analyse et interprétation, est divisé en trois parties. Dans la première, intitulée absence de statut, j'aborde quelques dimensions inhérentes à cette situation, les conditions de travail et l'(im)mobilité. Par (im)mobilité, j'entends que la signification de l'absence de statut ne prend son sens que dans la durée. Dans la deuxième partie, le travail domestique salarié, je présente les aspects suivants : l'invisibilité de ce travail, le rapport social aux personnes employées, enfin les stratégies de résistance et d'adaptation. La troisième partie parle des questions de circularité et d'échanges de service dans le réseau, principalement entre employées, et donne quelques éléments de réflexion sur le processus de réification et de substitution entre employées. Par échanges de service, je veux dire les pratiques, les conseils et les coups de main qui existent entre les femmes sans statut légal qui travaillent dans le secteur de l'économie domestique.

Remarques concernant les tableaux

Avant d'aller plus loin, il est nécessaire de dire quelques mots sur les tableaux qui vont apparaître dans la deuxième partie de ce travail (ils sont regroupés dans l'annexe IV). Dans un premier temps, j'ai donné quelques éléments caractéristiques des conditions de travail des employées sans statut légal, afin de brosser le contexte dans lequel elles travaillent, ce qui explique leur apparition tardive dans le texte. Les tableaux m'ont permis de faire des liens entre certains codes et même si effectivement le texte serait cohérent sans eux, j'ai trouvé dommage de ne pas en insérer certains dans les chapitres suivants ; tous n'apparaissent néanmoins pas dans le texte.

V. – Analyse et interprétation

1. – Absence de statut

Dans le cadre de cette recherche je me suis arrêtée à quelques dimensions constitutives de l'absence de statut, celles qui me paraissaient avoir un rôle à jouer dans le rapport au travail domestique, telles que les conditions de travail, les deux formes principales que prend le travail domestique salarié, le travail par heure et le travail fixe, ainsi que la distinction entre nettoyage et garde d'enfants. L'(im)mobilité est importante dans le sens où elle permet d'appréhender ce que veut dire être sans statut légal. Enfin, je n'ai pas pu laisser de côté deux dimensions inhérentes à l'absence de statut, la peur et les enfants au pays, même si elles ne jouent pas un rôle essentiel dans les résultats de cette recherche. Enfin, quelques éléments relatifs à la socialisation seront brièvement abordés.

a) Conditions de travail

Il ressort des entretiens qu'il est difficile de dissocier les conditions de vie liées à l'absence de statut des conditions de travail. Le fait d'être sans statut est une dimension qui structure toutes les facettes du quotidien. L'absence de statut a une conséquence directe sur l'assignation à certains secteurs de l'économie ; les bas salaires³⁴ ; l'accès périlleux au logement (sous-location) ; l'impossibilité de revendiquer ses droits, la difficulté de pouvoir cotiser aux assurances sociales de base. En cas d'abus, les personnes sans statut légal sont confrontées à de sérieux obstacles, voire à l'impossibilité de se défendre³⁵. Dans le cadre de ce travail, l'analyse porte sur les conditions de travail et le rapport au travail domestique, de ce fait, les conditions de vie, quand elles sont abordées, ne le sont que de manière périphérique.

Par conditions de travail, j'entends différents éléments du cadre de travail des employées, tels que les questions de salaire, le moment où il va être versé, les

³⁴ Toutefois on ne peut pas parler des revenus « les plus bas » quand on sait que le tarif de garde d'enfants auprès de « mamans de jour agréées » par *Pro Juventute* est actuellement un peu moins de 5 francs l'heure par enfant...

³⁵ A l'heure actuelle, à Genève, il existe la possibilité, pour les personnes sans autorisation de séjour, victimes d'abus ou témoins de certains événements, de déposer plainte ou de se faire entendre dans le cadre d'une enquête. Elles peuvent être au bénéfice d'une autorisation de séjour, le temps de la procédure, ou être entendues directement par un-e juge. Dans la pratique, peu de personnes osent déposer plainte ou témoigner, par crainte d'être connues des autorités.

possibilités de refuser des places de travail, les questions d'horaire (souplesse dans ces derniers), les exigences face au temps à disposition, les modalités d'organisation et la distribution du temps selon ses propres initiatives, le rythme de travail, les délais de congé, ainsi que les périodes de vacances (quand elles existent).

Travail par heure, travail fixe, nettoyage et/ou garde d'enfants

Le travail à l'heure est mieux rémunéré que le « fixe », c'est-à-dire un nombre d'heures constant par semaine :

« Dans un lieu, on me paye 22, dans un autre 20, et dans celui dont je vous parle, c'est le moins, c'est celui où je suis toute la journée. »

Le salaire dans le secteur de l'économie domestique varie selon le travail demandé : le nettoyage est davantage payé que la garde d'enfants. Ce qui pour les employées est quelque chose d'incompréhensible, car garder un-e enfant implique une responsabilité bien plus grande. Le travail par heure se situe généralement autour de 20-22 francs, mais en ce qui concerne la garde d'enfant, les tarifs sont nettement plus bas, entre 8 et 12 francs l'heure³⁶. Toutes les femmes interviewées avaient, au moment de l'enquête, une « stabilité » qui se percevait notamment au travers du salaire. Les salaires indiqués ne sont pas à prendre comme des standards, plusieurs enquêtes, notamment celles du Syndicat Interprofessionnel des Travailleuses et des Travailleurs (Sit), montrent que ceux-ci peuvent être beaucoup plus bas. D'autre part, pour les personnes nouvellement arrivées, les conditions de travail se sont durcies et, tant dans mon engagement militant que dans mon travail, j'ai pu remarquer que ces personnes, ici depuis peu, acceptent de travailler pour un salaire nettement moindre :

« Il y a des gens qui te font de la concurrence, parce qu'ils veulent travailler pour moins de valeur et tout. »

Il ressort des entretiens que la modalité de travail qui est généralement préférée est un mélange d'heures hebdomadaires, auprès de différentes employeuses, et un fixe qui peut être de 15 à 25 heures. L'avantage du fixe, c'est qu'il est stable tout au long de l'année et que, généralement, les vacances sont incluses, même si elles doivent néanmoins être prises en même temps que les personnes employeuses.

³⁶ Cette distinction ménage/enfant n'est pas liée à l'absence de statut, elle est pratiquée de manière générale dans le secteur de l'économie domestique.

En ce qui concerne les contrats de travail entre employées et employeuses, la parole échangée est fondamentale. En effet, les termes du contrat sont oraux, qu'il s'agisse des horaires, des congés, des tâches à faire, du montant et du moment où le salaire est versé. C'est-à-dire qu'il n'existe pas de traces écrites, sauf dans le cas où les employées sont au bénéfice du chèque-service (cf. Annexe I pour davantage d'information) :

« Elle m'a dit que les vacances étaient payées et là aussi, jusqu'à présent, elle s'est tenue à tout ce qu'elle a dit ».

Voilà, de manière laconique, comment une de mes interlocutrices résume les termes de ses contrats de travail:

« ... on nous dit, tu viens, tu fais tant d'heures et si tu ne veux plus, tu ne reviens plus, tu dis, non, je ne reviens plus, amène une autre personne si tu peux. »

Les conditions de travail peuvent être marquées par des interruptions, dans le sens où les personnes employeuses peuvent décider de suspendre du jour au lendemain le contrat. Dans ce cas, les employées sont à la recherche d'indices qui pourraient leur permettre, peut-être, d'envisager la reprise de ce travail, ou au contraire de supposer que l'opportunité de travail a été attribuée à quelqu'une d'autre :

« Pour dire, maintenant, j'ai un travail qui a été interrompu, alors j'ai demandé au monsieur ce qui se passait, alors, le jour où il m'a payé, il m'a dit que je devais attendre quatre ou cinq semaines et que je revienne au travail, ensuite, en espérant, si dieu le veut, que ça se passe comme ça. J'ai confiance en ce monsieur et je ne sais pas ce qui se passe, je ne sais pas s'il a donné l'opportunité à une autre personne. Je suis dans l'attente. »

Le rapport contractuel entre employées et employeuses est soumis à un certain nombre de fluctuations. Les coups de fil entre employées et employeuses pour changer les horaires de travail, voire les jours, en fonction des besoins des personnes employeuses, sont monnaie courante. Les variations quant au nombre d'heures de travail, dépendent des besoins des personnes employeuses – maladie, voyage, visite de proches – qui vont dans une certaine mesure diminuer ou accroître le temps de travail des employées.

De même, le nombre de personnes employeuses et, de ce fait, de lieux de travail, varie également selon les différentes saisons. De manière générale, il ressort des entretiens que l'été est une saison creuse, car la plupart des employeuses partent en vacances et

ainsi le nombre d'heures de nettoyage tend à diminuer, ce qui entraîne une perte financière pour les employées :

« Normalement, je travaille chez une quinzaine de personnes [par semaine], ce qui se passe, c'est que maintenant, en été... je travaille avec les mêmes personnes, mais comme les gens sont partis en vacances, cela diminue... »

Pour les employées, travailler dans le secteur de l'économie domestique est vécu comme physiquement exigeant, comme un travail qui use rapidement le corps et la santé. Par ailleurs, en comparaison à d'autres expériences professionnelles faites dans le pays d'origine, le travail domestique salarié est considéré comme ce qu'il y a de plus difficile :

« ... je n'avais pas travaillé aussi dur avant [rires], c'est fatiguant, mais ça n'occupe en rien son esprit. »

En effet, le rythme de travail est rapide et, de plus, il est difficile de s'aménager des temps de pause. Notamment dans le travail par heure, une des caractéristiques qui définit une « bonne » employée est sa rapidité à exécuter les tâches, une rapidité qui augmentera ses possibilités de dénicher de nouvelles opportunités de travail, par le biais de recommandations. Le travail à l'heure est plus difficile et fatiguant, car il en découle une plus grande difficulté à pouvoir s'aménager des plages de repos. Le travail fixe est la modalité qui permet de pouvoir se reposer, entre deux tâches:

« Quand on travaille dans le nettoyage, c'est fatiguant, au moins quand c'est fixe on sait qu'on va se reposer au moins une ou deux heures. »

Par ailleurs, les difficultés croissantes pour parvenir à avoir du travail ressortent des entretiens. Ceci est dû, d'une part, à une offre qui dépasse la demande, c'est-à-dire que le marché du travail dans le secteur de l'économie domestique apparaît actuellement comme saturé: « c'est tellement difficile, il y a beaucoup de personnes qui cherchent ». D'autre part, les exigences des personnes employeuses ont augmenté, dans le sens où un titre de séjour est de plus en plus requis, ainsi qu'un permis de conduire:

« On m'a demandé si je savais conduire, parce que plusieurs [d'entre elles], leurs enfants, elles veulent qu'on aille les chercher à l'école, alors je ne remplissais pas ces exigences, alors, c'est pour ça que j'ai moins de travail. »

Les exigences peuvent également être au niveau de la langue:

« Parfois, ils demandent une personne qui parle bien le français, pour le travail, il faut bien parler le français pour les enfants et quelquefois, quand on vient d'arriver, on nous paye moins, à cause de ça. »

La réduction des heures de travail découle également du fait d'être employée, par une même employeuse, pour un nombre moindre d'heures. Ce qui engendre une baisse du temps de travail effectif. Les distances entre les différents lieux de travail, associées à un nombre moins élevé d'heures de travail, rendent plus difficile les possibilités de compléter sa journée :

« Mais ces deux dernières années, il n'y a plus de travail, les gens ne veulent pas employer, ils disent que non, qu'il n'y a pas d'argent, une heure, deux heures, un petit peu, parce que les maisons sont loin, à Versoix, à Coppet, là on ne va pas parce que c'est très loin, entre l'aller et le retour, c'est une heure, et on [nous] paye pour deux heures, une heure et demie. »

Parallèlement, il ressort des entretiens que les nouvelles employeuses ont tendance à diminuer le salaire-horaire des employées:

« Avant, c'était mieux, je travaillais plus et je gagnais jusqu'à 22 francs l'heure, maintenant, c'est 20, 18 ou 15 [francs] l'heure. »

La question du temps perdu est fréquemment évoquée par les employées qui travaillent par heure:

« ... je termine aux Pâquis et ensuite je dois aller, pour dire, par exemple à Onex. C'est un temps que tu perds. C'est difficile de trouver des heures dans le même endroit. »

Les employées préfèrent les maisons aux appartements, car le temps de travail est ainsi plus long. De plus, si on a la chance de ne travailler qu'en maison, le nombre de lieux de travail comme les temps de déplacement diminuent, bien que cela implique des trajets vers des localités parfois fort mal desservies par les transports publics:

« Parce que là [à la campagne], ce sont des maisons, à Genève ce sont des studios ou des petits appartements. Alors, les gens, ici à Genève, nous donnent toujours une heure, ou une heure et demie, ou deux heures, ou trois, mais là-bas comme ce sont des maisons, on nous donne quatre ou cinq heures. »

b) (Im)mobilité

Le fait d'être sans statut légal ne prend son sens que dans la durée, c'est en effet les mois, puis les années, qui vont révéler ce que veut dire, réellement, être sans statut et quelles sont les conséquences de l'absence de statut dans la vie quotidienne. Plus le temps s'écoule, plus le sentiment d'impuissance s'exacerbe, même si, et cela peut sembler paradoxal, l'amélioration des conditions de vie et de travail se retrouvent dans tous les entretiens. Le tableau 3 (cf. Annexe IV) montre effectivement un rapport entre les références aux conditions de travail liées à la clandestinité et une amélioration de la situation. Car, quels que soient les degrés de « stabilité » atteints, ils ne parviennent pas à compenser l'absence de statut. En effet, le fait qu'une forme de stabilisation ait pu se construire augmente la confrontation à des impossibilités, telles que la reprise d'une formation, travailler dans un secteur proche de celui dans lequel ces personnes se sont formées, être locataire d'un appartement ou d'un studio, régulariser sa situation :

« ... non, non, ce n'était pas une surprise, j'en étais consciente, j'étais déjà partie comme ça [sans avoir de permis], j'avais déjà travaillé dans la même chose, ce n'était pas neuf pour moi, je le savais, [toutefois] on vient avec la mentalité de vouloir avancer et avec la situation qu'on rencontre, on ne peut pas, vous le voulez, mais vous ne pouvez pas, vous ne pouvez pas obtenir de papiers, vous êtes toujours en train de chercher... »

Les mois et les années peuvent également conduire à une détérioration, le durcissement des possibilités de vie et de travail est évoqué de manière fréquente. Cette péjoration se trouve dans les parcours de femmes qui ont dû quitter différents postes de travail, après avoir eu un-e enfant, suite à un départ de Suisse, par exemple pour tenter sa chance en Espagne, ou pour un retour au pays, qui n'a pas permis l'insertion souhaitée :

« Avant, j'envoyais plus, pour qu'ils économisent, pour qu'ils achètent ceci ou cela, mais maintenant plus, je ne gagne plus autant. »

La structure narrative se construit entre évolution et dégradation, entre des étapes dont on a réussi à s'éloigner, ou dans une progression réelle ou phantasmatique, qui a permis ou qui offrira dans un futur proche, un peu de répit, d'argent ou de « stabilité » :

« Ou là là, si je commence à compter, j'en ai eu beaucoup, j'en ai eu beaucoup... Comme je te disais au début, j'ai eu un travail, je suis restée un certain temps, parce que je n'avais rien d'autre, et quand j'ai trouvé quelque chose de mieux,

j'ai changé. Et quand j'ai changé, je le leur ai dit avec un mois d'anticipation. Parfois elles ont été embêtées, parfois... Je leur demande si je peux leur laisser une autre personne, mais je leur dis aussi que j'ai le droit de chercher quelque chose de mieux. »

La recherche de nouvelles opportunités de travail se fait à partir des différents lieux de travail des employées. C'est en effet à partir de là qu'elles vont essayer de trouver des conditions qui leur soient plus favorables. Dans un premier temps, il s'agit d'accepter la situation, de se contenter de gagner peu et mal, mais de quand même avoir un revenu :

« Elles [les travailleuses domestiques] préfèrent rester dans leur travail et voir si, ensuite, elles vont obtenir quelque chose de mieux. Justement, le milieu te fait perdre, je ne dirais pas la dignité, mais un peu d'orgueil, et alors tu te dis, peut-être que je reste ici, je gagne un peu d'argent et quand je trouve quelque chose de mieux, je quitte ce travail. »

Une durée qui, si elle a un début bien marqué, une date d'entrée, parfois inscrite dans un passeport accompagnée d'un visa de touriste, s'estompe ensuite dans le mal nommé pays d'accueil. Le temps du retour est rarement évoqué, le retour s'imagine, on aimerait retourner au pays, mais dans la pratique, ce n'est pas envisageable, et ceci pour des raisons qui peuvent évoluer au cours du temps. Il peut s'agir de la somme que l'on souhaite économiser et envoyer au pays, ou de la situation familiale à laquelle on souhaite échapper, au temps nécessaire au remboursement de la dette (voyage ou hypothèque de la maison) ou à l'achèvement des études des enfants dans le pays d'origine. A cela s'ajoute le fait que les nouvelles des personnes qui sont rentrées, ou des membres de la famille qui vivent dans le pays d'origine, ne sont pas bonnes. Ces nouvelles, ces échos, qui jalonnent le quotidien, éloignent le retour, le rendent de plus en plus incertain³⁷:

« 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]. »

³⁷ Ces mauvaises nouvelles participent d'un processus qui permet de mieux supporter le quotidien du pays de réception, au travers de comparaisons, et de pouvoir ainsi tenir le coup (cf. Stratégies de résistance et d'adaptation).

Un temps libre?

Il ressort des entretiens que le temps dédié à la recherche d'autres opportunités de travail ou au réseau est considéré comme libre. J'utilise le terme de réseau dans le sens de liens qui existent entre personnes se trouvant dans la même situation. Le temps de travail est étroitement associé à un revenu, alors que toutes les activités qui entourent le travail rémunéré, n'étant pas directement liées à un gain, appartiennent à la partie dite du temps libre. Le temps libre, c'est-à-dire l'espace temporel que l'on peut occuper de la manière que l'on souhaite, voire même de façon anticipée, est quelque chose de rare. Il indique que l'argent gagné est considéré comme suffisant et que les conditions de travail sont bonnes ou acceptables, il n'y a pas, en tout cas, urgence à chercher d'autres options de travail. Une fraction du temps libre est mise à la disposition du réseau, dans le sens de coups de mains, d'accompagnement lors du premier entretien, comme de servir de traductrice dans le cadre d'un entretien de travail ou lors d'une démarche administrative (cf. Circularité et échanges dans le réseau).

L'émergence du temps libre peut être considérée comme quelque chose de temporaire, ou comme un élément qui fait partie d'une philosophie de vie, ou encore comme un poids, comme quelque chose d'angoissant, qu'il va falloir meubler, afin d'éviter que les pensées ne s'emballent :

« Je me demande, qu'est-ce que je vais faire, je vais à la maison, mais je vais pas à la maison, parce qu'à la maison je commence à penser, je m'ennuie, alors je vais quelque part, j'appelle une amie, ou je vais accompagner quelqu'une à son travail et le temps passe comme ça, et pour la nuit, j'étudie [le français] et comme ça, le temps passe. »

Le temps libre peut être ponctuel, il est le résultat de la fluctuation des horaires de travail. Dans ce cas, ce temps est pour soi, c'est un espace de repos :

« Non, non, je suis à plein. Je viens de faire une pause dans un travail, parce que ma cheffe a été à l'hôpital et tout, en plus son fils est parti en Afrique pour trois mois, alors ces jours, je vais les dédier pour moi, rester tranquille. »

Les plages de temps peuvent aussi prendre au dépourvu, dans le sens que les employées ne s'y attendaient pas. La disponibilité permet également de s'engager dans des activités régulières, telles qu'un cours, l'affiliation à un syndicat ou la participation à un Collectif de Travailleuses et de Travailleurs Sans Statut :

« Maintenant je fais des choses que je n'aurais jamais pensé faire dans ma vie... en allant au cours au syndicat, je n'aurais jamais pensé m'associer au syndicat parce que ça prend du temps, la semaine passée je me suis inscrite à un cours de danse, je suis à l'université ouvrière, pour le français. »

Par ailleurs, les laps de temps libre peuvent également être une option pour améliorer le cadre de travail dans lequel les employées se trouvent, afin d'éviter une situation d'épuisement :

« Quand on travaille trop, on attend avec impatience le vendredi pour avoir la fin de semaine, avant c'était comme ça, je crois qu'en janvier j'ai été tellement saturée par le travail, que ça aussi ça a fait que je me suis fatiguée, alors j'ai décidé d'avoir du temps libre, d'avoir un peu de temps libre durant la semaine, parce que le moment arrive où le corps se sature et on se fatigue du travail et la tête aussi, on se fatigue et on ne veut plus rien savoir. »

Les conditions de travail liées à la clandestinité sont marquées par une porosité, dans le sens où il est difficile de tracer une ligne entre temps libre et temps de travail. Cette porosité est le résultat de plusieurs facteurs. Il y a tout d'abord le fait que les employées, dans la première phase de leur parcours migratoire, doivent « compléter », c'est-à-dire trouver à tout prix du travail afin d'augmenter, et de diversifier, leur source de revenu pour parvenir à se débrouiller. Ensuite, il reste la question de la fluctuation, dans le sens où le taux d'activités varie beaucoup et que cette variation empêche de pouvoir se projeter dans un moyen terme. Tout se passe comme si les conditions de travail ne permettaient que difficilement d'installer un espace de repos stable dans le temps, même si certaines employées y arrivent.

c) Aspects inhérents à l'absence de statut

Dans ce travail, je ne fais qu'évoquer les aspects concernant la peur, les enfants au pays et le savoir-faire découlant de la socialisation, car ils se situent à la lisière de mon champ de recherche. Ce sont néanmoins des dimensions essentielles et constitutives du quotidien des personnes sans statut légal.

Concernant la peur

Il ressort des entretiens que la peur est quelque chose de peu présent, ce n'est pas un élément qui semble *a priori* essentiel. La peur n'apparaît que dans la moitié des

entretiens, néanmoins elle peut être suffisamment intériorisée pour n'avoir plus à être explicitée. Consubstantielle aux conditions de vie et de travail liées à la clandestinité, elle est sans doute suffisamment flagrante pour être mise en avant. Par ailleurs, le fait que ce soit des femmes qui aient acquis une certaine « stabilité », qu'elles vivent dans un canton relativement ouvert sur les questions de régularisation et de travailleuses et de travailleurs sans statut légal, ainsi que la présence de Collectifs de Travailleuses et de Travailleurs Sans Statut – même pour les femmes n'en faisant pas partie – influence la manière dont est appréhendée la peur.

Les références à la peur peuvent être directes, par exemple, lorsque cette émotion est identifiée comme telle, ou filtrer au travers d'une stratégie, telle que le fait d'éviter certains lieux ou certaines activités. Toutefois les expériences, face à des circonstances engendrant un sentiment de peur, peuvent être de seconde main, dans le sens où les employées sont confrontées à toute une série de rumeurs, sous la forme d'histoires plus ou moins véridiques, racontées par des personnes qui se trouvent dans différentes situations : la même que la leur, qui l'ont vécue de par le passé ou qui cherchent à aider, voire à se protéger (personnes logeuses, employeuses, etc.). Ces rumeurs nourrissent leur propre peur, même si elles n'ont pas elles-mêmes vécu des contextes similaires. Après avoir mené ces entretiens, il m'est en effet apparu qu'il n'est pas facile d'accéder à ce sentiment, même s'il arrive que la peur soit explicitement nommée. En effet, tout se passe comme si ne pas la nommer pouvait permettre de la conjurer :

« Parfois on a un peu peur, parce qu'on entend toujours les gens en parler, les autres sont un peu nerveux. Il y a toujours ce thème là. Mais pour moi, grâce à dieu, il ne m'est jamais arrivé de situation... Mais on a toujours peur. C'est inévitable, par exemple si on voit une voiture de police, on sent un peu la peur, parce qu'elle est là, alors on essaye de rester tranquille, c'est comme un courant électrique qui vous traverse. »

Dans une première phase, tout se passe comme si l'entourage, dans le pays de réception, mettait en garde la personne nouvellement arrivée, illustrant les conditions de vie et de travail auxquelles elle va être confrontée, et la préparant à ce que veut dire de manière très concrète l'existence de « sans statut légal », c'est-à-dire apprendre à faire attention en toute situation. D'autant plus que, en cas de contrôle de police qui débouche sur une

visite domiciliaire, ce sont toutes les personnes avec lesquelles l'employée vit qui vont être en danger :

« La peur de la police, c'est la première chose quand on arrive. Le premier contact, je pense que c'est très important, et ce premier contact, c'est un contact de peur, d'attention à ceci, d'attention à cela, d'attention constante envers la police. »

Dans un deuxième temps, un processus de distanciation du sentiment de peur se met en place, dans le sens où les employées apprennent à ne pas, malgré le contexte, se laisser gagner par la peur :

« Bien sûr, au début, c'était plus fort, c'était pire, maintenant c'est moins, on se laisse pas prendre, je ne dis pas qu'on a perdu complètement la peur, non, mais ce n'est pas comme avant, au début, quand on venait d'arriver, on était vraiment très nerveux. »

Les personnes engagées dans le CTSSL ont un lien plus « rationnel » à la peur, dans le sens où elles sont au bénéfice d'informations fiables – autant que faire se peut – par exemple, les répercussions d'un contrôle de police sont explicitées.

Les enfants au pays

Les enfants restés au pays sont également un des corollaires du contexte dans lequel vivent ces femmes, avec comme conséquence la création d'une parentalité particulière, qui s'exerce à distance, avec des intermédiaires, souvent rémunérées par la personne migrante elle-même :

« C'est une dame qui me la garde, parce que ma maman est très vieille et elle ne peut pas la garder. La dame vit tout près et elle maintient la maison, toujours, elle est toute la journée là, mais elle demande pas cher.»

Au travers des paroles de mes interlocutrices, le lien qui se crée à distance, et qui ne correspond pas à la norme³⁸, engendre une intense culpabilité et une grande souffrance :

« mes trois enfants, ils vivaient avec moi et [en émigrant] je les ai laissés en Bolivie et j'allais devenir folle, je pleurais jour et nuit. »

³⁸ Bien que les normes de parentalité varient selon les contextes socio-culturels, il ressort des entretiens que c'est à la mère de prendre en charge le travail de soin et d'éducation. Quand elle émigre, c'est à elle et à elle seule d'assumer les défaillances que son absence peut susciter.

Le temps qui passe est considéré comme ne pouvant pas être rattrapé, avec la crainte sous-jacente que les enfants ne reconnaissent plus leur mère :

« C'est bien difficile, on ne les voit pas grandir, les années passent et on ne peut pas les récupérer et vivre avec la peur que, quand vous rentrez, il ne se souviendra peut-être plus de vous. »

Face à la souffrance, les mères élaborent différentes stratégies pour pouvoir affronter la séparation, telle que la prise de distance avec les enfants avec lesquels elles travaillent :

« Quand je suis arrivée, je m'étais tellement préparée psychologiquement que durant une année et demie, ça ne m'a pas fait tant souffrir, le fait d'être loin de mon fils (...) quand je travaillais avec d'autres enfants, je ne sentais pas tant d'affection, il y avait une barrière et ensuite, comme le temps a passé, j'ai commencé à ressentir de l'affection pour les enfants avec lesquels je travaillais et ça fait plus [davantage] mal, ça fait plus [davantage] mal. »

Par ailleurs, cette situation a une forte incidence sur la manière dont peuvent être pris en charge des enfants dans le pays de réception, notamment au niveau d'une « transplantation » des affects :

« L'affection que je peux pas leur donner maintenant, je vais la donner à cette créature que je garde maintenant. »

Ce transfert peut également continuer, une fois que les enfants ont pu rejoindre leur mère. En effet, celle-ci se sent dans certains cas plus proche de l'enfant qu'elle garde que de ses propres enfants.

Il ressort de mes entretiens que les mères se retrouvent seules à devoir assumer la culpabilité liée au fait de ne pas vivre auprès de leurs enfants. Il apparaît une fois de plus que ce sont les femmes qui portent toute la responsabilité de l'éducation de leurs enfants et, de ce fait, des « erreurs » et des « manquements » que celle-ci peut contenir. Avec le risque que, comme le soulignent Catarino & Morokvasic (2005), le reproche de la « mauvaise mère » comme conséquence d'une émigration ne pèse que sur leurs épaules, les recherches sur les formes que peuvent prendre la paternité transnationale ne sont pas légion. A cela, s'ajoute le fait que dans certains pays d'origine, les autorités diffusent toute une série de messages à l'intention des femmes potentiellement migrantes pour leur rappeler les dangers que leur absence engendre pour leur famille, plus particulièrement pour leurs enfants. Les autorités, notamment aux Philippines,

préfèrent encourager les femmes ayant déjà un certain âge à émigrer (Salazar Parreñas, 2002). Ne serait-ce pas, encore une fois, une tentative pour enfermer les femmes dans leur rôle de mère, les rendant responsables des conséquences que cette situation peut provoquer, permettant ainsi de nourrir les représentations du sacro-saint modèle familial « normal » ? Catarino & Morokvasic (2005) mentionnent que si les stratégies des mères transnationales peuvent déboucher sur des recherches passionnantes, il y a également un risque de les aborder, encore et toujours, en lien avec la sphère reproductive. Ces chercheuses démontrent également les difficultés de penser ces femmes en dehors du rapport production-reproduction, et de réussir à les extraire de la famille et des relations familiales.

Le savoir-faire

L'apprentissage³⁹ du savoir-faire nécessaire pour pouvoir faire ce travail a été abordée de manière sommaire, à la périphérie des entretiens. C'est toutefois un des éléments qui permet de comprendre pourquoi le travail domestique salarié est un travail effectué uniquement par des femmes:

« en Bolivie, je travaillais déjà avec des enfants et le fait de m'occuper de mes petits frères... ».

Etre une petite fille semble à lui seul suffire pour apprendre ce savoir-faire là : « Comme j'étais une femme et que je vivais avec des hommes, deux hommes, mes frères, je devais faire les choses de la cuisine et quand j'étais plus petite, je devais faire les choses de la lessive et de repassage en plus ». De même, nettoyer est une activité exercée dès la petite enfance : « Alors depuis petite, je me suis habituée à nettoyer, alors ce n'est pas quelque chose qui me dérange ». Même les femmes qui ont grandi en ayant des employées et qui ont, une fois adulte, externalisé une partie du travail domestique, en savent suffisamment pour travailler dans le secteur de l'économie domestique. Tout se passe comme si les connaissances pour exercer ce métier sont présentes soit de manière passive, soit de manière active, sauf dans certains domaines, comme la cuisine, où l'apprentissage ne s'est pas fait « de lui-même » et reste comme une lacune : « parce que je ne cuisinais jamais chez moi, alors, je ne suis pas très experte en cuisine. »

³⁹ Ybargüen (1999) a consacré un mémoire de licence à l'ensemble des apprentissages que toute migrante est censée faire pour pouvoir répondre aux exigences professionnelles des personnes employeuses. Toute l'élaboration de sa recherche s'articule autour des stratégies mises sur pied pour devenir une "pro" du ménage dans un contexte d'absence d'autorisation de séjour.

La rupture peut être plus nette : « Au début, ça a été un peu difficile pour moi, parce que je suis venue et dans mon pays, je n'avais jamais travaillé dans une maison, je travaillais dans un bureau avec un ordinateur, [c'était] une autre vie, une autre relation. » L'apprentissage dans le pays de réception s'effectue au niveau de l'utilisation des produits de nettoyage et des machines :

« La seule chose qui change ici ce sont les machines, il faut connaître les produits, comment les utiliser. »

Synthèse

De ces différents éléments illustrant l'absence de statut, il ressort plusieurs points essentiels. Il existe plusieurs modalités de travail, modalités qui peuvent d'ailleurs se combiner entre elles : les tâches ménagères simples (dans le sens d'une liste de tâches à effectuer) et la garde d'enfants. Le travail fixe entraîne une certaine « stabilité », il va de pair avec un revenu moindre que celui perçu en travaillant par heure. Le durcissement des possibilités de travail a une influence sur les souhaits et les préférences des employées. Il devient plus difficile de « choisir » les modalités de travail qui conviennent davantage, même si, comme nous le verrons plus loin, une marge de manœuvre reste possible. L' (im)mobilité est constitutive du fait d'être sans statut légal. Le temps qui s'écoule accentue les limites liées à l'absence de statut. Même si une certaine « stabilité » a pu être acquise, celle-ci n'est jamais satisfaisante, car elle ne permet pas de sortir de la catégorie de sans statut légal. Concernant les aspects périphériques liés à l'absence de statut, la peur est une dimension prégnante, quel que soit le degré de son apprivoisement ; les enfants au pays engendrent une grande culpabilité et souffrance ; enfin, l'apprentissage du savoir-faire nécessaires au travail domestique salarié est grandement facilité par la socialisation des femmes.

2.- Travail domestique salarié

Différents dimensions permettent d'analyser le travail domestique salarié : l'invisibilité du secteur de l'économie domestique ; les rapports que les employées construisent et entretiennent aux personnes employeuses ; les stratégies de résistance et d'adaptation que les employées mettent sur pied pour faire ce travail. Les indicateurs suivants cernent la question de l'invisibilité : la description que donnent les femmes de leur travail, les manières dont le travail domestique est délégué par les personnes

employeuses, les remarques qui sont faites sur le travail effectué et enfin la connaissance que possèdent les personnes employeuses de l'absence de statut de leur employée. De plus, le rapport que les employées entretiennent à leurs propres tâches ménagères donne quelques indications sur ce qui différencie le travail ménager fait pour soi et le travail domestique effectué pour autrui. Concernant le rapport aux personnes employeuses, les indicateurs construits sont les suivants : les manières dont s'effectuent les négociations, les modalités d'affirmation, la pose de limites et les marques de hiérarchie. Pour accéder aux stratégies d'adaptation et de résistance, les stratégies de comparaison et les philosophies de vie sont des indicateurs qui offrent de précieuses informations.

a) Invisibilités

Dispersion et répétition du travail domestique

Le code « situationnel/invisibilité » se rapporte à la description de différents lieux de travail et illustre non seulement l'éclatement de l'espace mais également du temps, inhérent au travail domestique, le travail répétitif, ainsi que les pertes de point de repère dans le déroulement du travail. C'est, et de loin, le code dont la fréquence est la plus élevée :

« Les lundis et les jeudis, je travaille dans la maison d'une dame, d'un couple qui a un bébé, je travaille en faisant du nettoyage dans sa maison, 4 heures les lundis et 3 heures les jeudis, ça c'est un travail, un autre travail que j'ai, c'est les mardis, tout le matin, jusqu'à 13 heures et les jeudis de 14 heures jusqu'à 19 heures, dans la maison d'une autre famille aussi, je travaille aussi en faisant du nettoyage et de temps en temps, en gardant des enfants de la dame, le mardi pour l'après-midi, je travaille dans la maison d'une autre dame, 4 heures, les mercredis je travaille dans la maison d'une autre dame, les matins, 3 heures et l'après-midi je travaille dans la maison du fiancé d'une autre de mes cheffes, durant 3 heures aussi et les vendredis, le matin je travaille dans la maison d'un couple qui est âgé, de 8 heures du matin à 11 heures et demi et les samedis, chaque 15 jours, je travaille dans la maison d'une autre dame, durant trois heures. »

Le travail itératif fait partie des conditions de travail et illustre la manière dont est vécu le travail domestique, bien que la répétition du travail domestique ne soit que très rarement nommée. L'arrivée de membres de la famille, un problème dans le cadre du travail, le changement de personnes employeuses, l'engagement dans une église ou dans le Collectif de Travailleuses et de Travailleurs Sans Statut, sont des éléments qui permettent de construire des repères d'ordre chronologique dans la dispersion engendrée par le travail domestique salarié auprès de plusieurs personnes employeuses. Il ressort des entretiens que le changement de celles-ci participe du jalonnement des différentes phases du parcours professionnel et migratoire. De plus, lors de entretiens, ces variations me permettaient de revenir sur certains événements, comme de construire, de personne employeuse à personne employeuse, une continuité entre les travaux actuels et les précédents : « quand vous étiez chez la dame italienne » ou encore « qu'est-ce qui s'est passé après avoir quitté la dame maniaque... non, pas celle-là, celle qui avait un chien. »

Modalités d'externalisation du travail domestique

Les manières dont le travail domestique est externalisé, c'est-à-dire les façons dont les différentes tâches sont détaillées, ou non, révèlent la conception que l'employeuse a du travail que devra effectuer l'employée et ses propres attentes. De là découle, notamment, la nécessité de connaître les normes en vigueur dans ce secteur. Connaissance qui permet d'optimiser les chances d'obtenir et de garder une place de travail :

« ... elles te demandent si tu as déjà travaillé, parfois, il peut y en avoir une qui te dit de repasser une chemise, pour voir comment.... mais normalement quand tu connais déjà ton travail, c'est comme si tu t'asseyais devant une machine et tu sais comment ça s'écrit... parfois, quand c'est la première fois, quand tu ne sais pas à quelle classe de personnes tu as affaire, tu es nerveuse, mais tu connais ton travail, ce que tu dois faire. Cela dépend aussi et cela va varier de chaque coutume de chaque famille, parce que chaque famille a des coutumes différentes, alors le plus logique, c'est que tu demandes ce qui leur plaît, si ça leur plaît, la manière dont tu fais les choses. Alors, comme ça, tu connais peu à peu chaque personne, chaque famille, et comme normalement je travaille dans plusieurs endroits et pas dans un seul, je préfère demander. »

Il ressort des entretiens que les goûts et les coutumes relatives à la manière dont une maison doit être tenue varient fortement entre employeuses. A partir de ce constat, les

employées observent et/ou interrogent leurs employeuses, afin de pouvoir répondre à leurs exigences. Avoir travaillé pour des employeuses dont les exigences sont supérieures à la moyenne permet ensuite de pouvoir s'adapter à tout type de travail et de contexte:

« ... quand je parle avec l'Italienne, parce que nous nous voyons parfois, nous nous saluons et nous parlons et je lui dis que je n'ai jamais connu de maison aussi propre que la sienne et que grâce à ce que j'ai appris à nettoyer là, je peux me donner le luxe de cesser les travaux qui ne me conviennent pas. »

Les tâches déléguées demeurent souvent implicites, dans le sens où il s'agit, par exemple, d'entretenir la maison, laissant à l'employée le soin de sentir ce qui doit être fait pour que la maison soit propre. Il peut également y avoir une délégation des tâches qui suit un ordre particulier ou certaines manières de faire circonstanciées par la personne employeuse. Dans ce cas là, on parle d'externalisation de l'organisation et de la conception même qu'a la personne employeuse de la manière dont son travail domestique doit être effectué, qui peut d'ailleurs parfois être à l'opposé de celle de l'employée :

« La dame me dit d'abord de passer l'aspirateur et ensuite de nettoyer... alors... alors on accepte, on s'accommode à ce qu'elle veut... »

Certaines demandes plus personnelles peuvent également être formulées, telles que de petits travaux de couture, des repas particuliers ou d'aller promener un animal domestique. Ces requêtes peuvent être faites parfois avec tact et gentillesse auquel cas, les tâches sont parfois acceptées par les employées, dans d'autres cas, une des manières de les éviter est de faire celle qui ne sait pas les effectuer ou d'accepter de manière exceptionnelle de les faire, tout en laissant entendre que c'est une faveur qui ne se répétera pas.

Concernant les pratiques de délégation, il apparaît que c'est ce qui sort de l'ordinaire qui est spécifié (déposer ou reprendre des habits au pressing, faire un à fond) par oral ou par écrit, par une note, un coup de téléphone, un message sur le natel ou encore de vive voix. Ce qui est demandé est explicité lors de la première rencontre ou dans les premiers temps d'un nouveau travail. Pour le travail courant, il n'y a pas de liste ou de notes d'activités spécifiques à effectuer. Pour celles qui préparent de manière ponctuelle ou quotidienne les repas, le nombre de convives est également précisé au préalable par

l'employeuse, ainsi que le type de repas. L'explicite peut relever de tâches que l'employée ne doit pas effectuer, l'employeuse jugeant que c'est à elle ou à ses enfants de s'en charger, par exemple s'occuper d'un animal domestique ou ranger sa chambre. De plus, le fait d'avoir une personne employeuse qui dise de manière constante ce qu'il faut faire est un facteur de stress et de pression qui rend les conditions de travail plus difficiles pour les employées. Les employées apprécient qu'il n'y ait pas, au quotidien, trop d'échanges sur les activités à accomplir.

En ce qui concerne la prise en charge des enfants, le travail demandé n'est pas toujours clairement défini par les personnes employeuses :

« Ils te disent comme ça [ton moqueur], c'est pour garder les enfants, et quand tu es déjà en train de les garder [ils te disent], oui mais quand les enfants sont à l'école, ou quand ils viennent ou quand ils font la sieste, mais tu peux faire quelque chose, tu peux nettoyer pour le même salaire. »

C'est pour cette raison, associée à la trop lourde responsabilité engendrée par la garde d'enfants, que certaines de mes interlocutrices ont préféré s'en éloigner dès qu'elles ont trouvé d'autres opportunités de travail.

Une distinction claire est faite par les employées entre le nettoyage, la garde d'enfant et le fait d'avoir une maison « à tenir » où toutes les initiatives doivent être prises, telles que jeter ou donner des objets/vêtements qui ne servent plus, acheter de nouveaux ustensiles pour la cuisine ou des objets pour la décoration ou encore d'organiser soi-même les espaces de rangement pour les habits ou la vaisselle, par exemple. Ces deux dernières activités impliquent davantage de responsabilité que le seul fait d'effectuer une série de tâches. Les pratiques de délégation peuvent en effet déboucher sur un engagement total, c'est-à-dire faire comme si, dans le choix des tâches, la maison appartenait à l'employée. L'expression de la prise en charge se fait au travers d'expressions, telles que « presque » ou « pratiquement » associé à « comme si c'était ma maison ».

La délégation des tâches domestiques apparaît comme plus « normale », alors que celle relevant du soin aux enfants est considérée comme « plus surprenant ». Tout se passe comme si le fait de ne pas avoir de temps pour nettoyer était de l'ordre de l'acceptable, alors que pour le soin aux enfants, le manque de temps se justifie plus difficilement :

« Ce qui est de nettoyer, ça, c'est selon, je sais pas, elle ne peut pas le faire, mais peut-être en ce qui concerne les enfants, elle pourrait le faire davantage. »

La délégation est engendrée, selon les employées, par le manque de temps des employeuses, ou parfois, quand celles-ci proviennent d'une classe socio-économique supérieure, de leur incapacité à savoir faire certaines tâches. Le manque de temps semble concerner, parmi les couples, exclusivement les femmes :

« Je crois qu'elle n'a pas le temps, parce que dans tous mes travaux, elles travaillent et elles n'ont pas le temps de maintenir la maison propre ou de repasser ou... »

La délégation des activités va de pair avec la position que chacune occupe dans le rapport social. Pour plusieurs femmes interviewées, c'est le fait de déléguer des activités, quels que soient la manière et le ton employé, qui met en exergue la différence de statut entre employée et employeuse :

« Elle ne me regarde pas d'en haut, je considère que non, seulement que la différence [entre employée et employeuse] se remarque au moment de donner des instructions, mais en ce qui concerne les choses en dehors de ça, non, ça ne se sent pas. »

Il ressort des entretiens qu'effectuer un travail domestique pour quelqu'un-e d'autre engendre une grande responsabilité. Les cas des pertes ou de disparition sont mentionnés par certaines employées, dans ce cas, ce sont elles qui en sont en premier responsables, avec tout ce que cela implique dans le rapport de travail (perte du capital de confiance, soupçon de la part des patron-ne-s) :

« Il y a également ces petites choses, comme quand elles ne retrouvent pas quelque chose et elles te disent, avec ce ton, et que ça devient une montagne... »

Etre en contact avec des documents personnels et/ou administratifs ou avec des vêtements intimes engendre le sentiment d'être une usurpatrice, dans le sens de ne pas être à sa place, dans cette sphère qui relève de l'intimité, même si apparemment cela ne gêne pas les personnes employeuses :

« Parfois, on se sent comme une intruse, parce que touche, je sais pas moi, son linge intime, ou des cartes ou des comptes, parce qu'il y a pas mal de papiers, même s'ils essayent d'être ordonnés, on voit toujours quelque chose. (...) ils ne

me disent pas, ne le touchez pas, ne le regardez pas, non, chaque chose doit être à sa place, je pense qu'ici [en Suisse] tout le monde est habitué à ça, qu'il n'y a rien de très intime, de très réservé, il y a pas, sauf peut-être les pensées (rires). »

Représentations du travail domestique

Le code répartition/représentation permet d'accéder aux représentations que les employées se sont forgées sur la manière dont le travail domestique se répartit chez les couples auprès desquels elles travaillent (Tableau 17). Dans le sens où, pour les employées, le travail domestique qu'elles ne prennent pas en charge est effectué par les deux partenaires de manière indifférenciée. Ces représentations démontrent que les pratiques observées ne correspondent pas à ce que disent les employées de la répartition du travail domestique. En effet, elles tendent à minimiser le fait que les tâches restantes, de même que l'externalisation du travail domestique, restent du domaine de l'épouse. La minimisation de l'asymétrie n'est pas un fait nouveau, les mêmes mécanismes sont à l'œuvre quand le travail domestique n'est pas payé au sein des rapports familiaux et que les deux partenaires d'un couple l'effectuent (Roux et *al.*, 1999).

Il apparaît, et ceci n'est pas une surprise, que ce sont, parmi les couples, les femmes, dans la quasi totalité des situations, qui effectuent le premier entretien, parlent du travail à faire et négocient les conditions de travail. Elles délèguent le travail domestique et explicitent les tâches plus spécifiques à effectuer :

« 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. »

Il peut toutefois y avoir des exceptions, dans certains couples, où par exemple la femme ne sait pas repasser et que son partenaire a des exigences particulières dans ce domaine, dans ce cas c'est lui-même qui montre à l'employée la manière dont elle doit s'y prendre. Pour les employées qui prennent en charge un seul lieu de travail, quand les personnes employeuses sont absentes à tour de rôle, notamment pour des raisons professionnelles, les femmes essayent de faire une partie du travail que leur employée devra effectuer, alors que les hommes ne semblent pas partager ce souci et argumentent l'état de la maison par un manque de temps :

« Quand elle peut et quand elle est là les fins de semaine, elle essaye de faire les machines, elle essaye de faire le maximum de ce qu'elle peut, pour que les choses soient en ordre, mais quand elle n'est pas là et que je reviens le lundi, la maison, c'est un désordre total, il me dit, je n'ai pas eu le temps de faire ceci ou cela. »

Lors de la prise en charge des enfants, il arrive, rarement, que ce soit les deux parents qui passent l'entrevue avec la nouvelle employée, lui parlent de ce qu'il y a à faire, des préférences et du caractère de l'enfant. Dans la prise en charge des enfants conjointe à des tâches d'entretien d'un lieu de vie, les personnes employeuses peuvent demander de manière explicite que ce soit les enfants et non pas le nettoyage qui aient la priorité, celui-ci étant fait de manière plus sporadique :

« Elles, elles me disent toujours que le plus important, ce sont les enfants. »

Bien qu'il existe des variations dans la manière dont le travail domestique se répartit entre les deux partenaires, on peut toutefois dire que dans la majeure partie des situations, l'externalisation est prise en charge par l'épouse :

« C'est équitable. Bon, dans l'un, c'est complètement elle, parce que lui ne s'occupe pas du tout de ça [le travail domestique], s'il faut faire quelque chose, qu'elle le fasse. »

De plus, quand les deux partenaires sont présents, il apparaît de manière générale que c'est la femme qui participe aux travaux domestiques et vient donner un coup de main à l'employée, contrairement à son partenaire :

« J'ai le sentiment de venir remplacer ce que l'épouse devrait faire avec son mari. Parce que lui parfois, il a le temps, il est là à regarder la télé ou arrosant les plantes, bon... c'est nécessaire, mais [il ne fait] rien de plus et j'ai vu, quand, bon je ne sais pas si c'est le sujet, mais quand ils sont là les deux, je m'occupe d'autres choses et elle s'occupe de faire la cuisine et lui, il ne fait jamais rien quand elle est là. Quand je suis là, il met la table, mais quand elle est là, il ne fait rien, absolument rien. Je suis l'homme et je vis heureux. »

Les comparaisons avec le pays d'origine peuvent occulter la répartition des tâches, les contributions masculines observées étant survalorisées :

« ... ici, c'est un peu étrange, parce que ici, il y a pas de différence entre hommes et femmes, je vois que quand mon chef arrive, et dans d'autres lieux aussi, ils font toujours les deux ensemble, je ne pourrais pas dire qu'ici, c'est seulement la femme qui est à la cuisine ou à la maison, il y a des choses que l'homme fait aussi, c'est l'homme aussi qui cuisine, qui fait des choses avec les enfants et ça me paraît étrange, parce que dans mon pays, c'est seulement la femme. »

Les représentations sur la répartition soulève plusieurs questions : qu'est-ce qu'elles légitiment ? Comment se construisent-elles ? Pourquoi est-ce si difficile dans cette position d'employée de reconnaître que la répartition est asymétrique ? Qu'est-ce qui est en jeu ? Est-ce que prendre en charge uniquement le travail de l'épouse est quelque chose qui dévalorise davantage leur travail, alors que croire prendre en charge les tâches que l'épouse et l'époux exécutent ensemble, ou exécuteraient s'ils en avaient le temps, donne plus de valeur et de prestige au travail fait ? On peut se demander si le travail domestique délégué par le conjoint est davantage pris au sérieux et, de ce fait, effectué avec plus d'attention par les employées. De plus, il est possible que la participation masculine soit surévaluée par les employées, comme elle l'est généralement par leur partenaire (Roux et *al.*, 1999 ; Vandelac, 1985).

Les appréciations faites sur le travail domestique

Les commentaires sur le travail effectué, tels que dire que le travail a été bien fait, remercier l'employée, soit de manière anticipée, soit à la fin du travail, permettent de sortir le travail domestique salarié de l'invisibilité. Les commentaires peuvent être dits par les deux partenaires, cela dépend généralement de qui rentre en premier à la maison :

« Dans un lieu, l'époux de la dame arrivait, j'avais déjà terminé, elle allait venir et il a dit, hum, tout est propre, ça sent bon. Alors je me sens bien. Au moins, on sait que les choses ont été bien faites. C'est satisfaisant pour moi. »

Les remerciements se transmettent également à fin du mois, au moment où l'employée va être payée, soit par téléphone, soit par écrit ou encore de vive voix. De même, après des vacances ou un séjour à l'étranger, quand les personnes employeuses reviennent à la maison, c'est également le moment où elles remercient et félicitent leur employée pour l'état dans lequel elles retrouvent leur lieu de vie. Le fait de faire remarquer que l'on est content du travail fait peut être une habitude ou quelque chose de plus ponctuel qui se

dit à certains moments, notamment pour une initiative nouvelle. Pour d'autres employées, les remarques sont autant positives que négatives:

« Si je fais quelque chose qui ne leur plaît pas, ils me le disent, et si c'est quelque chose de bien, ils me le disent également. »

Les remarques sont plus fréquentes durant les premières semaines de travail puis deviennent de plus en plus rares, le travail effectué devient normal, répétitif et ne nécessitant, de ce fait, plus d'attention de la part des personnes employées:

« La première fois que j'ai fait ça [nettoyer le frigo], elle m'a laissé en grandes lettres, N., merci beaucoup pour m'avoir nettoyé le frigo, bon, maintenant, elle ne me remercie plus, mais bon... »

Les employées demandent à leurs employées si la manière dont elles procèdent leur convient, particulièrement s'il n'y a ni remarques, ni observations sur le travail effectué. Les appréciations se construisent également par comparaison avec une autre employée, par exemple, lors de remplacement où l'employée remarque une différence et la mentionne. L'absence de remarques et d'observation est également vécue comme positive, dans le sens où le travail, puisqu'il n'est pas critiqué, peut être considéré comme satisfaisant pour les personnes employées.

La connaissance de l'absence de statut

Qu'est-ce qui change, concernant la question du rapport aux personnes employées, dans un contexte d'absence de statut ? La connaissance, de la part des personnes employées, de l'absence de statut est une information demandée généralement de manière explicite dès les premières interactions :

« C'est la première chose qu'ils me demandent, la première fois, lors de l'entrevue de travail, parfois de manière ironique je pense, parce qu'ils demandent, d'où venez-vous et je dis, d'Amérique du Sud, alors je leur dis d'où je viens et ils me demandent, est-ce que vous avez un permis de travail ? Et parfois ça m'est arrivé de dire, est-ce que vous pensez que si j'avais un permis de travail, je serais en train de faire cette entrevue ? Je m'imagine que non, mais c'est par routine, on demande par habitude, pour savoir si on a un permis de travail, mais dans tous les lieux où je suis allée, c'est la première chose que l'on m'a demandée. »

La question, de leur part, peut être perçue comme ironique, comme quelque chose de si évident que cela ne vaut pas la peine de s'y arrêter. Comment, en effet, être d'origine

latino-américaine, travailler dans le secteur de l'économie domestique et avoir un permis ?

« Oui, à la première entrevue, ils demandent toujours, la première question c'est toujours, est-ce que vous avez un permis ? Et je dis, non, et très peu de fois ils me disent non, qu'ils voulaient quelqu'un avec un permis, la majorité disent toujours oui dès la première entrevue, la première chose qu'ils me disent, si tu as un problème avec la police, tu dis que tu ne travailles pas ici, que tu ne connais personne. »

Cette information permet également aux personnes employeuses de donner des consignes, notamment en cas de contrôle de police, afin d'éviter que leurs employées ne les citent, ni ne mentionnent les lieux où elles travaillent :

« Oui, ils savent, parce que quand vous mettez l'annonce et vous y allez, eux ils disent, vous avez un permis, ils demandent ça parce qu'avec un permis, ils doivent nous payer plus, alors on dit non, ah bon, alors c'est bien, ils savent, parce que ceux qui ont des papiers, ils demandent plus, si on demande 20, parce que ceux qui ont des papiers, ils demandent 25 francs l'heure. »

Dans d'autres situations de prises de contact, il arrive que cette information soit considérée comme implicite, dans le sens où l'absence de statut peut se déduire des informations données par la future employée, notamment sur son temps de séjour en Suisse :

« Parce qu'ils m'ont demandé et je leur ai répondu que j'étais là depuis deux mois et bien sûr, en travaillant depuis si peu de temps comme deux mois ici, personne n'arrive avec des papiers, parce que non, je ne pense pas qu'ils soient... ils ne m'ont pas demandé de manière directe, mais on suppose, parce que la personne qui les met en relation avec moi, elle s'occupe des personnes comme moi aussi, sans documents. »

Cette donnée n'est pas maintenue sous le sceau du secret, malgré le danger que cette information peut contenir pour les employées. Ceci est peut-être lié au fait que, d'après les entretiens, cet argument est rarement utilisé en cas de désaccord avec les personnes employeuses. Par ailleurs, l'inégalité entre employées et employeuses peut renforcer le sentiment de « gratitude » envers ces employeuses qui prennent le « risque » d'employer une employée sans statut légal. Dans la grande majorité de mes entretiens, cette

gratitude envers la prise de risque potentielle par les employeuses, n'est pas présente. Les femmes qui connaissent leurs droits savent bien, par exemple, que les amendes, au cas où celles-ci sont effectives, ne touchent pas de la même manière employées et employeuses, les conséquences pour les unes et les autres sont sans commune mesure⁴⁰.

Sa propre invisibilité

La « propre invisibilité » indique la manière dont on parle du travail ménager fait pour soi, en opposition au travail domestique effectué contre rémunération pour quelqu'un-e d'autre ou pour son partenaire⁴¹. De par l'absence d'externalisation – externalisation qui a comme conséquence de spécifier un certain nombre de tâches – il est difficile de nommer ce qui constitue le travail ménager pour soi en opposition au travail domestique salarié pour les autres. Dans un premier temps, tout semble indiquer que le travail ménager s'inscrit soit dans une continuité, les tâches étant faites de la même manière que sur le lieu de travail, le niveau d'exigence étant, *grosso modo*, le même :

« C'est le même niveau [d'exigence], quand je nettoie mes choses, j'aime le faire à fond, et dans mon travail j'aime aussi le faire à fond » ou encore « c'est la même chose. Je pense que c'est la même chose, je ne fais aucune différence. J'aime laisser les choses de la meilleure manière que c'est possible de [les] laisser. »

Ou alors, son propre travail ménager s'inscrit en rupture, dans le sens où on profite de n'avoir pas un regard sur ce qui est accompli, ni un temps limité à disposition, pour y encastrier quelques activités récréatives (téléphone, par exemple) :

« Je peux prendre le temps que je veux, je fais des pauses le temps que je veux et je suis en pyjamas et je mange quelque chose et je parle par téléphone et je ris un moment ».

L'assiduité est moindre et elle va de pair avec une certaine improvisation. Le temps qui y est consacré dépend des autres activités, c'est un temps compressible :

⁴⁰ Pour les employées, les conséquences peuvent être une carte de sortie du pays, pour les employeuses, elles peuvent, dans le pire des cas, recevoir une amende. Les risques ne sont pas tout à fait les mêmes des deux côtés... Le projet de loi sur le travail au noir ne ferait que renforcer – pour celles qui ne s'inscrivent pas dans une forme de collectif différé – une position de dominée en conférant à la personne employeuse davantage de pouvoir. En effet, l'écart entre les sanctions envers les unes et les autres ne fait que s'aggraver. Dénoncer des abus, dans le cadre du travail, deviendra bien plus difficile. Cette loi, si elle passe, renforce la vulnérabilité et la clandestinité des personnes sans statut légal.

⁴¹ Je rappelle que dans ce travail les femmes interviewées ne vivent pas avec un conjoint.

« La maison, personne ne dit si c'est bien ou pas, on le fait bien, mais un peu rapidement, comme personne ne se rend compte si c'est mal fait, ou quoi, alors on le fait vite ».

Le temps pris pour faire le nettoyage peut être plus lent :

« Je prends peut-être plus de temps, quand je travaille, je prends un temps limité, dans une heure je dois partir ou alors je dois faire quelque chose (...) chez moi, c'est le matin ou l'après-midi, comme on veut, avec plus de liberté, avec plus de temps. »

Le travail ménager, de par le fait qu'il n'y a ni regards extérieurs, ni remarques ou observations portées sur lui, ne s'inscrit plus dans un rapport social:

« Parce que chez moi, je sais que personne ne va me dire que c'est mal fait, parce que celle qui commande chez moi, c'est moi, par contre je sais que là (où je travaille) il peut y avoir une personne qui peut me faire des remarques, comme elle peut ne pas m'en faire, alors j'essaye de faire le mieux ».

Par ailleurs, l'espace restreint engendre une manière différente d'effectuer les tâches domestiques:

« Je vis avec 5 personnes dans un studio, mais pour le nettoyage, je préfère le faire dans une maison où je ne vis pas, il y a plus d'espace, c'est plus commode (...) c'est vrai que je n'ai pas très envie de nettoyer où je vis. »

Synthèse

Il apparaît que l'invisibilité du travail domestique se retrouve, du moins partiellement, lorsque le travail domestique devient salarié. Malgré l'implicite relatif à ce qu'est le travail domestique, les employées essaient de connaître les exigences des personnes employeuses, ces informations peuvent s'acquérir par l'observation ou en posant des questions sur les préférences de ces dernières (ce qui est d'autant plus difficile, lors de la première phase de la migration et que la langue n'est pas encore maîtrisée). Dans la manière dont le travail domestique est délégué il ressort que les tâches définies et/ou mentionnées par l'employeuse sont généralement celles qui sortent de l'ordinaire, le reste du travail dans le quotidien demeure généralement implicite. Concernant la représentation que les employées se forgent du partage du travail domestique auprès des couples chez lesquels elles travaillent, il ressort que l'asymétrie de la répartition est largement sous-estimée. Ce sont les commentaires, les remerciements ou encore les

remarques qui vont permettre aux employées d'avoir un retour sur le travail effectué. Tout se passe comme si c'est la parole des employeuses qui rend visible le travail domestique effectué par les employées. Dans les tâches ménagères, c'est justement l'absence d'appréciation sur le travail accompli et d'exigences à atteindre qui différencie le travail ménager du travail domestique salarié.

b) Rapport social aux personnes employeuses

Dans cette partie, je vais m'arrêter sur les différentes dimensions qui constituent le rapport social entre employées et employeuses. Celles-ci recouvrent la manière dont les employées parlent des relations qu'elles nouent avec les personnes qui les emploient, les premiers contacts, les échanges de parole existants, le degré de distance et/ou de proximité établi, les processus de négociation entre employées et employeuses, ainsi que les indicateurs de la hiérarchie, notamment dans la manière de se nommer les unes et les autres.

Les rapports que les employées entretiennent aux personnes employeuses sont extrêmement divers :

« En fait, ça varie beaucoup entre les unes et les autres, j'ai des relations de grande amitié, j'avais un travail qui était plus ou moins fixe, j'allais dans la maison d'une famille, trois fois par semaine, mais à cause d'autres travaux qui me causaient des conflits pour l'horaire, j'ai laissé ce travail, dans ce travail que j'ai laissé, les relations étaient très familiales, je partageais avec les enfants, je partageais avec la famille, avec l'époux, avec la dame de la maison, comme si on était en famille. Il y a d'autres relations de travail, par exemple avec un de mes chefs chez qui je travaille, qui est le fiancé de ma cheffe, je l'ai vu seulement une fois, le premier jour où je suis allée travailler chez lui, ensuite je ne l'ai plus jamais vu, parce qu'il travaille toute la journée, alors il me laisse une enveloppe et rien de plus, je le connais seulement par photo. Chez une autre dame, c'est très rare que je la voie, j'ai les clés de la maison, nous ne communiquons pas, avec le couple de personnes âgées chez qui je travaille, nous avons une relation très amicale, très humaine, nous parlons toujours, pendant que je fais le travail, j'ai une pause de 10 ou 15 minutes, nous nous asseyons tous pour prendre un café avec la dame, nous parlons de ce qui s'est passé dans la semaine, c'est une relation où on s'intéresse à vous comme une

personne, non pas seulement comme quelqu'une qui travaille dans votre maison, mais comme une personne, on vous demande, qu'est-ce qui se passe chez vous, comment va votre famille, des choses comme ça. »

Se sentir « en bons termes » avec la personne employeuse est quelque chose de fondamental, dans le lieu même de travail, mais également dans une perspective de futures places de travail. En effet, le fait d'être recommandée permet d'obtenir des conditions de travail nettement meilleures dans un nouveau travail et d'avoir un capital plus élevé de confiance dès le départ. De ce fait, les temps d'essai sont généralement supprimés et les employées reçoivent beaucoup plus rapidement la clé de leur lieu de travail, parfois le jour même. De plus, comme le souligne Ybargüen (1999), le fait de soigner leur relation aux personnes qui les emploient engendre l'impression de travailler chez des personnes dont les employées se sentent proches (cf. Circularité et échanges dans le réseau).

Il est difficile de définir, pour les employées, ce qu'est une « bonne » personne employeuse :

« Un bon employeur, c'est quelqu'un qui s'intéresse à nous, pas seulement comme une machine de travail, mais comme une personne, quelqu'un qui réponde réciproquement à l'honnêteté que vous avez envers eux, à la manière dont vous travaillez et à la manière dont vous les traitez. »

Il ressort néanmoins que le respect, par les personnes employeuses, des termes du contrat fixés au début est un élément essentiel. Le fait que les employeuses soient polies et attentives envers leurs employées, en leur demandant, par exemple, comment elles vont et en se préoccupant de la famille restée dans le pays d'origine est considéré comme positif :

« Je sens qu'ils sont attentifs, si tu as besoin de quelque chose, d'une recommandation, [ils me disent] nous te le faisons, nous te l'écrivons. »

Il est important de pouvoir compter sur l'employeuse, que celle-ci se soucie des services qu'elle pourrait rendre, tels que l'appui dans certaines démarches. Plusieurs attitudes de la part des personnes employeuses permettent que les employées se sentent respectées en tant que personne, telles que le ton utilisé dans l'échange de parole, la possibilité de

prendre des temps de pause, se voir proposer un thé, un café ou une petite chose à manger. Parfois, les employeuses font le marché et elles ramènent quelques provisions pour l'employée. Certaines employées empruntent également des bouquins, peuvent prendre les journaux en fin de journée ou amener chez elles de vieux magazines. Ces petits gestes sont appréciés.

Cette relation, même quand elle est considérée comme positive, implique toutefois que beaucoup de choses ne peuvent pas être abordées, notamment le fait de savoir si ce que les employées gagnent leur suffit pour vivre. Les frais qu'elles ont dans le pays de réception, comme dans le pays d'origine, ne semblent pas être une question qui préoccupe les personnes employeuses. Bien que, dans certains cas, les personnes employeuses, pour être sûres de garder leurs employées s'enquière de leur situation économique et de leurs besoins et adaptent, dans une certaine mesure, le salaire versé. Il peut également arriver que les employeuses prêtent une somme d'argent (caution pour un appartement, problème de santé, membre de la famille malade resté au pays).

Les personnes employeuses peuvent également dans certains cas se préoccuper de la santé de leurs employées et prendre en charge certains examens médicaux, voire parfois les accompagner pour ceux-ci. Cette sollicitude n'est pas sans revers, puisque les employées, par la suite, se sentent en dette envers les personnes employeuses et ont plus de peine à marquer des limites, voire à quitter un poste de travail, après avoir été « aidées ». Il arrive également que des rapports amicaux se tissent, l'employée est parfois invitée, en dehors de ces heures de travail, à venir manger. Elle est alors considérée dans ce cas comme une hôte et elle ne participe pas au travail domestique.

Les échanges de parole entre employées et employeuses sont, de manière générale, asymétriques. Les personnes employeuses parlent de leur vie et de leur intimité, ce qui peut amuser dans certains cas les employées, voire être intéressant, ou alors être ressenti comme une imposition à laquelle il est pratiquement impossible de se soustraire. Les employées parlent généralement peu de leur vie et quand elles le font, c'est souvent pour parler de généralités qui ne les concernent pas de trop près, telles que les *us* et les coutumes de leur pays d'origine :

« Si elle 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. »

Les échanges de parole, lorsqu'ils se font, partent de l'initiative de la personne employeuse. Par ailleurs, les employées préfèrent garder une certaine distance envers leurs employeuses, notamment en parlant peu de leur vie. C'est le cas si elles ont eu de mauvaises expériences, comme le fait que des choses qu'elles avaient dites aient été utilisées contre elles. Une des manières d'éviter les difficultés, c'est de s'occuper du travail à faire et de mettre de côté des sentiments qui pourraient s'apparenter à de l'amitié. L'employée parle de sa vie à elle seulement si l'employeuse pose des questions, indice qui marque son intérêt pour les paroles de l'employée et qui encourage celle-ci à continuer:

« Je pense que seulement si elle me demande, je peux lui répondre ou peut-être un commentaire et encore, pas trop long, je pense pas que ça l'intéresse, maintenant quand ça l'intéresse, c'est quand elle pose des questions. »

Il apparaît également que trop de distance de la part de l'employeuse est également considéré comme un manque de respect envers l'employée et comme une marque trop visible des positions que les unes et les autres occupent dans le rapport salarial :

« Je n'ai jamais rien eu, aucune altercation, mais je me sens comme un robot là. Je fais mon travail, il n'y a jamais une question, une interrogation et mon argent est là [sur la table]. »

Cette distinction entre employée et employeuse se joue également dans les représentations élaborées par les employeuses concernant le niveau de formation de leurs employées:

« Elles pensent que tu n'as pas [fait] d'études, ni éducation, ni préparation, que tu n'as jamais été à l'école, elles pensent le pire de toi. »

Quand il s'agit de prise en charge des enfants, la relation se double d'un paradoxe, dans le sens où les femmes interviewées disent se sentir comme quelqu'une de la famille, tout en revendiquant le fait de ne pas être assimilées à une membre de la famille. Tout se passe comme si la relation de proximité était considérée comme positive et nécessaire, toutefois trop de proximité empêcherait la reconnaissance de leurs activités comme étant un travail. Il leur deviendrait également plus difficile d'exprimer, si cela était nécessaire, leur désaccord avec leurs conditions de travail.

Etre « aimée » est considéré comme quelque chose de très positif, comme le fait de continuer à maintenir des liens, à se voir de temps à autre, de recevoir des photos d'enfants que l'on a gardés et qui maintenant ont grandi, de savoir que dans l'album familial son portrait a une place, de continuer à échanger des cadeaux lors des anniversaires, par exemple. Il peut y avoir un glissement entre l'importance d'entretenir de bonnes relations de travail et le fait d'« aimer » et d'« être aimée », dont la marque la plus forte est celle d'être considérée comme une membre de la famille, même si l'on ne travaille plus dans ce lieu.

Quand les liens deviennent « de type presque familial », les pratiques de délégation ne prennent plus les mêmes dimensions. Les tâches effectuées le sont en fonction du bien-être des personnes employées et prennent le statut de service rendu :

« Je ne cuisine pas, mais parfois par affection, parce que ça me fait de la peine, le fait que les deux travaillent et qu'ils rentrent tard du travail, fatigués, alors pour leur faire plaisir, je leur cuisine une petite chose, ils me disent, non, non, vous n'avez pas à le faire, mais ça me plaît, je le fais avec affection. »

Le fait d'aimer son travail, de se sentir comme une membre de la famille, engendre un sentiment de joie, travailler n'est plus perçu comme un travail, mais comme un plaisir. Le sentiment de contentement réciproque entre employées et employées est quelque chose d'important :

« Parce que je veux qu'ils soient contents avec moi, parce que moi je suis contente avec eux. »

Tout se passe comme si ce sentiment participait à l'occultation des rapports de domination et de pouvoir qui existent dans le rapport social aux personnes employées.

Nous touchons là à un des paradoxes du travail domestique salarié (Dussuet, 2005). En effet, comme elle l'analyse, celui-ci semble, *a priori*, s'inscrire dans une rupture du « travail d'amour ». Alors que, dans les faits, il est appréhendé en continuité du « travail d'amour », malgré le fait qu'il appartienne à l'échange marchand, dans le sens qu'il ne dissocie pas la logique du don, c'est-à-dire, « l'obligation de donner, et au-delà surtout, celle de recevoir, sont la condition de pérennité du lien »⁴² de la logique marchande, qui

⁴² Annie Dussuet (2005 : 88).

elle « suppose que l'équivalence des prestations permet de solder la relation en "libérant" chacun des co-échangistes, les rendant à leur individualité. »⁴³

Il ressort des entretiens que la relation aux personnes employeuses est un élément fondamental de la construction du cadre de travail. Il se fait sentir dès les premières interactions entre employées et employeuses. A cela s'ajoute le fait que l'employée se réapproprie le degré de distance ou de proximité qu'elle entretient avec la personne qui l'emploie. C'est en effet l'employée qui va, du moins dans une certaine mesure, « choisir » quel type de relation elle souhaite construire. Tout se passe comme si les stratégies de valorisation du travail et les significations données à la relation transformaient l'emploi en autre chose qu'un rapport de domination, où il apparaît comme choisi et construit et non pas subi et imposé. C'est le même phénomène qui est à l'œuvre concernant la répartition du travail domestique au sein des couples, où les femmes disent avoir opté pour une « inégale » répartition, afin d'avoir le sentiment qu'elles ont décidé de leur affectation principale au travail domestique et que celui-ci ne leur a pas été imposé (Roux *et al.*, 1999).

Bien que la connaissance du fait d'être sans statut légal par les personnes employeuses ne soit en effet que rarement utilisée dans le cadre d'un conflit de travail (Tableau 6), cela ne veut pas dire que cette connaissance ne structure pas les relations entre employées et employeuses. Au-delà de ce qui est explicite ou avouable, est-ce un élément pris en compte dans les processus de négociation comme dans la construction de la relation?

Processus de négociation

Les processus de négociation se définissent par un échange de paroles qui permet de modifier le cadre de travail. Ils peuvent apparaître soit de manière antérieure, soit simultanément, aux modalités d'affirmation et à la pose de limites. Le fait de connaître son rythme de travail et le temps que prend telle ou telle activité sont des facteurs importants pour pouvoir ensuite négocier au mieux ce qui sera demandé durant le laps de temps imparti au travail domestique :

« 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

⁴³ Idem.

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, 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, on te dit en trois heures, non impossible, alors, 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... »

La concordance entre le temps mis à disposition et les tâches à effectuer peut être sujet à discussion si les employées trouvent qu'elles ont besoin de davantage de temps pour effectuer les activités demandées.

Les modalités de négociation peuvent également surgir dès les premiers contacts avec les employeuses.

« -- Ils disent qu'ils payent 20, l'heure c'est toujours à 20, mais parfois ils disent, je paye 15 l'heure, alors non, qu'à 20, parce que c'est toujours à 20, je dis, alors ils disent, ah bon alors je la laisse à 20 l'heure.

-- maintenant personne ne vous paye à 15 ?

-- non, tout le monde sait maintenant que c'est à 20, tout le monde sait, tout le monde sait que c'est à 20, si on veut payer moins, on dit qu'on ne peut pas nous payer et nous on dit, non, mais si ça nous convient, alors on fait le travail. »

Dans un premier temps, elles demandent que le travail soit rétribué à chaque fois, par crainte, quand elles ne connaissent pas encore bien les personnes qui les emploient, de ne pas être rémunérées. Ensuite, elles décident d'un commun accord avec leurs employeuses du moment dans le mois où elles vont l'être. Cela peut être à la fin du mois, ce qui permet d'éviter, selon mes interlocutrices, de dépenser son argent ou en cours de mois afin d'avoir suffisamment de liquidité. Lors des premières expériences de

travail, il est fréquent que les employées soient confrontées à des situations de non-paiement:

« J'ai travaillé durant un mois et demi dans une maison, les soirs et elle ne m'a pas payée, elle ne m'a pas payée et elle m'a demandé que je passe les samedis, pour l'aider à repasser, j'ai passé toute la matinée à l'attendre et, en fin de compte, elle n'est jamais venue, finalement, j'ai appelé, et rien, j'ai été plusieurs nuits à frapper chez elle, et en fin de compte, quelqu'un est venu m'ouvrir et m'a dit qu'elle avait déménagé. »

De plus, il n'est pas rare que les choses fonctionnent relativement bien durant un certain laps de temps puis se grippent et que la parole donnée par l'employeuse ne soit plus respectée par cette dernière. En cas de non-acquittement, lorsque les employées décident de récupérer de l'argent auprès des personnes qui les emploient, il peut s'avérer utile de connaître des personnes ayant un titre de séjour et une certaine influence, notamment parmi les communautés religieuses, pour être accompagnée ou simplement pour proférer des menaces:

« J'avais déjà l'expérience d'une amie qui avait déjà travaillé dans cette famille, que ce n'était pas facile de laisser le travail, parce qu'elle avait dû rester sinon ils ne la payaient pas, alors j'attendais qu'ils me payent, directement le lundi suivant, je suis venue avec une amie et j'ai dit que je ne voulais plus travailler. »

Il existe également différentes stratégies en cas de retard de paiement, par exemple faire appel à d'autres membres de la famille, comme par exemple le mari de l'employeuse, afin de lui exposer ses griefs, ou encore de verbaliser ce retard tout en restant polie:

« Au début, j'avais plus honte moi, que de le leur dire. Mais j'avais besoin de payer mon appartement, j'ai besoin de payer des choses, alors... Alors d'une manière très aimable, alors que... que ça me brûle de l'intérieur, je leur dis, s'il vous plaît, est-ce que vous pouvez me payer ? »

Il est nécessaire que les employées connaissent ce que sont des conditions de travail correctes et, d'autre part, qu'elles apprennent les modalités de négociation de ces conditions de travail (Ybargüen, 1999). La négociation des conditions de travail est fortement liée à la manière dont se délègue le travail domestique. Dans le sens où ce qui est externalisé se négocie, que ce soit les tâches elles-mêmes, ou le temps qu'elles

prennent. De même, la définition même du contenu des tâches domestiques passe par la négociation. En effet, le contenu n'est pas déterminé une fois pour toutes mais dépend de l'employée, comme de l'employeuse.

Modalités d'affirmation et pose de limites

Les modes d'affirmation font référence à la façon dont les employées « imposent » aux employeuses les limites et les conditions de leur travail. Ils peuvent commencer très tôt, dès les premières interactions entre employées et employeuses, avant qu'un lien ne se soit construit, c'est-à-dire avant d'avoir un certain nombre d'éléments permettant d'inférer que des négociations pourront être entamées et menées avec succès, dans le sens où les employées obtiennent ce qu'elles demandent (horaires, réduction du nombre de tâches à faire dans un espace-temps). Deux catégories de modes d'affirmation apparaissent au travers des entretiens menés. L'une se joue dans les premières interactions : acceptation, ou non, de l'opportunité de travail, négociation du salaire et temps nécessaire pour effectuer certaines tâches :

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

L'autre catégorie est à mettre en lien avec l'aménagement du travail, afin de le rendre plus acceptable, comme dans cet extrait, où l'employée a besoin de connaître les dates de vacances de son employeuse afin de pouvoir organiser son travail :

« Elle [ma patronne] me dit toujours que je ne suis pas très subtile pour parler, mais c'est que je suis directe, je n'y vais pas par quatre chemins, comme elle, alors je lui ai dit, que si elle partait en vacances, qu'elle m'en informe, s'il vous plaît. »

Les modes d'affirmation sont à mettre en lien avec la pose de limites, ces deux catégories sont difficilement séparables. En effet, c'est souvent face à des tâches domestiques que l'employeuse délègue de manière intempestive ou encore face à des conditions de travail qui ne sont pas jugées conformes par rapport à certaines normes que les limites sont explicitées aux employeuses. L'affirmation découle de la nécessité de devoir poser une limite et dire non. Avec le temps et l'acquisition d'un savoir-faire, il apparaît une réduction des pratiques de délégation acceptées et une augmentation des exigences envers les conditions de travail.

Les limites que posent les employées sont parfois dues à leur répulsion pour certaines tâches. En ce qui concerne la répulsion⁴⁴, cette dimension a plusieurs fonctions. D'une part, elle permet d'accéder au degré de saleté auquel les employées peuvent être confrontées dans leur travail et, d'autre part, cette répulsion peut engendrer des mécanismes de résistance, au travers de la pose de limite, que celle-ci soit dite ou pensée, d'ailleurs. La répulsion et son explicitation, voire le refus de faire certaines choses est à mettre en lien avec toute la question de la limite, de ce qui est acceptable ou de ce qui ne l'est pas. Certains travaux montrent la relation entre travail domestique et substances taboues, notamment des sécrétions corporelles, qui peuvent résulter de la sexualité (Denèfle, 1995). Cette connexion a comme conséquence, d'une part, la grande dévalorisation de ce travail, d'autre part, le fait qu'il soit et qu'il reste entre les mains des femmes.

Dans cet extrait, l'employée refuse de faire une tâche, car l'externalisation de l'intimité est trop élevée, elle fait comprendre à son employeuse les raisons de son refus. On peut dire que son intervention a eu une portée pédagogique, l'employée explique les raisons de son refus, et l'employeuse finit par lui donner raison :

« 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 et elle ne m'a plus jamais demandé d'en laver, mais parce que je lui avais parlé. »

⁴⁴ Pour Denèfle (1995), ce qui distingue les sociétés, les époques, les classes et surtout les sexes, c'est ce qui désigne ce qui est sale, les normes du propre et du sale, du convenable et de l'acceptable, du tolérable comme des dégoûts et de ce qui est inconvenant. Selon cette auteure, la propreté familiale garantit les bons choix moraux et les femmes qui prennent en charge le linge le font dans la promiscuité avec la souillure, de ce fait, la saleté retombe, socialement comme symboliquement, sur elles.

La pose de limites peut également aller de pair avec l'élimination de certaines possibilités de travail qui ne conviennent pas, telles que travailler en interne⁴⁵, ou qui peuvent générer des abus, par exemple travailler pour un homme seul :

« Mais après ce que j'ai dit, que j'étais là pour travailler, que je n'allais pas pour ça, je ne suis pas retournée travailler, alors j'ai décidé que je n'allais plus jamais travailler avec des personnes, avec des hommes seuls. »

Les limites peuvent également découler de certaines propositions salariales trop basses. L'employée explicite, dans cette situation, les raisons de son refus :

« Alors, moi rapidement je leur dis, 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. »

Parfois, la décision de partir peut très vite se prendre, particulièrement chez des femmes qui travaillent en interne : « Quand je suis arrivée, on m'a emmenée dans un travail en interne et j'ai tenu deux jours, parce que ça ne m'a pas plu [rires]. » Ceci se produit quand les tensions deviennent difficilement gérables. De plus, si l'intrusion dans la sphère privée est trop forte, seul le départ peut apparaître comme une option : « Ça a duré un mois, un mois comme ça, en tout ça a duré comme trois mois dans le travail, mais le dernier mois, je me suis dit, non, ce mois je vais le laisser, et je me suis dit, j'ai demandé à une amie de venir travailler. » Le départ peut également être provoqué par des conditions de travail difficiles, comme le fait d'avoir des enfants problématiques à charge, avec tout ce que cela comporte de responsabilités :

« L'enfant était épouvantable, il se mettait là où on rangeait le linge, un jour il a mis le feu avec des crayons à une armoire avec des habits, alors ils se sont fâchés, ils ont dit que je ne faisais pas assez attention, mais je ne l'ai pas vu et je l'ai dit à la dame, mais la dame m'a dit que non, que non, que non, que l'enfant n'était pas comme ça, que l'enfant n'était pas épouvantable, que c'était des mensonges, que c'était moi qui avait fait ça, et je lui ai dit, mais vous, vous croyez qui des deux, lui ou moi ? »

⁴⁵ Travailler « en interne » signifie avoir sa chambre sur son lieu de travail.

Une des manières de retourner la situation, entre employée et employeuse, quand celle-ci est déjà durcie, est de partir, sans attendre d'être licenciée.

Comment les employées réussissent-elles à développer de solides compétences de négociation et d'affirmation dans un contexte de travail peu favorable et avec des conséquences qui peuvent être lourdes ? Nous verrons plus loin que le fait de comparer ses propres conditions de travail à d'autres est un premier pas dans le fait de valoriser son travail et de puiser les ressources nécessaires pour poser des limites. Les limites permettent de modeler un cadre de travail et participent à l'amélioration de celui-ci. Dans l'extrait d'entretien suivant, une de mes interlocutrices montre que le fait de poser des limites a des conséquences qui peuvent aller jusqu'au licenciement, mais cela ne l'empêche pas de les expliciter clairement :

« (...) Et comme à ce moment j'avais besoin de l'argent, alors j'ai dû le faire. Imagine-toi si cela avait été quelque chose de plus grave que j'avais⁴⁶ ! Euhhhh, cela ne l'intéresse pas. C'est pour cela que maintenant je pense en premier à moi, ensuite à moi, et si je suis mal, si je suis bien malade, je ne vais pas au travail, et je le dis, et si ensuite on me licencie, ou on me met dehors, eh bien tant pis, je ne peux rien faire. »

Il existe un paradoxe entre une absence de contexte de travail légal et le fait de s'affirmer, de poser des limites. C'est-à-dire qu'une grande précarité va généralement de pair avec l'acceptation de n'importe quel travail, quelles que soient les conditions. On peut se demander si c'est l'absence de contexte légal qui va pousser les employées à devoir, pour se construire un cadre de travail, s'affirmer. On peut faire l'hypothèse que dans une première phase du parcours migratoire, c'est l'échange avec les membres du réseau qui permet de développer des compétences de négociation, d'affirmation et de pose de limites.

Les indicateurs de la hiérarchie

Dans ce rapport de travail, une des premières choses qui apparaît sont les processus de hiérarchie qui existent entre employeuses et employées. En effet, le pouvoir des unes et

⁴⁶ M. souffrait d'une rage de dent terrible et malgré sa bouche enflée et ses difficultés à parler, se rendant compte qu'elle n'arrivait plus à effectuer son travail, elle a demandé à sa patronne si elle pouvait rentrer chez elle, ce qui lui a été refusé.

des autres n'est pas identique, que ce soit au niveau du statut, des conséquences d'un départ, d'une amende ou encore d'un contrôle. L'inégalité dans le rapport social apparaît dans la manière dont les unes et les autres se nomment, dans l'asymétrie des noms et des prénoms ou encore dans les modes de vouvoiement *versus* tutoiement qui indiquent dans quel rapport⁴⁷ les personnes impliquées se trouvent. Cette hiérarchie est inhérente à tout rapport de travail, néanmoins, la frontière entre personnes sans et avec statut, ainsi que le contexte particulier de ce secteur d'activités, complexifie les relations de pouvoir pouvant exister entre les unes et les autres.

Dans la manière de s'adresser entre employées et employeuses, il y a plusieurs tendances. De manière générale, les employées vouvoient leurs employeuses et l'appellent Madame, en ajoutant soit son prénom, soit son nom de famille. Les employeuses vouvoient généralement leurs employées, mais l'appellent par leur prénom. Le tutoiement, lorsqu'il est explicable par l'âge des personnes employeuses est admis, il semble normal, par contre quand il est ressenti par les employées comme soulignant l'asymétrie des positions sociales, cela est moins bien accepté. Le fait d'être vouvoyée est un indicateur de respect de la part des personnes employeuses :

« Elle me tutoie, je pense qu'elle devrait me dire “vous”, mais elle ne le fait pas. »

Il ressort des entretiens qu'aucune des employées, même à la demande des personnes employeuses, n'a jamais réussi à tutoyer ses employeuses. Les employées arguent le respect comme facteur les empêchant de tutoyer les personnes qui les emploient :

« 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 n'ai jamais réussi à faire. »

En ce qui concerne le traitement avec les enfants, même si ceux-ci sont presque adultes, le tutoiement des deux côtés est la norme.

⁴⁷ Parfois, cela peut être une question d'ordre culturel. Les personnes employeuses d'origine espagnole, qui utilisent systématiquement le tutoiement – le vouvoiement n'étant pratiquement plus en usage en Espagne – irritent profondément les employées.

Synthèse

Le rapport aux personnes employeuses fait partie intégrante du travail domestique salarié. Le rapport se noue dès le premier contact entre employées et employeuses et participe à la construction des conditions de travail. C'est au travers de ce lien que se jouent les processus de négociation, processus qui peuvent commencer dès les premières interactions. La nécessité d'être en bons termes avec ses employeuses pour pouvoir aménager au mieux les différents temps de travail et peut-être trouver d'autres opportunités de travail conditionne également ce rapport. Tout se passe comme si les employées parvenaient à se réapproprier leur rapport aux personnes employeuses, de telle manière que celui-ci apparaît comme choisi, que ce soit le degré de distance et/ou de proximité défini par l'employée, les tâches à faire ou le temps à disposition pour les effectuer.

c) Stratégies de résistance et d'adaptation

Il est intéressant de remarquer que plusieurs auteures parlent de résistance sans vraiment définir ce terme. Tabet (2004) ébauche une définition lorsqu'elle analyse différentes situations de résistance à l'intérieur d'un système de domination masculine, où l'échange économique-sexuel entre femmes et hommes participe à la construction des rapports sociaux de sexe. Le travail domestique permet, tout comme les diverses formes que peut prendre la prostitution, d'assurer une relation de service à une classe de sexe. Pour Tabet (2004, 117-118) :

« Comparer ici les degrés de contraintes ou d'autonomie des femmes dans les diverses formes de relations a un sens précis, c'est respecter, essayer de comprendre et d'analyser les choix que les femmes font elles-mêmes, même si ces choix et les relations auxquelles ils donnent lieu demeurent à l'intérieur des systèmes de domination masculine et ne permettent pas de leur échapper. »

Catarino et Morokvasic (2005) mentionnent les inégalités structurelles dans lesquelles se trouvent insérées les migrantes et les projets qu'elles mettent en oeuvre pour résister à ces inégalités. Dans ce travail, le terme résistance est employé dans le sens de résister aux rapports de pouvoir et de domination dans lesquels les employées s'inscrivent, par le fait d'être femmes, migrantes, sans statut légal et de travailler dans le secteur de l'économie domestique. Le fait de résister à l'exploitation, à la dévalorisation de soi et à la clandestinité passe par un aménagement de la situation et du cadre de travail et non

par une transformation radicale de leur situation. Cet agencement peut s'appréhender comme nous allons le voir au travers des comparaisons élaborées par les femmes sans statut légal. Celles-ci leur permettent de réussir à valoriser leur situation et de se construire comme quelqu'une ayant réussi à négocier un certain nombre de conditions de travail à son avantage, contrairement à d'autres personnes qui subissent des conditions de vie et de travail pires que les siennes. Dans la partie suivante, je vais développer la manière dont se constituent les stratégies de comparaison, ainsi que les fonctions qu'elles remplissent.

Stratégies de comparaison⁴⁸

De quelle manière les stratégies de comparaison permettent d'aménager une situation et de résister aux inégalités structurelles, avec toute la complexité d'une résistance dans un contexte d'absence de statut ? On peut se demander si les processus de comparaison peuvent participer à la remise en question des conditions de travail que vivent les employées au quotidien ou, au contraire, s'ils permettent de « justifier et d'intérioriser leur position de dominées » (Roux et *al.*, 1999) ? Il est intéressant de noter qu'au travers de comparaisons avec des employées qui ont des conditions de travail pires que les leurs, les conditions de travail acceptables sont définies : "moi, je partirais de ce travail", "je ne le supporterais pas", "je ne sais pas comment elle fait pour supporter cette situation, cette patronne, cette saleté".

Le discours qui se construit par le truchement des comparaisons rend possible l'évocation de ses propres conditions de travail, de manière indirecte, par l'intermédiaire du vécu de collègues et/ou de compatriotes. Différents événements, vécus ou rapportés, « une amie m'a dit que », « des personnes que je connais ont vécu telles choses » – ainsi qu'un imaginaire basé sur des paroles entendues concernant la migration et les dangers qu'elle représente participent à l'élaboration de ces processus.

Les processus de comparaison peuvent être regroupés de la manière suivante:

- Comparaison avec les parcours imaginés dans le pays d'origine ou le regard que des proches posent sur leur émigration :

⁴⁸ C'est la lecture de la thèse de Carbajal (2004) qui m'a rendue attentive aux processus de comparaison. Dans sa recherche, ceux-ci se construisent en lien avec 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. »

- Comparaison avec des travailleuses sans statut légal dont les conditions de vie et/ou de travail sont plus difficiles que les leurs ou avec des personnes restées dans le pays d'origine qui n'ont pas de travail du tout:

« Quand je me réunis avec d'autres personnes pour parler, des amies, il me semble que j'ai de bons employeurs, ils payent à l'heure, ils sont ponctuels... »

Il ressort des entretiens qu'il existe une fierté à connaître des situations pires. Certaines employées dans le réseau ont la réputation d'avoir vécu des conditions de travail et des mésaventures pires que les autres, elles deviennent alors des références, car leurs expériences rapportées permettent d'étoffer, par opposition, la sienne propre et de se démarquer de celles qui visiblement cumulent les situations de malchance. Le fait de comparer son salaire à celui d'autres employées effectuant le même travail est également un élément qui offre la possibilité d'apprécier sa propre situation et de se positionner comme une migrante qui, malgré tous les obstacles rencontrés, a pu se construire un cadre de travail relativement bon :

« Disons, j'ai toujours un peu mieux gagné que mes amies, et ça on me le dit, c'est vrai que vous, vous avez eu de la chance, parce que vous, vous rencontrez les meilleurs travaux. »

Ces processus de comparaison, dans un contexte de durcissement des possibilités et des conditions de travail maintiennent, voir intensifient, le sentiment de n'avoir pas si mal réussi finalement.

« C'est chaque jour pire [la situation du travail], et je gagne beaucoup plus qu'elles [mes amies], alors, bon, dans ce sens tout se passe bien. »

Le processus de comparaison, entre sa propre situation et celles des autres, se présente parfois de manière tout à fait explicite :

« Mais de toute manière quand je me mets à comparer ce que je gagne avec ce que gagnent d'autres gens... je ne me sens pas si mal payée, par rapport à d'autres. »

Ce qui favorise une perception satisfaisante de son travail actuel et incite à ne pas vouloir en changer. Tout se passe comme si, dans certains cas, le fait de se comparer à d'autres permet de se faire à l'idée qu'une situation meilleure n'est pas possible et de se contenter de ce que l'on possède, sans chercher à modifier la situation dans laquelle les employées se trouvent.

Le salaire n'est pas le seul élément qui permet de se positionner, il faut dire que par crainte de jalousie, il n'est que rarement mentionné, d'autant plus si son propre salaire se trouve dans la fourchette supérieure. Le fait de comparer ses conditions de vie et de travail avec des femmes qui vivent auprès des personnes qui les emploient permet également de relativiser ses propres conditions de vie et de travail, notamment dans le fait de pouvoir organiser, à sa guise, son temps libre ou de pouvoir passer une soirée sans risque d'être interrompue :

« Moi, qui travaille par heures et qui ne vit pas sur mon lieu de travail, j'ai la liberté d'arriver chez moi et de faire ce que je veux, dormir à l'heure que je veux, voir ce que je veux et planifier mon temps, ce que je vais faire avec le temps libre que j'ai. »

- Comparaison avec d'autres lieux de travail (lieux de travail antérieurs, remplacements, situation de clandestinité dans un autre pays). En effet la confrontation à une délégation différente des tâches domestiques, comme les conditions de travail dans d'autres maisons/lieux de travail, ou dans les mêmes, mais avant un changement (naissance ou arrivée d'un-e enfant, déménagement dans un lieu plus éloigné du lieu de vie de l'employée, ou dans un espace plus grand) permet de prendre la mesure d'autres possibles :

« Alors, quand je fais des remplacements pour mes collègues et que je vais... Je n'ai pas eu cette chance, 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 et j'ai fait comme j'en avais l'habitude [rires]. »

Le fait de comparer ses conditions actuelles de travail avec celles qui ont pu être vécues dans d'autres pays, également dans une situation de clandestinité, conforte les employées dans l'idée qu'ici les choses se passent mieux et que les conditions de travail sont généralement plus favorables. Même si d'autres emplois ont pu être trouvés, dans d'autres pays européens ou aux Etats-Unis, il en ressort que les conditions de travail étaient pires que celles rencontrées dans le secteur de l'économie domestique :

« Non, parce que c'est comme ça, je ne peux pas faire autre chose [que travailler comme femme de ménage]. 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 et on nous payait par personne qui venait, alors on ne gagnait rien. »

L'amélioration des conditions de travail offre également la possibilité de comparer ses conditions de travail actuelles avec ses conditions de travail antérieures, ce qui permet de se situer dans un processus migratoire qui va vers un mieux :

« Parce que avant, ça me désespérait quand j'allais à V., cette maison, chez une dame qui était désordonnée, et je ne pouvais pas commencer à nettoyer, je faisais un petit peu de ceci, un peu de cela, mais maintenant elles [mes employeuses] sont organisées, elles [les maisons où je travaille] me plaisent toutes. »

- Concernant le rapport aux personnes employeuses, il existe également des comparaisons avec des situations de travail qui n'ont pas été vécues, ou de manière ponctuelle, mais qui nourrissent un imaginaire de ce que sont, ou pourraient être, les liens aux personnes employeuses. Comparer sa propre situation de travail à cet imaginaire-là fait ressortir, par contraste, un rapport à la personne employeuse et des conditions de travail qui sont à son avantage. La

question du traitement ressort fréquemment des entretiens, c'est-à-dire la manière dont les employées en général – ou soi-même en particulier – sont ou ont été traitées dans la première étape du parcours migratoire. Il apparaît que si les employées interviewées ont pu toutes s'éloigner des employeuses maltraitantes, pour d'autres employées cette rudesse est encore actuelle :

« Et tu dois supporter des humiliations, je n'ai pas dû les supporter, presque jamais, presque jamais, mais il y a beaucoup, je connais beaucoup de personnes, qui doivent supporter cela. »

Mes interlocutrices ne se trouvaient pas, au moment de l'enquête, dans un rapport difficile avec leurs employeuses, néanmoins les références à un rapport peu respectueux (absence de parole, de remerciement, de petites attentions, telles que la possibilité de boire quelque chose ou de prendre un café, remarques blessantes) restent présentes au travers d'expériences relatées par d'autres employées :

« Bon, je n'ai jamais eu de dames comme ça, parce que beaucoup de mes amies me disent, ah, cette dame, elle ne me parle même pas, elle ne me donne même pas un verre d'eau, elle ne me dit pas merci, rien. »

Le fait d'être traitée de manière insolente, ainsi que de devoir payer de sa propre poche les dégâts qui peuvent avoir lieu dans le cadre de travail, sont également des éléments qui participent à une représentation des personnes employeuses comme potentiellement difficiles :

« C'est Madame, on se dit vous, ils sont éduqués... mais non, il y a des gens qui... mon autre amie me dit qu'elle a eu des personnes très grossières, qui lui ont dit, regardez, vous n'avez pas fait ça bien, vous êtes aveugle, vous n'avez pas vu ça. J'ai fait des choses mal, j'ai cassé des choses, parce que je casse les choses, j'ai toujours dit, regardez, j'ai cassé ça, je le paye, non, non, tranquille, ce n'est pas grave, vous n'êtes pas fautive, vous n'allez pas prendre sur votre salaire pour payer ça, c'est cher, parce que j'ai cassé des choses chères aussi, mais mon autre amie, une qui travaille aussi à V., elle a cassé des choses et la patronne, au moment de payer, elle dit, cette lampe, elle coûte tant et elle retire cet argent [de son salaire], ah, j'ai dit, moi ma patronne, elle ne m'a jamais rien pris [sur mon salaire], rien. Cette dame, elle lui a retiré les 20 francs de la lampe, elle les lui a retirés, un jour elle a cassé le balai et elle, elle a dû acheter

un autre balai et, comme ça, quand elle [la patronne] allait la payer, elle lui a dit, le balai s'est cassé, comme ça... Non, non, moi je parterais de ce travail, à moi, ça ne m'est pas arrivé, rien de tel. »

Les commentaires négatifs peuvent également rendre un contexte de travail difficile:

« J'ai une amie, elle le fait bien, mais la dame, elle dit tout le temps que ça ne va pas, que ce n'est pas bien fait, c'est horrible, je ne sais pas comment elle supporte. »

- Comparaison avec ses propres exigences que l'on considère comme plus élevées que celles des autres employées :

« Alors, de ce que je vois de mes amies, ce ne sont pas des personnes excellentes, elles ne se rendent pas toujours compte des besoins des gens et elles continuent comme ça. »

La manière dont le travail est effectué, le soin apporté aux activités, par rapport à d'autres pratiques, permet de se construire comme étant une « meilleure » employée :

« Parce que la majorité des gens que je connais ne pensent pas à la manière dont elles font les choses ou comment elles vont les faire, elles y vont et elles font les choses mécaniquement, par contre, moi, je dois m'organiser. »

Pour certaines, les processus offrent la possibilité de se construire en « bonne » sans statut légal en opposition aux employées qui « profitent », notamment celles qui sont considérées comme revendiquant trop et exigeant des conditions de travail qui dépassent ce à quoi elles peuvent aspirer dans leur position. Il y a également le fait de savoir que l'on ne sera pas facilement remplacée, par exemple si on a bien saisi les attentes des personnes employeuses et acquis de l'expérience. Etre difficilement remplaçable permet de se positionner également comme étant une bonne professionnelle dans ce secteur :

« Parce que mes employeuses sont à moitié spéciales et disent, parce qu'elles sentent la différence [en cas de remplacement]. Je ne vais pas te dire que je suis une excellente employée, mais elles sentent la différence. Une autre ne va pas faire le travail [de la même manière]. »

Les stratégies de comparaison sont également à mettre en lien avec les représentations que ces femmes ont des femmes qui travaillent, dans leur pays d'origine, dans le secteur

de l'économie domestique. Ce qui, dans l'échelle du *low*, est encore plus bas que le travail qu'elles exécutent dans le pays de réception :

« J'ai toujours dit en Bolivie que l'on ne se sent pas mal ici de travailler dans ce secteur, on ne vous fait pas sentir que vous êtes l'employée, du moins dans les expériences que j'ai eues. »

Dans les différents processus de comparaison mis en oeuvre afin de mieux supporter le travail ou la situation actuelle, comparer les facettes plus intéressantes d'un travail – telles que s'occuper de jeunes enfants ou élaborer des stratégies d'organisation – permet du moins en partie, de contrebalancer les aspects plus monotones et plus pénibles du travail domestique salarié :

« Il y a des moments où ça m'ennuie de devoir nettoyer des maisons, par exemple, parce que je n'apprends rien, les enfants, comme je veux travailler avec eux dans le futur, avec les enfants j'ai beaucoup appris, l'évolution de l'enfant depuis le début, quand il devient un peu plus grand, j'ai appris beaucoup, mais nettoyer une maison, non, la décoration, ça m'intéresse très peu. Je n'ai pas... ce n'est pas un travail qui permet d'apprendre dans ce qui est intellectuel et ça me désespère un peu, mais j'essaye de le compenser avec d'autres choses. »

Pour certaines, les processus de comparaison leur ont permis, avant leur départ, de se construire un univers dramatisé, en guise de préparation au séjour, et une fois sur place, de relativiser les difficultés rencontrées. Les menaces potentielles engendrées par la police, le fait que l'univers soit inconnu, font également partie de cet imaginaire qui préside au départ. Alors que dans la réalité, les choses se passent beaucoup mieux que prévu, que le quotidien apparaît comme relativement simple, même si la confrontation à certaines restrictions, telles que la formation et les déplacements, peut devenir difficiles à supporter :

« Mais j'ai voulu le faire, j'ai toujours voulu partir, je ne me suis pas imaginée travailler comme ça, j'étais désespérée de devoir travailler comme ça... je pensais que c'était beaucoup plus compliqué, je pensais qu'il y avait toujours la police avec les pistolets, la psychose totale, non, non, en fait, c'est totalement tranquille, totalement différent, 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, ça me plairait, je ne peux pas voyager, ça me plairait, mais bon en fin de compte, j'ai appris beaucoup, j'ai évolué énormément et j'ai 1001 projets... »

D'autres imaginent de possibles situations d'abus ou de traumatismes, les humiliations potentielles, les souffrances au quotidien alors que la réalité n'est pas aussi noire :

« ...alors c'est toute une préparation psychologiques de trois mois avant de venir, je vais venir ici et travailler comme employée domestique, je vais peut-être souffrir, je vais vivre des humiliations, mais pour atteindre des objectifs il faut savoir commettre des sacrifices, je me suis préparée comme ça et je me suis tellement préparée, j'étais tellement négative et je suis tombée sur des personnes si bonnes, que rien de ce que j'avais imaginé ne m'est arrivé, je m'étais dit, je vais devoir porter un uniforme, je vais dormir dans la maison des patrons, peut-être qu'il y aura des choses traumatisantes, mais rien de tout ça ne m'est arrivé, tout au contraire, ça n'a pas été aussi violent le choc, quand je suis venue ici. »

Les comparaisons peuvent également permettre de désigner un choix, un signe du destin, quand elles se font avec des parcours de vie de membres de la famille restés dans le pays d'origine. Le fait d'avoir émigré se construit alors comme un acte volontaire, en synchronicité avec une opportunité que seules certaines personnes voulant émigrer peuvent ou encore savent saisir:

« Les choses ne se sont pas données à elle [ma soeur], elle aussi, elle voulait sortir du pays, mais elle, elle n'a pas eu l'opportunité, ni rien, alors peut-être, elle s'offusque, elle. »

Avoir su saisir l'opportunité d'émigrer est un élément important dans la construction de la représentation de sa propre situation de « sans statut légal »:

« Mais bon, c'est la vie, c'est ce que nous avons à vivre et bon, merci à 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 et elles ne peuvent pas le faire. »

Au fur et à mesure que le temps passe et que la situation s'arrange, des stratégies de comparaison se développent. Le tableau 4 montre un lien entre une amélioration de la situation et la construction de stratégies de comparaison. Les processus de comparaison permettent un va-et-vient entre avant et aujourd'hui, entre les premières phases, souvent

balbutiantes, de la trajectoire migratoire et la phase actuelle. Ces processus servent à expliciter les pas accomplis et soulignent les améliorations vécues, en se référant à une situation antérieure (maladie, perte de la place de travail, séparation, absence d'un-e enfant), ou à un ailleurs géographique.

Ces éléments d'analyse rejoignent ceux de la recherche d'Oso Casas (2005) sur les bonnes espagnoles qui travaillent et vivent à Paris. Malgré un contexte différent, notamment dans la possibilité d'obtenir un permis de séjour, certaines stratégies sont similaires. Pour Oso Casas, la mobilité sociale des personnes migrantes est déterminée par les représentations que celles-ci s'en font. En effet, les personnes qui veulent émigrer évaluent les bénéfices de la migration, d'une part au travers des représentations qu'elles se sont construites du pays de destination et, d'autre part, au travers de leurs attentes en ce qui concerne les possibilités de mobilité sociale. Elle souligne que durant les premières années de la migration, les sacrifices sont plus élevés (logement, temps libre, activités faites dans le temps libre). Dans un deuxième temps, les personnes migrantes améliorent leurs conditions de vie dans le pays de réception.

Oso Casas (2005) démontre que la mobilité sociale possède deux dimensions, l'une étant objective, l'autre subjective. La mobilité des migrantes ne se mesure pas seulement au travers de leur propre trajectoire, mais également à celle des personnes restées dans le pays d'origine, ce qu'elle nomme « les personnes repères », qui n'ont pas pu ou voulu émigrer. Les éléments de mon analyse montrent également que les stratégies de comparaison se construisent au travers de ces « personnes repères » qui ont émigré, ou pas, et dont les conditions de travail sont plus difficiles que les leurs.

Les philosophies de vie

Les *philosophies de vie* sont corrélées, d'une part, aux conditions de travail liées à l'absence de statut et, d'autre part, aux mois et aux années qui passent. Les citations qui se rapportent à ce code ont en commun d'associer ce qui est vécu à des éléments pouvant lui donner une explication. Elles peuvent s'appuyer sur des comparaisons, pour mettre en évidence certaines réussites et tentent de construire du sens au travers des obstacles rencontrés et les différentes épreuves vécues dans les phases migratoires.

Il ressort des entretiens une représentation de la vie comme étant un *boomerang*, où l'on reçoit ce que l'on a donné. Les actions connotées comme positives vont engendrer un mieux et les actions connotées comme négatives, une détérioration des conditions de travail et de vie. Les conséquences des actes peuvent également toucher les descendant-e-s :

« Ce n'est pas 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 cet échange, il ressort que dieu est un intermédiaire, toute se passe comme si c'était lui qui tenait la comptabilité, échangeant du bien contre du bien et du mal contre du mal :

« Mais je me sens bien d'avoir aidé ces personnes, parce que dieu me le rend, parce que je fais les choses et je sens que dieu m'aide plus, plus, plus... je ne le fais pas en pensant à ça, je le fais avec du cœur. »

Dans le même ordre d'idée, si les employées profitent d'une personne ou d'une situation, il faut s'attendre à que d'autres fassent de même envers elles, ce qui a comme conséquence qu'une conduite honnête est toujours payante :

« Dans le sens où ce que l'on donne, cela nous sera retourné, pas nécessairement dans le même temps, ni sous la même forme, mais que cela nous conduira vers un mieux eh bien c'est faire les choses bien, non. Pour dire, s'il y a un lieu où on me paye moins, je sais qu'après il va sortir quelque chose de mieux et que je pourrais laisser ce travail et que cette personne va sentir qu'elle a laissé une personne qui travaillait bien et qu'elle ne payait pas comme elle devait le faire et qu'une autre personne va arriver et qu'elle ne va pas [travailler aussi bien]. »

La croyance en un dieu, un dieu qui protège et oriente et qui lui sait pourquoi les choses se passent comme elles se passent est un soutien dans la vie quotidienne :

« Ne pas m'angoisser si les choses ne se donnent pas... Alors le temps le dira et si dieu le veut, quelque chose se produira, parce que je sais qu'avec tant de faux pas, quelque chose de bon va en sortir. »

Les philosophies de vie permettent aux employées d'accepter ce qui est vécu et participent à des modalités d'adaptation et d'acceptation de la situation. Autrement dit

ces manières d'attribuer du sens à ce qui est vécu dans le quotidien n'aboutissent pas à envisager une réalité différente, mais permettent de supporter et de rester dans une situation donnée.

Autour de la résistance

Il existe différents indicateurs qui permettent de considérer les femmes interviewées comme actrices de leur histoire, c'est-à-dire comme construisant une résistance : aménagement du temps libre (temps libre comme indicateur d'une certaine stabilité) ; éloignement des travaux et des patron-nes pénibles ; initiative de la distance marquée avec les personnes employeuses ; pose de limites ; affirmation ; négociation des conditions de travail et des tâches déléguées ; utilisation des processus de comparaison à son avantage.

Les modalités d'organisation sont intéressantes car elles permettent de comprendre de quelle manière le cadre de travail est aménagé. Ces modalités, dont j'ai parlé précédemment, sont à mettre en lien avec l'expérience – qu'elle ait été acquise au fil du temps, de par le vécu dans le pays d'origine ou encore le partage de savoir-faire de compatriotes – qui permet d'augmenter le niveau d'organisation du travail, facteur fondamental dans la constitution de parcelles d'autonomie et d'un cadre de travail (Tableau 8). Les modalités se construisent dans le rapport aux personnes employeuses, dans le sens où le développement ou l'exercice de cette compétence va avec la connaissance des habitudes et des besoins des employeuses. Les possibilités d'organisation, que ce soit dans l'ordre des tâches ou dans l'organisation des différents lieux de travail, sont des éléments qui permettent de construire une certaine autonomie relative au cadre et aux conditions de travail.

Résister peut également se faire au travers de stratégies d'organisation. En effet, celles-ci permettent de :

- créer ou de restaurer le sentiment de compétence;
- se réapproprier le travail, par la connaissance des exigences et l'acquisition d'un savoir-faire. La connaissance et le savoir-faire sont en lien étroit avec le sentiment de compétence et, d'autre part, avec le fait de dire non et de poser des limites.

Ce n'est pas le fait de dire non qui est déterminant dans la prise de conscience que les conditions de travail pourraient être différentes, mais celui de penser que dans l'externalisation et la délégation du travail domestique, certaines choses ne devraient pas être déléguées. Cette prise de conscience commence à forger l'imaginaire des conditions de travail désirées, et permet, du moins dans ce qui est pensé, de faire une sélection. C'est un premier pas vers la constitution d'un sujet, qui participe à la construction d'un cadre de travail. Penser la résistance, dans cette condition de grande précarité, c'est déjà mettre en marche le processus que cette réalité-là pourrait être différente, que certaines limites peuvent prendre forme, être dites et même être respectées, dans le cadre même de leur travail.

Synthèse

Les éléments de mon analyse sont à mettre en regard avec d'autres recherches questionnant l'organisation du travail. Du fait que les employées domestiques travaillent dans des unités isolées, vivant parfois sur leur lieu de travail, ou dépendant du bon vouloir des personnes employeuses pour accéder à un appartement, elles ont de la peine à s'organiser entre elles (Gaitskell et *al.*, 1984 ; Destremau & Lautier, 2002). L'absence de collectif de travail, de modalités d'organisation ou de syndicat, rend la question des droits et du rapport de subordination encore plus patente. Toutefois, il existe des exceptions significatives, telles que la création du groupe femmes du CTSSL, où ces questions sont abordées en lien avec l'absence d'autorisation de séjour.

Le travail domestique salarié est particulier, car comme le disent Destremau & Lautier (2002, 253) :

« il est dominé par des représentations qui mêlent d'un côté l'altérité, la soumission, la stigmatisation et la dévalorisation de l'employée ; mais aussi, contradictoirement, l'intimité, la protection, la complicité et la rivalité. La domestique est toujours à la fois dedans et au-dehors. Elle doit "rester à sa place", mais sa place n'est jamais dite. »

Pour Anderfuhren (2002) la dévalorisation du travail domestique découle de la non-reconnaissance des droits du travail ainsi que des formes multiples d'humiliation liées aux processus de subordination des domestiques. La construction au rapport de travail est empreinte de la mauvaise réputation de celui-ci. Anderfuhren souligne qu'il est plus facile de faire porter la dévalorisation du travail domestique par des proches, que de

supporter l'idée d'être soi-même dans un emploi que l'on dévalorise. Les mécanismes sont semblables pour qualifier l'emploi où l'on se trouve. Il est en effet plus facile de dire que la place en question était mauvaise une fois quittée, sinon les employées se retrouvent confrontées à la question de savoir pourquoi elles y sont encore (Anderfuhren, 2002). C'est peut-être pour cette raison que les femmes interviewées disent avoir de « bonnes places de travail » et ne parlent des difficultés rencontrées qu'au travers de paires ou d'expériences précédentes.

Les stratégies de comparaison permettent de vivre au mieux la situation dans laquelle les femmes interviewées se trouvent et de lutter contre la dévalorisation du travail domestique. En effet, elles construisent une forme de résistance à l'exploitation, à la dévalorisation de soi et à la clandestinité qui passe par un aménagement de leurs conditions de travail et de vie, et non pas par une transformation radicale de celles-ci. Ce type de résistance participe au maintien du *statu quo*. En effet, les stratégies de résistance parviennent à faire supporter à ces femmes ce qu'elles vivent, dans un contexte où elles ne possèdent pas une grande marge de manœuvre. Il me paraît essentiel de souligner les deux finalités de ce processus, d'une part se sentir bien en comparant à leur avantage les femmes moins bien loties qu'elles, d'autre part ce type de comparaison permet d'étouffer de potentiels sentiments de révolte ou d'injustice, et de fait, maintient le système.

Les stratégies de comparaison se rapportent à un processus général, dans le sens où les comparaisons ne permettent pas d'accéder à une description objective de ce qui est vécu, ce ne sont pas leurs conditions objectives qui sont décrites, mais leurs conditions relatives. C'est-à-dire que les résultats portent sur la construction de ce processus et non sur la réalité de leur situation. Les stratégies de comparaison mettent en exergue la relativité des conditions de vie et de travail des employées. C'est leur propre subjectivité qui leur permet de s'approprier le cadre de travail et les conditions qui en découlent.

3.- Circularité et échanges dans le réseau

a) Circularité du travail domestique entre femmes

Les échanges dans le réseau indiquent quels sont les pratiques, les conseils et les coups de main qui existent entre les femmes sans statut légal qui travaillent dans le secteur de l'économie domestique. Le réseau est important car c'est un des éléments qui permet, dans un premier temps, de trouver un travail, et d'obtenir ensuite de meilleures opportunités de travail. Les échanges constituent une partie de la matrice qui participe à la création des conditions de travail et de vie des femmes sans statut légal.

Dans la première étape du parcours migratoire, les membres du réseau qui travaillent dans l'économie domestique, et qui ont déjà acquis un certain nombre de connaissances relatives aux conditions de travail et de vie, vont faciliter l'insertion des femmes nouvellement arrivées. Les intermédiaires sont en effet fondamentales pour trouver du travail :

« Alors, le travail que j'ai eu, je l'ai obtenu par l'intermédiaire d'une personne que je connaissais ici, une dame, que j'avais connue dans les cours de français et elle m'a mise en contact avec une de ses amies et c'est par cette amie que j'ai eu une entrevue de travail, elle ne pouvait pas y aller ce jour-là et elle m'a passée l'entrevue. »

Accompagner une femme à un nouveau lieu de travail est également une pratique fréquente qui permet d'assurer la traduction⁴⁹ et un minimum de sécurité. Dans certains cas, il existe un système de commission pour les accompagnements aux premiers entretiens ou pour les recommandations⁵⁰. Quand une occasion de travail existe, mais que les horaires de travail ne conviennent pas, elle est « transférée » à une employée qui n'a pas encore réussi à compléter ses journées de travail. Il existe également la possibilité d'aller à une place de travail à la place de quelqu'une d'autre qui ne possède pas suffisamment de temps pour s'y rendre :

⁴⁹ La langue est un obstacle majeur dans les premières démarches. Le fait de ne pas parler la langue facilite les rapports de dépendance envers les intermédiaires.

⁵⁰ C'est une information à laquelle il est difficile d'accéder. J'ai pu l'obtenir auprès d'une femme qui était récemment arrivée (la seule de l'échantillonnage). Comme le fait de se partager parfois le travail à faire, il m'a fallu plusieurs entretiens avant de pouvoir accéder à cette information, et une fois la question introduite dans la trame de l'entretien, certaines femmes hésitaient à me répondre.

« Quand c'est la première fois, oui, j'ai accompagné beaucoup de personnes, j'ai aussi passé les entretiens de travail, parfois je laissais une annonce dans un supermarché, parfois les horaires de travail ne coïncidaient pas avec les miens, alors je laisse ouvert, je demande à la personne, vous seriez intéressée qu'une autre personne, j'ai une amie qui cherche aussi un travail, je peux l'accompagner, vous la présenter, même si on ne se connaît pas avec cette personne, je propose une autre personne pour qui les horaires pourraient convenir, parfois ça s'est passé comme ça, j'ai accompagné beaucoup d'amies aux entretiens de travail, mais pas tant par peur ou précaution de ce qui pouvait se passer. »

Dans les échanges de services, il y a également le fait d'accompagner une employée sur les lieux de travail, ou de la retrouver sur place, généralement avec l'accord de l'employeuse, ce qui permet d'augmenter la rentabilité du travail⁵¹. En outre, le travail est effectué de manière plus agréable, puisque l'employée ne se retrouve plus seule dans la maison :

« Parfois, comme le travail s'accumule, parfois nous amenons une personne pour le faire, elle nous aide, mais toujours dans mon travail, comme j'ai cette confiance, j'avise toujours la dame que je vais amener quelqu'un et précisément la dame chez qui je travaille les matins, elle connaît toutes les filles avec qui je vis [rires], j'ai amené les filles à la maison si souvent. »

Les nouvelles opportunités de travail peuvent également se transmettre entre employées et personnes employeuses :

« Ensuite, je les ai eues, parce qu'une amie me disait, écoute ça, je travaille avec une personne et une de ses amies, elle cherche quelqu'un, alors ainsi, ou encore parce que la même dame chez qui je travaille me dit, j'ai une sœur, j'ai une cousine, j'ai un ami, es-tu intéressée à y aller pour repasser ? Et ainsi la chaîne se constitue⁵². »

Il apparaît un rapport entre les pratiques d'échange dans le réseau et les modalités d'organisation (Tableau 8). L'appartenance à un groupe de personnes travaillant dans le

⁵¹ La plupart des employeuses n'y sont pas favorables. Ce refus suscite une interrogation. On peut faire l'hypothèse que la présence de plusieurs employées transformerait le rapport social aux personnes employeuses en constituant un embryon de collectif de travail et leur ferait, de ce fait, perdre un certain pouvoir.

⁵² Littéralement « et ainsi se passe la chaîne ».

même secteur est un élément qui favorise les modalités d'organisation. Le réseau peut dans ce cas être assimilé à un collectif de travail, en construisant et en diffusant des normes de travail, des pratiques et des manières de s'organiser. Les pratiques d'échange dans le réseau sont des éléments structurants du travail dans le secteur du travail domestique salarié. Un autre type de réseau, celui qui se construit entre employées et employeuses, permet également un échange de travail, en inscrivant de nouvelles personnes employeuses, comme de nouvelles employées, dans cet ensemble. Il est intéressant de noter que la fréquence des références au réseau entre personnes employées et employeuses est bien moindre. Les liens et les échanges peuvent alors s'intensifier et se complexifier, on se « passe » de bonnes employées, avec notamment des avantages conséquents pour ces dernières puisqu'elles auront dès le départ un revenu plus élevé, car le capital symbolique de confiance est déjà constitué. De plus, le temps d'essai est supprimé et le fait d'avoir les clés se produit plus tôt.

Dans ce réseau-là, les employées se déplacent tout comme leur capital symbolique et social, celui-ci peut être transféré :

« Alors, c'est comme ça que j'ai obtenu ce travail et, ensuite, quelqu'un m'a recommandée et ce quelqu'un m'a recommandée à quelqu'un et ce quelqu'un m'a recommandée à quelqu'un d'autre. Alors, j'ai travaillé comme ça, dans un réseau fermé, ce sont les amis des amis, les frères⁵³ et je travaille dans un réseau fermé, complètement fermé. »

Concernant les échanges qui existent entre personnes travaillant dans le même secteur, il existe effectivement une redistribution des tâches. Le tableau 16 montre le rapport entre la délégation du travail domestique et les échanges dans le réseau entre employées. De plus, la présence des pratiques d'échange est le corollaire d'une amélioration de la situation. Les nouvelles arrivées peuvent bénéficier du surplus de travail, qui ne peut pas être pris en charge ou de travaux dont les plus anciennes ne veulent plus (celles-ci se trouvant déjà dans une étape de sélectivité et peuvent alors refuser certaines opportunités). La circularité s'inscrit nécessairement dans la durée (cf. (Im)mobilité et conditions de travail). Généralement les remplacements se font entre personnes dont on se sent proches, la confiance envers la personne que l'on remplace ou

⁵³ Il est intéressant de souligner que les mots employés sont au masculin, alors qu'en fait, elle parle des amies et des sœurs de ses employeuses.

qui nous supplée est un élément important, confiance notamment dans le fait qu'elle doit rendre le travail, une fois le remplacement terminé, même au cas où l'employeuse souhaite garder « la remplaçante » :

« Cela varie beaucoup. Cela dépend si je fais des remplacements, bon, c'est aussi que maintenant avec l'école [les cours de français], je n'ai pas beaucoup de temps. Je le fais pour des gens proches, des amis je n'en ai pas ici, mais des personnes qui me sont assez proches et qui me connaissent eh bien, aucune n'est partie en vacances. Mais durant le mois de décembre, j'ai fait un remplacement, un remplacement pour T., elle s'est très bien comportée, elle a divisé son temps de travail entre nous et, comme elle s'en allait, elle a divisé ses heures entre le groupe de femmes, cela dépendait aussi des disponibilités des filles. C'est le dernier que j'ai fait [de remplacement], de décembre à mars. »

Dans les cas de maladie, l'employée demande à une personne proche de prendre en charge de manière temporaire son travail ou de venir l'aider sur son lieu de travail afin d'en raccourcir le temps :

« Normalement, quand j'ai quelque chose et que je suis très malade, bon c'est rare, que je n'aille pas travailler, je demande à ma sœur qu'elle y aille ou je demande qu'elle vienne avec moi et qu'elle m'aide à faire le travail. »

Accompagner ou retrouver une collègue sur son lieu de travail permet également de rendre le travail moins pénible, de s'offrir un moment de détente et de discussion :

« Quelque fois, quand quelqu'un a besoin de partir plus tôt, pour une raison ou une autre, alors on demande de l'aide à quelqu'un, ou par exemple, parfois, avec des amies qui travaillent, elles me disent où elles travaillent, mais pas pour travailler, pour parler un moment, ou quelque chose comme ça. »

Il y a toute une série de questions sur lesquelles cette recherche ne porte pas et qui sont notamment: qu'est-ce qui circule et comment ? Comment ces réciprocités différées s'articulent-elles ? Est-ce qu'il existe une comptabilité détaillée de ce qui est donné et reçu ? La valeur de ce que donnent et reçoivent ces femmes dépend-elle de leur propre position dans le réseau ?

b) Réification et substitution

Est-ce qu'une employée peut facilement remplacer une autre employée ? En d'autres termes, le travail domestique salarié peut-il être effectué si facilement ? Qu'en est-il du

principe de substituabilité entre employées ? En effet, d'une part, il semble y avoir une grande difficulté à remplacer une employée domestique, *a fortiori* quand c'est pour effectuer un travail de proximité avec un-e jeune enfant, une personne malade ou âgée. Comme le montre Gaitskell et *al.* (1984), les employeuses tendent à vouloir engager, plus qu'une force de travail, un ensemble de traits de caractère (cf. la partie théorique concernant le travail domestique salarié). D'autre part, une assignation générale et généralisée permet de construire ce travail comme étant du ressort de toutes les femmes. A mon sens, le processus de réification nous donne quelques éléments de réponse. Par réification, j'entends le fait de réduire des êtres humains ou des situations à l'état d'objet, c'est-à-dire leur donner les caractères d'une chose et en leur faisant perdre leur subjectivité. Ce processus prendrait-il davantage d'ampleur auprès de femmes sans statut légal qui travaillent dans le secteur de l'économie domestique ? Lamoureux (2005) démontre que dans différents contextes sociaux – dans son article, elle analyse les mécanismes de réification de la pauvreté, mais cette réflexion est, à mon sens, particulièrement pertinente dans un contexte d'absence de statut – l'accent est mis, non pas sur les rapports sociaux qui tissent et construisent les processus sociaux, mais sur les conséquences de ceux-ci. Tout se passe comme si les phénomènes sociaux, tels que, par exemple, la pauvreté, le chômage ou encore l'absence de statut, ne découlaient pas d'un certain nombre de décisions politiques et économiques. Les conséquences de ces décisions semblent émerger, *deus ex machina*, telles des *tsunamis*, sur lesquelles les êtres humains n'ont pas de pouvoir et ne peuvent que constater l'ampleur des dégâts, ou dans le meilleur des cas, mettre sur pied des politiques publiques qui tout en gérant des situations sociales, ne vont que davantage renforcer l'occultation des rapports sociaux qui les engendrent et les perpétuent (Lamoureux, 2005). Alors que les processus sociaux sont le résultat du rapport de force entre groupes d'individus aux intérêts souvent antagoniques.

Concernant la situation d'absence de statut, trois procédés soulignés par Lamoureux (2005) sont particulièrement à l'œuvre, parmi ceux qui participent à la réification des situations, comme des personnes sans statut légal. Il y a tout d'abord l'instrumentalisation, c'est-à-dire l'utilisation des femmes sans statut et de leurs corps comme facteurs de production, nous pouvons dans ce cas parler de « machine-à-faire-le-travail » (Guillaumin, 1992). Il y a d'autre part la substituabilité, c'est-à-dire l'interchangeabilité et le remplacement d'une personne ou d'une catégorie de personnes

par une autre, nous voyons cela particulièrement à l'œuvre dans les processus de délocalisation de la production (Lamoureux, 2005)... et de l'importation de la reproduction, dans le sens où le travail de reproduction ne pouvant pas être exporté (mais on y a déjà songé pour réduire les coûts des EMS) des femmes sont « importées » pour faire ce travail à un moindre coût. Enfin le déni de subjectivité, c'est-à-dire que les personnes sans statut légal sont privées de toute légitimité⁵⁴ pour nommer les rapports sociaux dans lesquels elles sont insérées. Les groupes sociaux dominés sont assimilés à des objets et présentés comme tels.

Au niveau politique, une des manières de s'opposer à la réification, c'est-à-dire de réduire à la catégorie d'objets certaines catégories de personnes, c'est de mettre sur pied des mécanismes qui permettent d'acquérir des droits (Carreras & Perregaux, 2002), en opposition à une attention focalisée sur les besoins, qui elle, crée des victimes (Lamoureux, 2005), ce qui est malheureusement le résultat de la plupart des politiques publiques. Néanmoins, toute l'ambivalence se situe là, comment acquérir et revendiquer des droits quand on se trouve sans statut légal, c'est-à-dire exclu-e de l'accès à la citoyenneté ?

Synthèse

Le réseau entre employées permet toute une série d'échanges (pratiques, conseils). Il facilite l'insertion des femmes nouvellement arrivées, la connaissance du marché du travail et des opportunités de travail existantes. Le réseau prend le rôle d'un collectif de travail différé dans la construction et la diffusion de pratiques. Le travail domestique à effectuer s'échange facilement, il est soit délégué par les employeuses, soit redistribué dans le réseau entre employées. Au niveau politique, notamment des décisions prises pour les personnes sans statut légal, il existe effectivement un processus de réification à leur égard, en leur déniaient à perpétuité la possibilité de devenir citoyennes des pays où elles vivent et travaillent. Au niveau micro, c'est-à-dire en s'approchant de la manière dont ces femmes vivent au quotidien leur situation, il existe une réappropriation de leur subjectivité au travers, notamment, des stratégies de comparaison, qui leur permettent de résister à la dévalorisation d'elles-mêmes, à l'exploitation et à la clandestinité.

⁵⁴ La création de Collectifs de travailleuses et de travailleurs sans statut légal nous montre le contraire. Néanmoins si on parle de l'ensemble des personnes sans statut légal le déni de subjectivité reste pertinent.

VI. – Conclusion

Arrivée au terme de ce travail, je vais dans un premier temps reprendre les résultats, les synthétiser et soulever quelques interrogations et pistes de recherche. Ensuite, un arrêt sur la situation actuelle que vivent les personnes sans statut légal est essentiel, vu les menaces qui pèsent actuellement sur elles. Je terminerai par l'importance des actions collectives, qui se construisent, ou pourraient potentiellement s'élaborer, dans les mouvements sociaux et en particulier au sein du mouvement féministe.

Différents éléments constituent le rapport social entre employées et employeuses : comment s'effectuent les premiers contacts, le degré de distance ou de proximité, les processus de négociation. Dans un premier temps, il apparaît *a priori* comme un rapport de pouvoir ; toutefois, investi de significations différentes et valorisé, les employées se le réapproprient, dans une certaine mesure du moins. Il se transforme en un rapport où la différence de statut entre employées et employeuses est, d'après leur parole, peu présent. Ce sont les employées, en effet, qui vont déterminer les degrés de proximité et de distance qu'elles souhaitent entretenir avec leurs employeuses, poser des limites face aux tâches demandées, voire refuser certains postes de travail quand les conditions de travail sont jugées trop pénibles. Le choix et la marge de manœuvre dans les possibilités et les options de travail sont également essentiels à la compréhension des stratégies de résistance mises sur pied.

Le lien entre les processus de négociation et les conditions de travail liées à l'absence de statut n'était pas attendu (Tableau 2). En effet, le fait que les processus de négociation se mettent en place dès les premiers contacts avec les personnes employeuses indique les capacités des employées à avoir un impact sur leurs conditions de travail. On peut se demander si, chez les hommes sans statut légal, les processus de négociation dans le cadre de leurs activités professionnelles sont également si prégnants. Tout se passe comme s'il existait dans le travail domestique une médiation, dans le sens où les employées, comme les employeuses partagent les unes comme les autres une assignation au travail domestique. Le travail domestique étant l'affaire des femmes, l'affaire crée alors des connivences entre les unes et les autres. Ne serait-ce pas la création d'une appartenance de classe de sexe qui permettrait que le rapport de

négociation se développe, puisque que le travail domestique relève de l'assignation à l'ensemble de la classe des femmes ? Un rapport de négociation qui n'existerait pas, par exemple, chez des hommes qui travailleraient sur un chantier, ceux-ci ne négociant probablement pas leurs salaire-horaires, leur temps de travail ou encore le contenu des tâches à effectuer.

Les échanges qui ont lieu dans le réseau permettent de reproduire les conditions de vie et de travail et facilitent également la construction d'une marge de manœuvre (connaissance des droits, stratégies notamment en cas de retard de paiement). Par ailleurs, les liens entre la présence d'un réseau et les modalités d'organisation ont une influence directe sur les pratiques (Tableau 8).

Les liens entre conditions de travail liées à la clandestinité et abus sont élevés (Tableau 1). La catégorie « abus » est une dimension structurante des conditions de travail liées au fait d'être sans statut, bien que, parmi les femmes interviewées, toutes avaient acquis une certaine « stabilité » au moment de l'enquête. Elle est nommée quand une certaine distance a pu être prise ou quand les événements font partie des souvenirs et de l'expérience acquise ou encore quand elle permet de construire des comparaisons.

Les processus de comparaison et leur rôle dans la construction de la résistance sont fréquemment utilisés par les femmes interviewées. Ils jouent un rôle fondamental dans la construction de la résistance. Les comparaisons faites à leur avantage, concernant des conditions de travail ou des personnes employeuses, permettent aux employées de construire un rapport positif à leur cadre de travail, celui-ci leur apparaît comme relativement bon. Le fait de pouvoir au travers de comparaisons se construire en sujet de sa propre histoire, permet de résister à la clandestinité, à la dévalorisation et à l'exploitation. Ces comparaisons découlent de la possibilité de se réapproprier, en le construisant, son cadre de travail. Du côté des personnes employeuses, c'est dans une certaine mesure le même processus qui opère. Comme le souligne Roux et *al.* (1999), les différentes formes de comparaison construites entre la manière dont leur partenaire s'investit, par rapport à d'autres partenaires, dans les tâches ménagères, peuvent leur permettre de ne pas réveiller le sentiment d'injustice qu'il serait légitime qu'elles éprouvent. Au niveau collectif, nous nous trouvons dans la même dynamique. En effet, ce qui permet que le système politique et économique actuel continue de fonctionner

est, à mon sens, en lien avec le même mécanisme. A tous ces niveaux, les processus de comparaison permettent le maintien et le *statu quo* du système, en offrant la possibilité de qualifier d'un regard positif la situation dans laquelle on se trouve. On peut formuler l'hypothèse que si les actrices et acteurs social-e-s ne trouvaient pas que leur situation était relativement bonne, le système ne pourrait plus se maintenir et un grand nombre d'êtres humains opteraient alors pour une transformation radicale du système politique et économique actuel.

En faisant le parallèle avec des travaux sur la privation relative (Roux et *al.*, 1999 ; Roux, 2001), tout se passe comme si le fait de se comparer soi-même avec des employées qui s'en sortent mieux – ou comparer ses propres conditions de travail à de meilleures conditions de travail – permet d'imaginer que sa situation pourrait être différente et, dans un deuxième temps, de mobiliser des ressources pour que celle-ci change. Alors que se comparer à des employées qui ont moins bien réussi – ou comparer des conditions de travail à d'autres pires – engendre également des stratégies de résistance, sauf que celles-ci ne débouchent pas sur un changement. Les collectifs de travail différés, tels que le CTSSL, ou les échanges d'information dans le réseau, jouent un rôle fondamental dans la connaissance des normes de travail, comme des *us* et des coutumes existant dans le secteur de l'économie domestique. Cette connaissance conduit à mener des comparaisons entre ses propres conditions de travail et celles que l'on juge correctes, et contribue à rendre pensable une situation meilleure.

Les anciennes employées domestiques qui ont tant rêvé d'échapper à cette condition et de travailler dans un autre secteur, que deviennent-elles ? Pour Destremau & Lautier (2002), le fait qu'il n'y ait que peu d'employées domestiques âgées est la preuve que la plupart d'entre elles ont pu exaucer leur vœu et quitter le secteur de l'économie domestique. Que deviendront, dans le contexte qui nous occupe, ces femmes sans statut légal qui ont travaillé plusieurs années, toujours davantage que ce qu'elles avaient prévu au départ, dans ce secteur ? Seront-elles retournées au pays ? Auront-elles pu avec l'argent mis de côté achever leur projet migratoire ? Se seront-elles mariées ici ou ailleurs en Europe et de ce fait auront-elles acquis une autorisation de séjour ? Ou encore dans le cadre d'une régularisation auront-elles pu obtenir un permis de résidence ? Pour les personnes sans statut légal, que feront-elles après avoir vécu des décennies sans permis de séjour ? Que deviendront, une fois adultes, les enfants sans

statut légal qui auront grandi dans cette situation et leurs propres enfants ? Existera-t-il, bientôt, des « deuxième », des « troisième génération » de personnes sans autorisation de séjour ? Autant d'interrogation, de places laissées en blanc, que nos catégories de pensée ont encore de la peine à appréhender et à construire.

Tout se passe comme si l'externalisation de ce travail permettait de croire à une égalité, non seulement pour les personnes employeuses, mais également pour les employées – néanmoins les mécanismes à l'œuvre dans les deux cas sont différents. Pour les personnes employeuses, l'externalisation du problème, c'est-à-dire du travail domestique, leur offre la possibilité de ne plus, ou moins, voir que l'investissement de leur partenaire est différent du leur. Quant aux employées, la représentation d'une répartition plus ou moins symétrique chez les couples au sein desquels elles travaillent, va les conforter dans l'impression que l'égalité est acquise. On peut se demander si le sentiment que l'égalité est acquise et qu'elle ne pose pas, ou plus, de problème, ne permet pas de renforcer la division sexuelle et sexuée du travail, dans le sens où cette impression ne va pas susciter de méfiance, de résistance et peut difficilement participer d'une remise en cause. De fait, le renforcement de la division sexuelle et sexuée du travail va de pair avec l'externalisation du travail domestique, externalisation qui permet de créer une illusion d'égalité, dans la mesure où c'est un travail qui reste exclusivement entre les mains des femmes, les hommes ne vont pas s'y investir davantage et l'externalisation leur offre cette voie royale. Quels sont les changements possibles, pensables, dans ce domaine ? Quels seront les mécanismes qui permettront que cette structure se décristallise ?

Dans ce contexte, tout se passe comme si l'externalisation du travail domestique participait à la croyance en une égalité acquise, non seulement pour les employeuses, mais également pour les employées. Pour les premières, le fait de déléguer ce travail permet de ne plus voir, ou du moins dans une moindre mesure, que l'investissement des deux partenaires dans le travail domestique est différent. Pour les secondes, leurs représentations du travail domestique chez les couples où elles travaillent, reproduisent la survalorisation de la participation masculine. Peut-on parler, en cas d'externalisation du travail domestique, de l'exacerbation de la division sexuelle et sexuée du travail ? Dans la mesure où c'est un travail qui reste presque entièrement entre les mains des

femmes, l'externalisation permet, une bonne fois pour toutes, de ne pas impliquer les hommes.

A l'heure actuelle, ne sommes-nous pas en train d'assister à un clivage entre les femmes qui peuvent payer quelqu'une pour effectuer une partie ou la totalité du travail domestique et celles qui ne le peuvent pas ? Cette situation ne permet en aucun cas de repenser l'organisation du travail. Il existe également la nécessité de repenser la socialisation d'une partie des activités de reproduction. Quelle partie du travail de soin aux enfants, aux personnes âgées et/ou malades est à garder ou à externaliser ? Ce qui va de pair avec une société où d'autres modèles de vie commune et de couple pourraient être collectivement imaginés et pratiqués.

La constitution de Collectifs de travailleuses et de travailleurs sans statut légal est quelque chose de remarquable. On peut se demander ce qu'il en était de leur engagement syndical et/ou politique avant de venir ici. Dans l'hypothèse que celui-ci s'est construit ici, quels sont les éléments qui l'ont fait émerger, quels sont les facteurs déclenchants ? Dans mes entretiens, il ressort que c'est l'immobilité, qui aboutit parfois à des espaces de stagnation que ni l'amélioration des conditions de vie et de travail ni une meilleure connaissance de la vie ici ne pouvaient adoucir, qui a été décisif dans un engagement.

Malgré la tentative de régularisation qui a eu lieu dans le canton de Genève, la situation des travailleuses et des travailleurs se durcit. Plusieurs contrôles des personnes *leaders* de Collectifs de travailleuses et de travailleurs sans statut légal ont eu lieu. Il y a d'ailleurs une confusion entre une demande de régularisation individuelle, en rupture avec la démarche collective, et le fait de devoir défendre un dossier individuel suite à un contrôle de police. Pour les travailleuses et travailleurs sans statut légal cela génère un grand désarroi. Actuellement le climat militant, du côté des travailleuses et travailleurs sans statut légal, comme des personnes avec statut, est tendu. C'est le constat, tardif, des erreurs qui ont été faites dans cette tentative de régularisation, par exemple le fait qu'il n'y ait pas eu dès le départ un *consensus* pour demander une suspension des expulsions et, d'autre part, de procéder à une amnistie envers les amendes potentielles que les personnes employeuses peuvent encourir. Par ailleurs, dans cette démarche, voulait-on

sortir un secteur économique de l'ombre ou régulariser les personnes qui y travaillaient ? Les deux allaient-ils nécessairement de pair ?

La réponse du Conseil fédéral au Conseil d'Etat genevois sera très probablement négative. Il n'y aura pas de régularisation collective. La Loi sur les Etrangers (LEtr) a été avalisée aux Chambres en décembre 2005 sans beaucoup d'hésitations. Cette loi, en créant de toute pièce des personnes sans statut légal, va renforcer leur nombre. Un referendum vient d'être lancé début janvier contre la LEtr, ainsi que contre la Loi sur l'asile (Lasi). Malheureusement, les votations, si les 2 x 50'000 signatures sont atteintes, a bien peu de chances d'aboutir, ce qui légitimera les autorités à durcir la loi sur ces questions. A mon sens, il devient de plus en plus urgent de réfléchir collectivement à d'autres moyens d'action pour parvenir à penser, puis construire, un changement social dans ce domaine. Du côté des travailleuses et travailleurs sans statut légal, elles et ils éprouvent le sentiment d'avoir été trompé-e-s et utilisé-e-s par toute une série de personnes et d'institutions. Elles et ils sont devenu-e-s une denrée précieuse et à l'heure où leur situation est plus précaire que jamais, fleurissent mille et un projets, journées, forums, ateliers, afin de mieux comprendre leurs besoins et leur venir en aide. L'industrie de la clandestinité dans les domaines associatifs et institutionnels n'a jamais été aussi florissante.

Dans ce contexte quelque peu tendu, il m'a paru nécessaire de reprendre quelques éléments de réflexion et de lutte du mouvement féministe. Tout d'abord, pour lutter contre les différentes formes d'invisibilisation qui frappent les femmes migrantes et, *a fortiori*, sans statut légal, dans le secteur de l'économie domestique, débattre et construire cette réalité en sujet de discussion, avec ses facettes multiples et parfois contradictoires, est fondamental. Le fait que des femmes aient des espaces qui leur soient propres où elles puissent développer, expérimenter et nourrir une réflexion, ainsi que des modalités de luttes est essentiel.

De Giorgi & Bonnard (2004, 10) explicitent la nécessité de la non mixité :

« Il nous semble que la réflexion sur le travail domestique nécessite le maintien et le développement d'un mouvement de femmes non mixte. En effet, dans le cadre du ménage, ce travail est le lieu si ce n'est d'une exploitation, en tout cas d'une domination. Et il est

toujours difficile pour les dominées de se libérer ensemble avec leur oppresseurs, particulièrement sur cette question qui touche à notre quotidien. »

La constitution de divers groupes de femmes parmi les Sans-papiers au niveau national, de même que l'existence de groupes d'appui, tels que celui issu du Collectif genevois du 14 juin, vont dans ce sens, même s'il serait judicieux de penser sans attendre à la manière de les intensifier, de les relier et de leur faire prendre une dimension nationale. D'autant plus que, comme le soulignent Curiel, Masson & Falquet (2005, 11-12) :

« (...) il est urgent que le mouvement féministe écoute ce que disent les femmes exploitées sur ce marché du travail et appuie véritablement leurs combats, qui nous concernent toutes – et qui ont des dimensions nord-sud et migratoires particulièrement importantes pour nous toutes aujourd'hui. Les travailleuses domestiques, indiennes, noires, migrantes et sans-papiers, ou avec, constituent en quelque sorte le prototype de "la femme mondialisée" et certainement, potentiellement, un des groupes les plus lucides sur l'avancement du néolibéralisme. »

L'article de Delphy (2002) donne deux éléments de réponse aux difficultés que rencontrent les mouvements féministes et j'ajouterai, de manière plus large, vraisemblablement l'ensemble des mouvements sociaux. Le premier est la non-différenciation qui a été faite entre le court et le moyen terme. C'est-à-dire accepter réellement que les changements ne peuvent se faire que dans le long terme et ne pas les vouloir trop rapidement, ce qui peut permettre d'éviter, du moins en partie, les phases d'épuisement et d'amertume de personnes impliquées dans des mouvements. Le second, le manque d'outils permettant d'évaluer la part de déterminisme, c'est-à-dire ce qu'il est possible, ou pas, de modifier, en tant qu'individu, et quelle est la marge de manœuvre que nous possédons. A mon sens, dans le cadre des différents collectifs de lutte, notamment dans le mouvement pour la régularisation collective des travailleuses et travailleurs sans statut légal, ce sont les mêmes enjeux qui s'affrontent.

Néanmoins, ces luttes qui se déroulent sous nos yeux, sous mes yeux, les stratégies de résistance et d'autonomie que ces femmes mettent sur pied sont une leçon de vie et influenceront durablement nos propres capacités de changement et notre potentiel à résister.

VII. – Bibliographie

ANDERFÜHREN Marie (2002), « Mobilité professionnelle des domestiques au Brésil (Nordeste): une logique complexe », in Blandine DESTREMEAU et Bruno LAUTIER (dir.): *Femmes en domesticité, les domestiques du Sud, au Nord et au Sud*, *Revue Tiers Monde*, t. XLIII, no 170, pp. 265-285.

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

BARDIN Laurence (2003 [1977]), *L'analyse de contenu*, Paris, PUF.

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 et PERREGAUX Christiane (2002), *Histoires de vie, Histoires de papiers : du droit à l'éducation aux droits à la formation pour les jeunes sans-papiers*, Lausanne, Genève, Les Editions d'en bas, Centre de Contact Suisses-Immigrés.

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 Christine VERSCHUUR et Fenneke REYSOO (dir.): *Genre, nouvelle division du travail et migrations*, *Cahiers genre et développement*, no 5, Genève, l'Harmattan, iuéd-efi, pp. 283-288.

CATARINO Christine et MOROKVASIC Mirjana (2005), « Femmes, genre, migrations et mobilités », in *Femmes, genre, migration et mobilité*, *Revue Européenne des Migrations Internationales*, Vol. 21, no 1, pp. 7-27.

CENTRE DE CONTACT SUISSES-IMMIGRES (2001), *Personnes sans statut légal: Réalités et pratiques de solidarité*, Genève, Centre de Contact Suisses-Immigrés.

CHABAUD-RYCHTER Danielle, FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL Dominique et SONTTHONNAX Françoise (1985), *Espace et temps du travail domestique*, Paris, Librairie des Méridiens.

CHANT Sylvia et RADCLIFFE Sarah A. (1992), « Migration and development: the importance of gender », in Silvia CHANT (dir.): *Gender & Migration in Developing Countries*, London and New York, Belhaven Press, pp. 1-29.

CHIMIANTI Milena, EFIONAYI-MÄDER Denise, en collab. avec FARQUET Romaine (2003), « La répression du travail clandestin à Genève : application des sanctions et conséquences pour les personnes concernées », in *Forschungsbericht des Schweizerischen Forums für Migrationsstudien 27*, Neuchâtel, Forum suisse pour l'étude des migrations (FSM).

COMMISSION D'EXPERTS « SANS-PAPIERS » (2004), *Rapport de la commission d'experts pour les travailleurs « sans-papiers » à l'intention du conseil d'Etat genevois*, République et canton de Genève.

CURIEL Ochy, MASSON Sabine et FALQUET Jules (2005), « Féminismes dissidents en Amérique latine et aux Caraïbes », in *Nouvelles Questions Féministes*, Vol. 24, no 2, pp. 4-13.

DAUNE-RICHARD Anne-Marie (1984), « Activité professionnelle, travail domestique et lignées féminines », in *Le sexe du travail, Structures familiales et système productif*, Presses universitaires de Grenoble, pp. 45-56.

DE GIORGI Alda & BONNARD Sylvie (2004), *Quelle solidarité avec les femmes migrantes sans statut légal qui travaillent dans le secteur de l'économie domestique ?*, Genève. (Document de travail publié en partie dans la revue *Olympe* en 2004).

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

DELPHY Christine (2002), *L'ennemi principal : penser le genre*, Paris, Editions Syllepse.

DELPHY Christine (2003), « Par où attaquer le “partage inégal” du “travail ménager” », *in Nouvelles Questions Féministes*, Editions Antipodes, Volume 22, no 3, pp. 47-71.

DENÈFLE Sylvette (1995), *Tant qu'il y aura du linge à laver : de la division sexuelle du travail domestique*, Corlet, Panoramiques.

DESTREMEAU Blandine et LAUTIER Bruno (2002), Introduction, *in* Blandine DESTREMEAU et Bruno LAUTIER (dir.): « Femmes en domesticité, les domestiques du Sud, au Nord et au Sud », *Revue Tiers Monde*, t. XLIII, no 170, pp. 249-264.

DOUMIT EL KHOURY Arlene (1996), « Les femmes cheffes de famille, Etat de la recherche et réflexions méthodologiques », *in* Jeanne BISILLIAT et Michèle FIELOUX (dir.) *Femmes du Sud, chefs de famille*, Paris, Karthala, pp. 13-47.

DUSSUET Annie (2005), « Dire l'amour, taire le travail. Sous l'amour, le travail... » *in Nouvelles Questions Féministes*, Vol. 24, no 2, pp. 86-95.

EHRENREICH Barbara et RUSSELL HOCHSCHILD Arlie (dir.) (2002), *Global Woman, Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*, London, Granta Books.

FEDERICI Silvia (2002 [1999]), « Reproduction et lutte féministe dans la nouvelle division internationale du travail », *in* Christine VERSCHUUR et Fenneke REYSOO (dir.), *Genre, mondialisation et pauvreté*, Cahiers genre et développement, no 3, Genève, l'Harmattan, iuéd-efi, pp. 45-69.

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

FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL Dominique (2000), « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », *in* Helena HIRATA, Françoise LABORIE, Hélène LE

DOARÉ et Danièle SENOTIER (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, Presses Universitaires de France, pp. 235-240.

GABORIAU Patrick et TERROLLE Daniel (dir.) (2003), *Ethnologie des sans-logis, Etude d'une forme de domination sociale*, Paris, L'Harmattan.

GAITSKELL Deborah, KIMBLE Judy, MACONACHIE Moira & UNTERHALTER Elaine (1984), «Class, Race and Gender : Domestic Workers in South Africa », *in Review of African Political Economy*, no 27/28, pp. 86-108.

GALLEGO Rosio (2004), « Le Collectif des femmes sans statut légal, une expérience d'auto-organisation », *in* Christine VERSCHUUR et Fenneke REYSOO (dir.), *Femmes en mouvement, Genre, migrations et nouvelle division internationale du travail*, Les colloques genre de l'iuéd, Collection Yvonne Preiswerk, pp. 91-104.

GAUTHIER Anne (1985), « Etat-mari, Etat-papa: les politiques sociales et le travail domestique », *in* Louise VANDELAC, Diane BELISLE, Anne GAUTHIER, Yolande PINARD, *Du travail et de l'amour, les dessous de la production domestique*, Montréal, Les Editions Saint-Martin, pp. 257-311.

GREGSON Nicky et LOWE Michelle (1994), *Servicing the Middle Classes. Class, gender and waged domestic labour in contemporary Britain*, London and New York, Routledge.

GUILLAUMIN Colette (1992), *Sexe, race et pratique du pouvoir, L'idée de Nature*, Paris, côté-femmes éditions.

KERGOAT Danièle (2000), « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », *in* Helena HIRATA, Françoise LABORIE, Hélène LE DOARÉ et Danièle SENOTIER (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, Presses Universitaires de France, pp. 35-44.

LAMOUREUX Diane (2005), « Objectiver les personnes, réifier les situations », *in Nouvelles Questions Féministes*, vol. 24, no 1, pp. 24-37.

LÉVESQUE Andrée, (2005), « La division sexuelle et la nouvelle division internationale du travail dans la mondialisation néolibérale », in Christine VERSCHUUR et Fenneke REYSOO (dir.), *Genre, nouvelle division du travail et migrations*, Cahiers genre et développement, no 5, Genève, l'Harmattan, iuéd-efi, pp. 21-34.

LIGHT Julie (2005), « Le long et difficile parcours pour organiser les travailleuses des *maquiladoras* », in Christine VERSCHUUR et Fenneke REYSOO (dir.), *Genre, nouvelle division du travail et migrations*, Cahiers genre et développement, no 5, Genève, l'Harmattan, iuéd-efi, pp. 293-301.

MATHIEU Nicole-Claude (1985), « Quand céder n'est pas consentir. Des déterminants matériels et psychiques de la conscience dominée des femmes, et de quelques unes de leurs interprétations en ethnologie », in Nicole-Claude MATHIEU (dir.), *L'arraisonnement des femmes, Essais en anthropologie des sexes*, Les Cahiers de l'Homme, Paris, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, pp. 169-245.

MOROKVASIC Mirjana (1983), « Women in migration: beyond the reductionist outlook » in Annie PHIZACKLEA (ed.), *One way ticket, Migration and female labour*, London, Boston, Routledge & Kegan, pp. 13-31.

MOROKVASIC Mirjana (1986), Emigration des femmes: suivre, fuir ou lutter⁵⁵, *Nouvelles Questions Féministes*, no 13, pp. 65-75.

MUHR Thomas, FRIESE Susanne (2004), *User's Manual for Atlas.ti 5.0.*, Berlin, Scientific Software Development, 2nd Edition.

OFFICE FEDERAL DES MIGRATIONS (ODM) (2004), *Rapport sur la migration illégale*, Berne.

⁵⁵ Cet article a été repris en 2005 in Christine VERSCHUUR et Fenneke REYSOO (dir.), *Genre, nouvelle division du travail et migrations*, Cahiers genre et développement, no 5, Genève, l'Harmattan, iuéd-efi, pp. 55-65.

OSO Laura et CATARINO Christine (1996), « Femmes chefs de ménage et migration », in Jeanne BISILLIAT et Michèle FIELOUX, *Femmes du Sud, chefs de famille*, Paris, Karthala, pp. 61-97.

OSO CASAS Laura (2002), « Stratégies de mobilité sociale des domestiques immigrés en Espagne », in Blandine DESTREMEAU et Bruno LAUTIER, in *Femmes en domesticité, les domestiques du Sud, au Nord et au Sud*, Revue Tiers Monde, t. XLIII, no 170, pp.287-305.

OSO CASAS Laura (2005), « Femmes, actrices des mouvements migratoires », in Christine VERSCHUUR et Fenneke REYSOO (dir.), *Genre, nouvelle division du travail et migrations*, Cahiers genre et développement, no 5, Genève, l'Harmattan, iuéd-efi, pp. 35-54.

OSO CASAS Laura (2005), « La réussite paradoxale des bonnes espagnoles de Paris: stratégies de mobilité sociale et trajectoires biographiques », in *Femmes, genre, migration et mobilité*, Revue Européenne des Migrations Internationales, Vol. 21, no 1, pp. 107-127.

PHETERSON Gail (2001), *Le prisme de la prostitution*, Paris, L'Harmattan.

PHIZACKLEA Annie (1983), « Introduction », in Annie PHIZACKLEA (ed.), *One way ticket, Migration and female labour*, London, Boston, Routledge & Kegan, pp. 1-11.

RODRIGUEZ ROMERO Casimira (2005), La lutte des travailleuses domestiques en Bolivie, in *Nouvelles Questions Féministes*, Vol. 24, no 2, . 126-130.

ROUX Patricia, PERRIN Valérie, MODAK Marianne et VOUTAT Bernard (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 F. BUTERA et G. MUGNY (ed.), *Social*

influence in social reality, Promotings individual and social change, Berne, Hogrefe & Huber, pp. 165-190.

SALAZAR PARREÑA Rhacel (2002), «The Care Crisis in the Philippines: Children and transnational Families in the New Global Economy», in Barbara EHRENREICH et Arlie RUSSELL HOCHSCHILD (ed.), *Global Woman, Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*, London, Granta Books, pp. 39-54.

SCHIESS Ueli et SCHÖN-BÜHLMANN Jacqueline (2004), *Compte satellite de production des ménages, Projet pilote pour la Suisse*, Neuchâtel, Office fédéral de la statistique.

SIT (2003), *Pour mettre à jour l'économie de l'ombre, Régularisation collective des travailleuses et des travailleurs « sans papiers »*, Genève, Bulletin d'information.

SIT (2004), *Un secteur et des travailleurs-euses dans l'ombre, Régularisons les sans-papiers et le secteur de l'économie domestique*, Genève, Bulletin d'information, 93.

TABET Paola (2004), *La grande arnaque, Sexualité des femmes et échanges économique-sexuels*, Paris, L'Harmattan.

VANDELAC Louise, (1985), « Le New Deal des rapports hommes-femmes : *big deal !* Les illusions du partage des tâches », in Louise VANDELAC, Diane BELISLE, Anne GAUTHIER, Yolande PINARD, *Du travail et de l'amour, les dessous de la production*, Les Editions Saint-Martin, pp. 323-366.

WICHTERICH Christa (1991), *La femme mondialisée*, Arles, Acte Sud.

YÉPEZ DEL CASTILLO Isabel et BACH Amandine (2005), « L'envoi de fonds et la féminisation des migrations internationales: quels changements dans les rapports de genre? », in Christine VERSCHUUR et Fenneke REYSOO (dir.), *Genre, nouvelle division du travail et migrations*, Cahiers genre et développement, no 5, Genève, l'Harmattan, iuéd-efi, pp. 247-256.

YBARGÚEN PACHECO Maria Gladys (1999), *Stratégies de formation professionnelle chez les femmes de ménage d'origine péruvienne*, Université de Genève, Mémoire de licence, Sciences de l'Education.

Annexe I : Contexte socio-historique

Processus de clandestinisation

Etre sans statut légal, ou le devenir, implique le fait de ne pas – ou de ne plus – avoir de permis de séjour et de pouvoir être expulsé-e à tout moment, suite à un contrôle de police dans la rue⁵⁶ ou à une dénonciation. Cette absence de permis est provoquée par diverses situations :

- la perte d'un permis suite, notamment, à un divorce, une fin ou un abandon d'études, une demande d'asile refusée, une trop longue période de chômage ;
- le fait de provenir du « deuxième cercle », c'est-à-dire d'un pays extra-européen et, par conséquent, de ne pas pouvoir, dans le cadre de la Loi sur le Séjour et l'Etablissement des Etrangers (LSEE)⁵⁷, obtenir un permis de séjour, quelles que soient les années de résidence, sauf en cas de qualifications professionnelles élevées et considérées comme telles par certains secteurs économiques ;
- enfin, les personnes qui ont rejoint un-e conjoint-e au bénéficiaire d'un permis et qui attendent de déposer une demande de regroupement familial sont également, de manière généralement provisoire, sans statut légal.

Il est également intéressant de noter que l'on peut naître sans statut légal, cette caractéristique se transmettant, au niveau législatif, des parents aux enfants. C'est en effet, dans le domaine de la citoyenneté, le droit du sang qui prime sur le droit du sol.

Jusqu'en 1970, il existait un système de *quota* par entreprise, que celles-ci ne pouvaient pas dépasser. A partir de cette date, ce système s'est transformé en limitation du nombre de personnes étrangères, mais pour l'ensemble du pays. De manière très schématique on peut dire que, à partir de 1992, dans le sillage de la disparition progressive du statut de saisonnier, un nouveau phénomène s'est développé en fonction de la politique binaire : la présence de personnes sans autorisation de séjour légale. C'est-à-dire que ces personnes ne pouvaient plus espérer obtenir, même si leur contrat de travail était renouvelé, un permis qui leur permettrait de régulariser leur situation. A partir de 2001, cette situation s'est renforcée avec la mise sur pied de deux types de contingentement, l'un concernant les ressortissant-e-s européen-ne-s et un deuxième pour les autres...

Le Rapport de la commission d'experts « sans-papiers » (2004) explique de cette manière la situation particulière de Genève : c'est une ville internationale, qui comporte de nombreuses représentations diplomatiques, organisations gouvernementales et non gouvernementales et où les multinationales jouent un rôle primordial. Ces différentes entités possèdent de ce fait un besoin accru en personnel domestique.

⁵⁶ A Genève, si les contrôles sont fréquents – le fameux délit de *faciès* – les expulsions quant à elles sont relativement rares. Tout se passe comme si ces contrôles servent à maintenir la peur et la terreur parmi les personnes sans statut légal.

⁵⁷ Et cela ne va pas s'arranger avec la nouvelle Loi sur les Etrangers (la LEtr qui a été débattue au Parlement en décembre 2005).

Ce sont ces organisations et institutions qui ont été les premières à faire venir des Latino-américain-e-s, qui, une fois installé-e-s à Genève ont fait appel à des membres de leur entourage, qui sont venus travailler comme personnes sans statut légal auprès de familles genevoises.

Ces lois migratoires sont profondément iniques, dans le sens où elles fabriquent de toutes pièces des personnes sans statut légal à *long terme*, voire à *perpétuité*. Et ceci est nouveau. De par le passé, les personnes migrantes n'avaient certes pas un parcours facile, néanmoins, leur permis de séjour était lié au fait d'obtenir un travail, et celui-ci, au fil des années, pouvait aller vers un mieux. Aujourd'hui, les femmes, les hommes et les enfants, qui proviennent de ce fameux « deuxième cercle » ne pourront pas, quels que soient leur trajectoire migratoire, le nombre d'années passés dans ce pays, obtenir un permis. A mon sens, les pays occidentaux en général, et la Suisse en particulier, n'ont pas pris la mesure des conséquences que cette situation va engendrer.

Précisions terminologiques

Il est important de clarifier les termes sans statut légal et au noir et de distinguer les personnes qui travaillent au noir de celles qui sont sans statut légal :

- En effet, les personnes travaillant au noir sont à 90% suisses, ou au bénéfice d'un permis, et ne sont pas déclarées. C'est-à-dire que ces personnes ne cotisent pas aux assurances sociales de base (AVS/AI, APG, assurance accident et assurance maternité) et ne déclarent pas ce revenu au fisc.
- Les personnes sans statut légal, c'est-à-dire qui ne possèdent pas d'autorisation étatique de séjour, travaillent pour la très grande majorité au noir c'est-à-dire qu'elles ne sont pas déclarées aux assurances sociales de base, ne payent pas d'impôts, et, de ce fait, ne bénéficient d'aucune protection sociale ni de droits civils.
- Certaines d'entre elles peuvent être toutefois « au gris », notamment dans l'agriculture et la restauration, ou encore dans le secteur de l'économie domestique si elles sont au bénéfice du chèque-service.. C'est-à-dire qu'elles ne possèdent pas de permis de séjour, mais ont une fiche de paye et cotisent aux assurances sociales de base.

Les Collectifs, la proposition du Conseil d'Etat genevois⁵⁸ et l'Office Fédéral des Migrations

Depuis 2001, plusieurs Collectifs de travailleuses et de travailleurs sans statut légal, comme de soutien aux sans-papiers, se sont créés en Suisse. A Genève, les actions de différents Collectifs, dont le CTSSL et le Collectif de soutien, ont donné une visibilité aux travailleuses et travailleurs sans statut légal. Les informations recueillies par plusieurs syndicats ont également permis de sortir ces personnes de l'ombre et de savoir qui elles sont: la majorité de ces personnes sont des femmes, deux tiers des personnes sans statut légal sont originaires de l'Amérique latine, la moyenne d'âge est d'environ 32 ans, une majorité de la population est célibataire, plus d'un tiers des célibataires de sexe

⁵⁸ Une partie de ce passage « Les collectifs et la proposition du Conseil d'Etat genevois » et « le rapport de l'Office Fédéral des Migrations (ODM) » est inspirée d'un texte collectif que j'ai rédigé au nom du Collectif du 14 juin et présenté au Forum Social Suisse en juin 2005.

féminin sont mères cheffes de famille, plusieurs centaines d'enfants vivent avec leurs parents ou avec leur mère, un tiers des enfants se trouvent à Genève, alors que les deux autres tiers sont restés dans le pays d'origine.

De plus, différentes études ont été mandatées afin de mieux connaître cette réalité. Au niveau cantonal genevois, une commission d'experts a remis un rapport au Conseil d'Etat (Rapport de la commission d'experts « sans-papiers »: 2004) ; il insiste sur la nécessité d'une régularisation, qui serait plus appropriée qu'une éventuelle ouverture du contingent pour les ressortissant-e-s extra-communautaires. Ce rapport préconise de régler « hors-contingentement » et de manière globale les conditions de séjour et de travail. Une autorisation de travail devrait alors être délivrée en cas de respect des Conventions Collectives de Travail et des dispositions légales. Par ailleurs, ce rapport souligne l'importance de séparer la problématique du travail au noir, de celle des personnes sans statut légal. Selon cette commission, 20'000 à 25'000 ménages et familles genevoises emploient 4'000 à 5'000 personnes, soit à temps partiel, soit à plein temps, et ont recours à cette main d'œuvre clandestine. Il relève que l'attrait de l'emploi clandestin ne diminuera que si une politique publique en faveur d'un dispositif d'accueil préscolaire est mise sur pied.

Le Conseil d'Etat reconnaît que la nature du problème est avant tout économique et que la législation actuelle en matière de migration ne peut pas y répondre. A Genève, le secteur de l'économie domestique occupe un nombre de travailleuses et de travailleurs qu'il estime, à ce jour, à 6'500 personnes, dont les 80% ne sont pas déclaré-e-s, 95% de ces personnes sont des femmes qui viennent d'Amérique latine et des Philippines.

C'est dans ce contexte, que le 19 janvier 2005, le Conseil d'Etat genevois a fait une proposition auprès du Conseil fédéral en faveur d'une régularisation exceptionnelle et unique des travailleuses et travailleurs du secteur de l'économie domestique, sous certaines conditions⁵⁹. Le Conseil d'Etat genevois reconnaît d'une part que cette situation est source d'abus, tout en ajoutant aussitôt, qu'elle engendre un manque à gagner pour les assurances sociales. Le gouvernement trouve que cette situation n'est pas acceptable et qu'elle doit se résoudre d'une manière qui garantisse qu'elle ne se reproduira plus, afin d'éviter de se retrouver dans quelques années face à la même problématique. Cette proposition démontre la prise de conscience des autorités au sujet du travail effectué par les travailleuses et travailleurs sans statut légal et des besoins auxquels ce travail répond.

Cette proposition concerne « les personnes au bénéfice d'un contrat de travail dont le seul problème est celui de la légalité du séjour et du travail et non pas de travailleuses et de travailleurs au noir *stricto sensu*, de requérant-e-s d'asile débouté-e-s en voie d'expulsion, de requérant-e-s d'asile sans passeport dont le renvoi n'est pas possible ou encore de délinquant-e-s. »⁶⁰. Par ailleurs des salaires minimaux seraient fixés et les contrôles sur les conditions de travail et les assurances sociales seraient plus fréquents.

L'Office Fédéral des Migrations (ODM) a présenté fin avril 2005 les résultats d'une recherche, mandatée par le Département fédéral de justice et police, sur le nombre actuel de personnes sans statut légal. Cette recherche évalue, à partir d'estimations

⁵⁹ A cette époque, 1583 dossiers avaient été déposés auprès des syndicats, ce qui représente, avec les partenaires et les enfants, 3395 personnes.

⁶⁰ Citation tirée du communiqué de presse du 19 janvier 2005 du gouvernement genevois.

faites dans 6 cantons, à 90'000 le nombre de personnes sans statut légal vivant en Suisse. Bien que ce chiffre soit sans doute sous-évalué, cette recherche a néanmoins le mérite de soulever la question à un niveau national et de donner un profil des personnes vivant dans cette situation.

Le chèque-service

En janvier 2004, le chèque-service a été introduit par le Conseil d'Etat genevois, dans le but de faciliter l'affiliation des personnes travaillant dans le secteur de l'économie domestique (appelé également emplois de proximité) aux assurances sociales de base. Une association a également été créée pour la gestion administrative de cette affiliation. Cette introduction est un progrès pour les personnes sans statut légal, leur permettant ainsi de pouvoir être couvertes en cas d'accident notamment, et de cette manière, de passer du travail au noir au travail au gris. Il subsiste néanmoins quelques zones d'ombre. Tout d'abord ce système fonctionne quel que soit le salaire versé. De plus, concernant la répartition des charges sociales, c'est au bon vouloir des personnes employeuses, les charges peuvent être assurées entièrement par l'employée, l'employeuse, ou partagées. Plus grave, avec la possible introduction de la loi contre le travail au noir, qui vise en fait justement cette catégorie de travailleuses et de travailleurs, il y a la possibilité que ces informations ne soient plus confidentielles... Les critiques les plus virulentes face à l'introduction de ce chèque-service sont le fait des membres du CTSSL, en effet pour celles et ceux-ci, cette mesure ne permet de régulariser que les personnes employeuses⁶¹.

... et le mouvement féministe

Le mouvement féministe à Genève, principalement au travers du Collectif du 14 juin, s'est rapidement senti solidaire des femmes sans statut légal qui travaillent dans le secteur de l'économie domestique. Le thème de la journée internationale des femmes 2003, le 8 mars, était celui des femmes migrantes avec comme slogan « Femmes d'ici, femmes d'ailleurs, même sol, mêmes droits ». La préparation a été l'occasion de rencontrer des femmes du CTSSL, différents groupes, associations et de réfléchir à la manière d'aborder et de préparer cette journée. Après cette mobilisation, nous avons continué à nous rencontrer, de manière régulière, avec le groupe femmes du CTSSL. Cette réflexion a été approfondie, le 14 juin de la même année, par un séminaire, organisé par le Collectif du même nom, intitulé « Qui fait quoi dans un ménage et à quel prix »⁶². Cette journée a permis d'aborder différents enjeux liés à cette thématique. Dans ce cadre, les femmes du CTSSL ont également présenté les résultats d'une petite enquête (Gallego, 2004) qu'elles avaient elles-mêmes effectuée auprès de femmes se trouvant dans une situation similaire à la leur. Cette journée a soulevé énormément de

⁶¹ Les pratiques concernant les possibilités de régularisation des employées domestiques varient fortement d'un pays à l'autre. En Espagne, les personnes employeuses ont l'obligation légale de demander un permis de résidence pour les employées qui travaillent à demeure (Oso, 2002).

⁶² Nous étions quelques féministes, de différentes générations et tendances, à être dans le comité d'organisation. Cette préparation a été l'occasion de moments d'échange riches, de confrontation d'idées et de complicité. Au niveau personnel, cette journée a eu plusieurs impacts : réflexion sur les liens – pas toujours simples – entre féministes de différentes générations, la transmission des savoir-faire, des connaissances et des manières de fonctionner ; la reconnaissance que le travail domestique était un des nerfs de la guerre. La nécessité de poursuivre ce processus a été un moteur pour mon engagement militant et a participé à la décision de m'inscrire dans un 3ème cycle en Etudes Genre (avec une réflexion sur l'enfermement que ce type de formation peut contenir, le risque de ghettoïsation...).

questions et nous avons décidé de poursuivre cette réflexion sous la forme d'un groupe de travail, qui continue d'ailleurs toujours. Dans le cadre de ce groupe, nous avons rédigé, conjointement avec des femmes du CTSSL, un texte intitulé « Appel pour le partage du travail entre femmes et hommes, pour la régularisation collective des personnes sans statut légal ». Ce texte a été remis au Conseil d'Etat genevois fin avril 2004. A l'heure actuelle il a été signé par une bonne cinquantaine de mouvements, d'associations et de syndicats. Il aborde, dans une perspective féministe, différentes facettes de l'externalisation du travail domestique : les conditions de vie et de travail extrêmement précaires des femmes sans statut légal qui travaillent dans le secteur de l'économie domestique, l'inégale répartition du travail domestique entre femmes et hommes, ainsi que la pénurie patente de services dans certaines infrastructures, telles que la garde des enfants, principalement en âge préscolaire, le soin aux personnes âgées et/ou malades et, enfin, une réflexion sur le durcissement des lois migratoires de ce pays, qui engendrent l'impossibilité d'autorisation de séjour légal pour un immense éventail de personnes. Nous avons participé au Forum Social Suisse qui s'est tenu à Fribourg les 3, 4 et 5 juin 2005, présence conjointe avec des femmes du CTSSL, tant à la table ronde sur les questions migratoires que lors de l'animation d'un atelier autour des enjeux que cette thématique suscite. Lors des Etats Généraux de la Migration, les 17 et 18 décembre 2005 à Berne, nous avons également présenté un atelier sur les questions de la féminisation de la migration, le secteur de l'économie domestique, ainsi que le renforcement des discriminations spécifiques à l'encontre des femmes dans la Loi sur les Etrangers (la LEtr) et la Loi sur l'asile (la Lasi), mise en exergue qui a été insérée dans l'argumentaire de la campagne référendaire.

Une des richesses de ce groupe est la diversité des points de vue et des positions de chacune, ce qui engendre des débats et des discussions sur des positions parfois divergentes, entre plusieurs tendances du féminisme et des femmes dont ce travail est leur gagne-pain et qui vivent, en quelque sorte, de cette inégale répartition du travail domestique entre femmes et hommes et de cette pénurie d'infrastructures dans certains secteurs.

Annexe II : Canevas d'entretien

Données générales : âge, pays d'origine, état civil, enfant(s), formation, nombre d'années en Suisse, à Genève.

Combien de postes de travail avez-vous ? Combien chez des femmes seules, des hommes seuls, des couples ? Dans quelle mesure le nombre de postes fluctue selon les saisons ? Les horaires sont-ils négociables ?

Comment rencontrez-vous/avez-vous rencontré vos employeuses (contact informel, annonce, réseau) ? Comment se passe la première rencontre ? Est-ce que vous accompagnez des collègues sur leurs lieux de travail et *vice versa* (lors de la première rencontre ou pour raccourcir le temps de travail) ? Dans quelle mesure faites-vous des remplacements (comment s'est passé votre dernier remplacement) ?

Existe-t-il un contrat de travail (écrit/oral) ? Que contient-il de manière générale ? Que comprend le dernier contrat de travail établi ? Avez-vous la (les) clé(s) de la (des) maisons ?

Comment êtes-vous payée (chaque fois, à la fin du mois, de main à main, dans une enveloppe) ? Comment se négocient le salaire et son éventuelle augmentation (avez-vous négocié votre dernier salaire) ? En cas de retard de paiement, quelles sont vos stratégies ?

Quel type de relations avez-vous avec vos employeuses ? Quelle est la manière dont on s'adresse à vous (tu/vous) et *vice-versa* ? Est-ce que vous avez un retour sur le travail fait ? Quelles sont vos attentes face à une (bonne) employeuse ? Quels sont les conflits qui peuvent surgir ? Quel est le dernier conflit que vous avez vécu ?

Que veut dire le terme « quelques heures de ménage » ? Est-ce que le ménage est associé à la garde d'enfants ? Quelles tâches sont regroupées sous cette expression (repassage, nettoyage, préparation des repas au quotidien, lessive, changer les draps, faire les courses, activités avec les enfants) ?

Comment sont données les instructions (par écrit, par oral, commentées ensemble ou non) ? Est-ce que le travail est effectué en présence ou en absence de l'employeuse et/ou d'autres membres de la famille ? Qu'est-ce que représente, pour vous, le fait de pouvoir s'organiser, de pouvoir décider de l'ordre des tâches ? Qu'est-ce qui changerait si ce n'était pas le cas ?

Est-ce que vos employeuses savent que vous êtes sans statut ? Est-ce que cela a été/est utilisé comme menace ou comme moyen de justifier vos conditions de travail/votre revenu ? Est-ce que vos employeuses vous donnent-t-elles l'impression de connaître vos conditions de vie ?

Est-ce que vous avez l'impression de remplacer le travail de la femme ou du couple (chez les couples) ? Quand vous faites ce travail, vous avez le sentiment de faire le travail de qui (de l'homme ou de la femme) ? Comment vivez-vous cette délégation du travail domestique ? Est-ce que vous avez l'impression que ce serait à la femme de

faire ce travail ? Si oui, si non, Pourquoi ? Est-ce que vous vous demandez qui (des deux partenaires) vous paye, sur quel salaire est prélevé votre revenu ?

Comment vivez-vous le fait de travailler dans l'intimité d'autres personnes (leur chez-soi) ? Est-ce que vous faites également du nettoyage en entreprise (bureaux) ? Qu'est ce que vous préférez ?

Est-ce que vous éprouvez parfois du dégoût sur vos lieux de travail (degré de saleté...) ? Est-ce que vous auriez envie de dire non, de refuser certaines tâches/certains lieux de travail?

Est-ce que vous avez du temps libre ? Dans quelle mesure pouvez-vous vous projeter dans le futur (faisabilité par exemple de faire un projet dans une semaine) ? Qu'est-ce qui se fait dans le temps libre ? Qu'est-ce que vous aimeriez en faire ? Quelle est la première chose que vous faites en sortant d'un lieu de travail ?

Comment vivez-vous le fait d'effectuer ce travail? Aviez-vous une employée dans votre pays d'origine ? Comment valorisez-vous, pour vous-même, le travail que vous faites ? Comment pourrait-il être mieux valorisé par les personnes qui vous emploient ? Autour de vous, parlez-vous de votre travail ? Les personnes savent-elles que vous travaillez dans ce secteur ?

Quelles sont les similarités et/ou les différences entre le travail effectué chez vous et chez les autres ? Qu'est ce qui change quand vous êtes payée pour le faire ? Est-ce que vous mettez l'ordre de la même manière ? Les niveaux d'exigence sont-ils les mêmes ? Est-ce que le travail domestique suscite parfois des conflits avec les personnes avec lesquelles vous vivez (par exemple niveau d'exigence différent) ?

Quelle est la part de l'argent gagné qui vous envoyez au pays ? A qui, pour quel engagement ? Qui garde votre/vos enfant(s) resté(s) à la maison ou au pays ? De quelle manière rémunérez-vous la/les personne(s) qui le(s) prenne(nt) en charge ?

Annexe III: Définition des codes

Sans statut légal

Abus/SSL

Indique la présence d'abus et/ou de menaces liés à l'absence de statut.

Argent/autonomie

Ce qui est fait avec l'argent gagné, que ce soit dans le pays de réception, dans le choix du montant de la somme d'argent qui est envoyée, comme de son affectation.

Comparaison/stratégie

Stratégies de comparaison utilisées pour se situer en termes de conditions de vie et de travail, avec le pays d'origine, avec d'autres personnes sans statut légal.

Conditions(T)/autonomie

Parcelles d'autonomie construites dans le cadre de leur travail, que ce soit dans les manières de s'organiser, d'accepter ou de refuser certaines tâches.

Conditions(T)/clando

Indique les conditions de travail des personnes sans statut légal.

Enfants au pays

Les travailleuses sans statut légal ont laissé un ou plusieurs de leurs enfants dans le pays d'origine.

Evolutif/temps

L'évolution des conditions de travail et de vie au fil du temps, celles-ci peuvent aller vers une forme de « stabilisation » ou vers une péjoration, notamment au niveau du durcissement des possibilités pour trouver du travail.

Libre/temps

Les activités effectuées en dehors du temps de travail.

Origine/clando

Les dimensions qui se réfèrent à leur vécu dans leur pays d'origine (situation familiale, historique familiale, éducation et situation professionnelle dans le pays d'origine).

Peur/clando

Les situations de peur qui découlent de l'absence de statut.

Philo/résistance

Différentes formes de philosophies de vie qui permettent de mieux supporter les difficultés ou la situation actuelle.

Travail domestique

Affirmer/se faire respecter

Les travailleuses sans statut légal utilisent différentes modalités pour négocier le cadre de travail dans lequel elles évoluent. Elles participent à sa construction en indiquant – de manière implicite ou explicite – ce qu'elles veulent ou non, ce qu'elles admettent ou pas.

Conflits/liens

Les conflits peuvent surgir dans le rapport social entre employées et personnes employeuses au sujet de manière de faire, ou de manière d'être.

Connaissance (SSL)/invisibilité

Les personnes employeuses connaissent, de manière implicite ou explicite, la situation des personnes qu'elles emploient.

Délégation/invisibilité

La manière dont les tâches sont définies par les personnes employeuses donne des indications sur la difficulté de définir les tâches qui composent le travail domestique externalisé.

Dist-prox/liens

Les manières dont les travailleuses sans statut légal établissent la distance aux personnes employeuses.

Expérience/résistance

L'expérience acquise par les travailleuses sans statut légal leur permet de résister aux hiérarchies et aux abus de pouvoir.

Feedback/invisibilité

Les commentaires et les remarques que font les personnes employeuses sur le travail effectué. Les remarques sont nécessaires à la constitution du sentiment de compétence.

Hiérarchie/liens

Les liens hiérarchiques qui existent entre les employées et les personnes employeuses peuvent être appréhendés dans la manière de se nommer mutuellement ou dans les rapports de pouvoir qui peuvent découler de l'externalisation du travail domestique.

Limites/résistance

Les manières dont sont posées des limites, de manière implicite ou explicite, comme les possibilités de dire non, participent à la construction des options face aux tâches à effectuer et des possibilités de choix concernant les postes de travail.

Négociation/liens

Les négociations entre employées et personnes employeuses sont un indicateur du rapport social qui existe entre les unes et les autres.

Organisation/autonomie

Manière dont les travailleuses sans statut légal s'organisent sur leur lieu de travail ou entre les différents lieux de travail.

Répulsion/invisibilité

Les travailleuses peuvent être confrontées à des lieux de travail, ou à des tâches à faire, qui engendrent la répulsion, comme à des situations d'intimité forcée.

Sa propre invisibilité

Manière dont les travailleuses sans statut légal effectuent leur travail ménager en opposition au travail domestique qui est effectué pour autrui.

Situationnel/invisibilité

La description des différents lieux de travail permet d'accéder à la manière dont les femmes sans statut légal se représentent leur travail. Elle indique les tentatives – au niveau du langage – pour accéder à l'invisibilité du travail domestique.

Valorisation/ (TD)

Indique les conditions de travail (conditions salariales, protection sociale, obtention d'un permis) et les stratégies d'aménagement qui permettent, ou permettraient, de valoriser le travail domestique.

La circularité/transfert

Contact/Euses

Les premières interactions entre employées et personnes employeuses permettent de cerner le rapport social entre les unes et les autres. Ce premier contact va souvent de pair avec la connaissance, implicite ou explicite, de leur absence de statut.

Echanges/réseau

Il existe entre employées différentes formes d'échange concernant la manière de pouvoir trouver du travail, des informations sur la manière de travailler, de petits dépannages.

Réseau Eée-Euse

Indique les échanges d'informations entre employées et personnes employeuses.

L'appropriation

Apprentissage/invisibilité

Les apprentissages et les compétences que les employées ont acquis de par leur socialisation, ceux-ci leur permettent de travailler dans le secteur de l'économie domestique.

Egalité/représentation

La manière dont les travailleuses sans statut légal parlent de l'égalité parmi les couples chez qui elles travaillent donne des indications sur leurs représentations de l'égalité et à l'aune de quoi elles comparent les pratiques observées (celles en cours dans leur pays d'origine).

Répartition/représentation

Les représentations que les travailleuses domestiques ont de la manière dont est réparti le travail domestique entre les femmes et les hommes dans l'espace conjugal donne des indications sur la manière dont elles conçoivent leur travail et la substitution du conjoint qui leur incombe.

Annexe IV: Tableaux

Les tableaux permettent de souligner la fréquence des liens, sous forme de chiffres, qui existent entre différents codes. Ils sont à double entrée et se lisent selon l'échelle horizontale. Les recherches de codes se sont faites dans l'intervalle de 7 interactions. C'est-à-dire que 7 tours de parole ont été comptabilisés pour la recherche de liens entre codes.

Le ou les liens entre codes se répétant avec une certaine systématique mettent en exergue une interdépendance entre deux ou plusieurs codes .

Ces interdépendances peuvent être établis dans les tableaux de trois manières différentes:

- apparaître de manière simultanée avec un autre code, c'est-à-dire en *co-occurrence* (colonne indiquée par la lettre C);
- un code donné peut suivre un autre code, c'est-à-dire en *follow* (colonne indiquée par la lettre F);
- un code donné peut précéder un autre code, c'est-à-dire en *precede* (colonne indiquée par la lettre P).

Exemple

Tableau 2

Le code « Affirmation/respect » apparaît en *co-occurrence* avec « Négociation/liens » 5x, avec « Dist-prox/liens » 0x, avec « CT/clando » 2x, avec « Au noir/CT » 5x ; en *follow* avec « Négociation/liens » 6x, avec « Dist-prox/liens » 7 x, avec « CT/clando » 9x, avec « Au noir/CT » 7x ; en *precede* avec « Négociation/liens » 8x, avec « Dist-prox/liens » 7x, avec « CT/clando » 4x, avec « Au noir/CT » 9x, etc....

Remarque

Dans les tableaux qui suivent, les codes « CT/clando » (conditions de travail liées au fait d'être sans statut légal) et « Au noir/CT » (conditions de travail liées au fait d'être au noir) sont séparés, ce qui n'est pas le cas dans la définition des codes, où les deux sont regroupés sous « Conditions(T)/clando ».

De même, les codes « Evolutif/temps » (amélioration des conditions de travail et de vie) et « Det/temps » (détérioration des conditions de travail et de vie) sont également regroupés sous « Evolutif/temps ».

En outre, certains codes, tels que par exemple « humour/résistance », n'apparaissent pas dans le texte.

Tableau 1

| | C | F | P | C | F | P | C | F | P |
|------------|----------|----|----|-----------|----|----|------------|----|----|
| Au noir/CT | 4 | 13 | 10 | 17 | 27 | 32 | – | – | – |
| CT/clando | 8 | 16 | 10 | – | – | – | 14 | 30 | 26 |
| Abus/SSL | – | – | – | 9 | 11 | 21 | 3 | 9 | 13 |
| | Abus/SSL | | | CT/clando | | | Au noir/CT | | |

Tableau 2

| | C | F | P | C | F | P | C | F | P | C | F | P | C | F | P |
|---------------------|-------------------------|---|---|-----------------------|----|----|---------------------|----|----|-----------|----|----|------------|----|----|
| Au noir/CT | 5 | 7 | 9 | 15 | 26 | 20 | 6 | 20 | 20 | 17 | 27 | 32 | – | – | – |
| CT/clando | 2 | 9 | 4 | 8 | 12 | 13 | 10 | 24 | 31 | – | – | – | 14 | 30 | 26 |
| Dist-prox/liens | 0 | 7 | 7 | 1 | 10 | 10 | – | – | – | 8 | 26 | 27 | 6 | 21 | 19 |
| Négociation/liens | 5 | 6 | 8 | – | – | – | 1 | 10 | 8 | 8 | 13 | 16 | 15 | 26 | 26 |
| Affirmation/respect | – | – | – | 5 | 8 | 7 | 0 | 7 | 9 | 2 | 4 | 9 | 5 | 10 | 10 |
| | Affirmation/ respect | | | Négociation/ liens | | | Dist- prox/liens | | | CT/clando | | | Au noir/CT | | |

Tableau 3

| | C | F | P | C | F | P | C | F | P | C | F | P | C | F | P |
|----------------|------------|----|----|--------------|---|---|-----------|----|----|----------------|----|----|-----------|---|---|
| Det/temps | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | – | – | – |
| Evolutif/temps | 5 | 14 | 18 | 0 | 0 | 0 | 11 | 23 | 23 | – | – | – | 1 | 1 | 1 |
| CT/clando | 14 | 30 | 26 | 1 | 0 | 0 | – | – | – | 10 | 18 | 21 | 2 | 1 | 3 |
| CV/autonomie | 0 | 0 | 0 | – | – | – | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Au noir/CT | – | – | – | 0 | 0 | 0 | 17 | 27 | 32 | 5 | 19 | 11 | 0 | 0 | 0 |
| | Au noir/CT | | | CV/autonomie | | | CT/clando | | | Evolutif/temps | | | Det/temps | | |

Tableau 4

| | C | F | P | C | F | P | C | F | P | C | F | P | C | F | P | C | F | P |
|---------------------------|---------------------------|----|----|--------------------|---|---|------------------|---|----|----------------|---|---|--------------------|----|----|-----------------------|---|---|
| Humour/ résistance | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | - | - | - |
| Evolutif/temps | 3 | 15 | 10 | 0 | 1 | 0 | 8 | 7 | 10 | 4 | 8 | 7 | - | - | - | 0 | 1 | 0 |
| Philo/rés. | 9 | 8 | 8 | 0 | 0 | 1 | 1 | 5 | 5 | - | - | - | 4 | 7 | 9 | 0 | 0 | 1 |
| Limites/rés. | 0 | 9 | 5 | 0 | 1 | 0 | - | - | - | 1 | 5 | 3 | 8 | 9 | 8 | 0 | 0 | 0 |
| Expérience/rés | 0 | 1 | 2 | - | - | - | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Comparaison/ stratégie | - | - | - | 0 | 1 | 1 | 0 | 6 | 11 | 8 | 8 | 7 | 3 | 11 | 13 | 0 | 0 | 1 |
| | Comparaison/ stratégie | | | Expérience/ rés | | | Limites/ rés. | | | Philo/ rés. | | | Evolutif/ temps | | | Humour/ résistance | | |

Tableau 5

| | C | F | P | C | F | P | C | F | P | C | F | P | C | F | P |
|-----------------------------|--------------|----|----|----------------------------|---|---|-----------------------------|---|---|-----------------|---|---|-------------------------|----|----|
| Affirmation/ respect | 11 | 13 | 18 | 1 | 5 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | - | - | - |
| Expérience/rés. | 3 | 4 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | 0 | 4 | 4 |
| Sent(comp)/ invisibilité | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Organisation/ autonomie | 3 | 1 | 6 | - | - | - | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 4 |
| CT/autonomie | - | - | - | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 0 | 3 | 3 | 3 | 10 | 16 | 11 |
| | CT/autonomie | | | Organisation/ autonomie | | | Sent(comp)/ invisibilité | | | Expérience/rés. | | | Affirmation/ respect | | |

Tableau 6

| | C | F | P | C | F | P | C | F | P | C | F | P | C | F | P | C | F | P |
|-----------------------------|----------------|----|---|---------------------|----|----|-----------------------|----|----|-------------------|---|---|-------------------------|---|---|-----------------------------|----|----|
| Délégation/ invisibilité | 0 | 10 | 8 | 4 | 10 | 15 | 1 | 11 | 4 | 6 | 3 | 7 | 0 | 0 | 3 | - | - | - |
| C(SSL)/ invisibilité | 0 | 0 | 2 | 5 | 5 | 2 | 0 | 3 | 3 | 5 | 6 | 5 | - | - | - | 0 | 4 | 0 |
| Contacts/ Euse | 0 | 8 | 2 | 1 | 10 | 10 | 4 | 6 | 2 | - | - | - | 5 | 7 | 5 | 5 | 6 | 2 |
| Négociation/ liens | 0 | 6 | 0 | 1 | 10 | 8 | - | - | - | 3 | 1 | 6 | 0 | 2 | 6 | 1 | 4 | 6 |
| Dist-prox/ liens | 2 | 13 | 7 | - | - | - | 1 | 10 | 10 | 1 | 8 | 8 | 5 | 2 | 7 | 4 | 12 | 12 |
| Conflits/liens | - | - | - | 2 | 4 | 11 | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 | 3 | 0 | 2 | 0 | 0 | 5 | 6 |
| | Conflits/liens | | | Dist- prox/liens | | | Négociation/ liens | | | Contacts/ Euse | | | C(SSL)/ invisibilité | | | Délégation/ invisibilité | | |

Tableau 7

| | C | F | P | C | F | P | C | F | P | C | F | P |
|-------------------|---------------|---|---|----------------|----|---|-------------------|----|----|---------------------|----|----|
| Dist-prox/liens | 1 | 6 | 3 | 2 | 13 | 7 | 1 | 10 | 10 | - | - | - |
| Négociation/liens | 0 | 1 | 1 | 0 | 6 | 0 | - | - | - | 1 | 10 | 8 |
| Conflits/liens | 2 | 2 | 5 | - | - | - | 0 | 0 | 3 | 2 | 4 | 11 |
| Enfants/liens | - | - | - | 2 | 7 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 |
| | Enfants/liens | | | Conflits/liens | | | Négociation/liens | | | Dist- prox/liens | | |

Tableau 8

| | C | F | P | C | F | P | C | F | P |
|----------------------------|-----------------------|---|----|----------------------------|----|---|-----------------|---|---|
| Expérience/résistance | 1 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | – | – | – |
| Organisation/ autonomie | 3 | 9 | 16 | – | – | – | 0 | 0 | 0 |
| Echanges/réseau | – | – | – | 3 | 16 | 8 | 1 | 2 | 0 |
| | Expérience/résistance | | | Organisation/ autonomie | | | Echanges/réseau | | |

Tableau 9

| | C | F | P | C | F | P | C | F | P | C | F | P |
|----------------------------|---------------------------|---|---|----------------------------|---|---|-----------------|---|---|----------------------------|---|---|
| Organisation/ autonomie | 1 | 8 | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | – | – | – |
| Expérience/rés. | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | – | – | – | 0 | 0 | 0 |
| Sent(com)/ invisibilité | 0 | 0 | 0 | – | – | – | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| Feedback/ invisibilité | – | – | – | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 6 |
| | Feedback/ invisibilité | | | Sent(com)/ invisibilité | | | Expérience/rés. | | | Organisation/ autonomie | | |

Tableau 10

| | C | F | P | C | F | P |
|---------------------|--------------------|---|---|---------------------|---|---|
| Affirmation/respect | 3 | 3 | 4 | – | – | – |
| Limites/résistance | – | – | – | 3 | 6 | 3 |
| | Limites/résistance | | | Affirmation/respect | | |

Tableau 11

| | C | F | P | C | F | P | C | F | P |
|-----------------------|------------------|---|---|-----------------|---|---|-----------------------|---|---|
| Feedback/invisibilité | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 3 | – | – | – |
| Valorisation/TD | 1 | 0 | 3 | – | – | – | 2 | 2 | 1 |
| Argent/autonomie | – | – | – | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Argent/autonomie | | | Valorisation/TD | | | Feedback/invisibilité | | |

Tableau 12

| | C | F | P | C | F | P | C | F | P | C | F | P |
|----------------------------|-----------------|---|---|----------------------------|---|---|--------------|---|---|-------------|---|---|
| Libre/temps | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | – | – | – |
| CT/autonomie | 0 | 0 | 0 | 2 | 7 | 7 | – | – | – | 1 | 1 | 3 |
| Organisation/ autonomie | 0 | 1 | 2 | – | – | – | 3 | 6 | 1 | 0 | 4 | 1 |
| | Valorisation/TD | | | Organisation/ autonomie | | | CT/autonomie | | | Libre/temps | | |

Tableau 13

| | C | F | P | C | F | P | C | F | P | C | F | P | C | F | P |
|-----------------------------|-----------------|----|----|-----------------------------|----|----|-------------------|---|----|---------------|---|---|----------------------------|---|---|
| Sa propre/ invisibilité | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | – | – | – |
| Egalité/repr. | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 7 | 0 | – | – | – | 0 | 0 | 0 |
| Répartition/repr. | 1 | 1 | 7 | 1 | 12 | 7 | – | – | – | 1 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Délégation/ invisibilité | 4 | 10 | 15 | – | – | – | 1 | 8 | 10 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Dist-prox/liens | – | – | – | 4 | 12 | 12 | 1 | 6 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Dist-prox/liens | | | Délégation/ invisibilité | | | Répartition/repr. | | | Egalité/repr. | | | Sa propre/ invisibilité | | |

Tableau 14

| | C | F | P | C | F | P | C | F | P |
|------------|-------------------------|----|----|------------------------|----|----|----------------|----|----|
| Au noir/CT | 1 | 13 | 15 | 5 | 11 | 13 | 6 | 20 | 20 |
| CT/clando | 0 | 5 | 13 | 2 | 7 | 7 | 10 | 31 | 24 |
| | Délégation/invisibilité | | | Organisation/autonomie | | | Dit-prox/liens | | |

Tableau 15

| | C | F | P | C | F | P |
|--------------------------------|-----------------|----|----|------------------|---|---|
| CT/clando | 11 | 29 | 37 | 1 | 3 | 1 |
| CV/clando | 3 | 21 | 26 | 0 | 0 | 2 |
| Apprentissage/ invisibilité | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Origine/clando | 1 | 4 | 5 | 0 | 2 | 2 |
| | Echanges/réseau | | | Réseau/Eée-Eeuse | | |

Tableau 16

| | C | F | P | C | F | P |
|-------------------------|------------------|---|---|-----------------|----|----|
| Délégation/invisibilité | 0 | 2 | 3 | 1 | 7 | 11 |
| Evolutif/temps | 1 | 4 | 0 | 6 | 12 | 14 |
| | Réseau/Eée-Eeuse | | | Echanges/réseau | | |

Tableau 17

| | C | F | P | C | F | P |
|-------------------------|----------------------------|---|----|------------------------|---|---|
| Délégation/invisibilité | 1 | 8 | 10 | 1 | 0 | 0 |
| | Répartition/représentation | | | Egalité/représentation | | |

Tableau 18

| | C | F | P | C | F | P | C | F | P | C | F | P | C | F | P |
|------------|----------------------|---|---|----------------------------|---|---|----------------------------|----|----|----------------|----|----|--------------|----|----|
| CT/clando | 1 | 6 | 4 | 0 | 3 | 1 | 2 | 7 | 7 | 10 | 18 | 21 | 7 | 19 | 15 |
| Au noir/CT | 1 | 1 | 3 | 0 | 6 | 2 | 5 | 13 | 11 | 5 | 19 | 11 | 5 | 11 | 9 |
| | Argent/ autonomie | | | Répulsion/ invisibilité | | | Organisation/ autonomie | | | Evolutif/temps | | | CT/autonomie | | |

Tableau 19

| | C | F | P | C | F | P | C | F | P | C | F | P | C | F | P |
|----------------|---------------------------|----|----|--------------|----|----|------------|----|---|-----------------|---|---|-------------------------|---|---|
| CT/clando | 12 | 15 | 20 | 4 | 14 | 13 | 1 | 13 | 4 | 3 | 4 | 6 | 2 | 9 | 4 |
| Au noir/CT | 5 | 14 | 11 | 1 | 14 | 8 | 0 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 5 | 7 | 9 |
| Evolutif/temps | 3 | 15 | 10 | 8 | 7 | 10 | 4 | 8 | 7 | 0 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 |
| | Comparaison/ stratégie | | | Limites/rés. | | | Philo/rés. | | | Valorisation/TD | | | Affirmation/ respect | | |

Tableau 20

| | C | F | P | C | F | P | C | F | P |
|-------------|----------------|----|----|------------------|----|----|--------------------|---|---|
| CV/clando | 6 | 22 | 17 | 11 | 21 | 21 | 1 | 6 | 5 |
| CT/clando | 1 | 5 | 6 | 1 | 6 | 4 | 0 | 3 | 1 |
| Au noir/CT | 0 | 0 | 7 | 1 | 1 | 3 | 0 | 3 | 1 |
| Peur/clando | 0 | 6 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 |
| | Origine/clando | | | Argent/autonomie | | | Objectif/stratégie | | |