

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

SERVICE DOMESTIQUE : LE POINT DE VUE DES EMPLOYEURES SUR LES
EMPLOYÉES, LEUR TRAVAIL ET LA RELATION DE SERVICE

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DE LA MAÎTRISE EN SOCIOLOGIE

PAR

ÉMILIE BERTELLE

MAI 2018

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.03-2015). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Avant toute chose, je tiens à remercier l'Uqam de m'avoir permis d'intégrer le programme de maîtrise en sociologie à Montréal malgré mon parcours atypique et d'offrir sa concentration en études féministes qui invite à réfléchir à des enjeux sociaux et politiques aussi passionnants qu'essentiels, et Lise Arsenault pour son aide précieuse tout au long du cursus. Je tiens à remercier ma famille et mes amis, pour ces échanges infinis et enflammés sur les enjeux du féminisme et du travail domestique. Je tiens à remercier tout particulièrement les personnes qui ont accepté de me rencontrer et de me laisser rentrer dans une dimension de leur intimité avec cette recherche pour la matière qu'ils m'ont permis d'exploiter. Et enfin, je tiens à remercier Elsa Galerand, ma directrice de mémoire, pour ses cours, son temps, ses réflexions. Sans elle, je ne me serais jamais intéressée à ce sujet au départ, et je serais passée à côté de ce pan de la recherche qui m'a finalement captivée. Merci de m'avoir encouragée et encadrée, et de m'avoir permis d'aller au bout de cette maîtrise.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	i
TABLE DES MATIÈRES	ii
RÉSUMÉ	iv
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I	
REVUE DE LA LITTÉRATURE ET PROBLÉMATIQUE	4
1.1 Revue de la littérature	4
1.1.1 La sociologie des emplois de service	5
1.1.2 Au sujet des employeurs-es	7
1.1.3 Enjeux des rapports de pouvoir découlant de cette relation	17
1.2 Cadre théorique	29
1.2.1 Le travail domestique	30
1.2.2 Le <i>care</i>	31
1.2.3 L'intersectionnalité	33
1.3 Problématique et questions de recherche	34
1.4 Méthodologie et recrutement	36
CHAPITRE II	
PATRON-NE, EMPLOYEUR-E OU CLIENT-E	48
2.1 Les enjeux autour de l'auto-catégorisation en tant qu'employeur-e	48
2.2 L'importance de "cacher" toute relation d'autorité	51
2.3 Enjeux sociaux autour du fait d'avoir une femme de ménage	53

2.4 Conclusion	56
CHAPITRE III	
LES RELATIONS EMPLOYEURES / EMPLOYÉES DOMESTIQUES DU POINT DE VUE DES EMPLOYEURES	57
3.1 Les besoins domestiques et leur nature	57
3.2 Le recrutement et la difficulté de trouver une femme de ménage / la bonne femme de ménage.....	61
3.3 Loyauté, confiance et passage de clés, motifs de renvois et conflits	64
3.4 La question du salaire, des bonus et des cadeaux	67
3.5 La perception des femmes de ménage, de leur profession, de leur milieu.....	74
3.6 Toutes ces petites choses qui agacent, les enjeux et les difficultés de la communication.....	81
CHAPITRE IV	
LE RAPPORT À SON INTÉRIEUR ET AU MÉNAGE	87
4.1 La perception du ménage, des tâches et la façon d'en parler	87
4.2 Les cadres familiaux dans lesquels les personnes ont grandi	89
4.3 Les mères qui étaient elles-mêmes femmes de ménage.....	94
4.4 Le rapport à l'intérieur et à l'intime	95
4.5 La question de la répartition des tâches et des femmes globalement responsables de femmes qui font leur ménage	99
CHAPITRE V	
L'APPORT DU <i>CARE</i>	103
5.1 Les apports d'une femme de ménage sur la qualité de vie	103
5.2 Repenser le travail ménager et la répartition des tâches	106
5.3 Repenser les services à domicile par le <i>care</i>	108
CONCLUSION.....	111
RÉFÉRENCES.....	116
BIBLIOGRAPHIE	120

RÉSUMÉ

Ce mémoire propose de questionner la répartition et la hiérarchisation des tâches dans le cadre privé et sexué qu'est le domicile, ainsi que leur délégation à une personne étrangère à la famille.

Il s'inscrit dans le champ de recherche en expansion qui s'intéresse au travail domestique rémunéré, au salariat domestique ou encore au service domestique. La littérature sur ce thème est pour l'essentiel centrée sur les travailleuses elles-mêmes, leurs conditions de vie et de travail. Ce projet souhaiterait au contraire éclairer le point de vue des employeurs-es, leurs pratiques et le rapport qu'ils et elles entretiennent au travail domestique comme aux travailleuses qu'ils et elles emploient.

Des entretiens ont donc été réalisés auprès d'employeurs-es de travailleuses domestiques habitant Montréal, afin de cerner des logiques, des stratégies d'organisation, et des relations de travail atypiques et difficiles à documenter en ce qu'elles se déploient dans l'espace spécifique du privé que constitue le domicile (le *domus*) et touchent à l'intimité.

L'objectif de cette recherche consiste à comprendre les parcours, les réalités, les logiques sociales qui sous-tendent le recours à une aide-ménagère, mais aussi de documenter le point de vue des employeurs-es sur le rapport qu'ils et elles entretiennent à leur intérieur et leur perception du ménage. Ce mémoire questionne la possibilité d'une émancipation des femmes vis-à-vis du travail domestique, qu'il s'agisse des travailleuses mais aussi des employeuses. Il invite aussi à réfléchir au concept de *care* et à ce que les travailleuses domestiques apportent concrètement à leurs employeurs-es en dehors du ménage effectué en tant que tel.

Mots clés : employeuses, travail domestique, *care*, émancipation

INTRODUCTION

À la croisée des sociologies du genre, du travail et de la migration, le travail domestique continue d'être un enjeu crucial du point de vue des luttes féministes. S'il était au centre, sinon au départ, des questionnements féministes en sociologie dès les années 1970 (Delphy, 1970 ; Benston, 1969 ; Della Costa, 1972 ; Molyneux, 1979), les travaux qui s'y sont intéressés ont évolué en même temps que les femmes sont sorties du domicile pour intégrer en plus grand nombre le marché du travail. Aujourd'hui, nombre de foyers font banalement appel à ces « femmes de ménage », travailleuses domestiques qui sont souvent issues des classes populaires, parfois migrantes, en proie à la précarité, et exclues des protections du travail. Ce projet s'inscrit dans le champ de recherche en expansion qui s'intéresse au travail domestique rémunéré. La littérature sur ce thème est pour l'essentiel centrée sur les travailleuses elles-mêmes, leurs conditions de vie et de travail. Ce projet souhaiterait plutôt éclairer le point de vue des employeurs-es, leurs pratiques et le rapport qu'ils et elles entretiennent au travail domestique comme aux travailleuses qu'ils et elles emploient. Que disent les employeurs-es de cette relation de travail spécifique qui se noue dans leur espace privé? Quels sont les effets de cette délégation de travail domestique sur leur rapport au travail et au temps travaillé ? Dans quelle mesure se sentent-ils et elles libérés-es du travail domestique et quel sens donnent-ils et elles à cette pratique qui consiste à « faire faire son travail domestique » ? Par le biais d'une enquête qualitative et d'entretiens semi-directifs menés directement auprès d'employeurs-es, il s'agira de cerner la relation de travail du point de vue de ces hommes et de ces femmes, d'analyser leurs discours et leurs représentations du travail domestique en lui-même, l'activité de travail, et les relations impliquées. Les raisons

de recourir au service domestique peuvent bien entendu être diverses et nous nous intéresserons particulièrement à celles qui concernent les femmes, de la femme active qui « n'a pas de temps à consacrer au ménage », à celle qui se sent socialement valorisée de ne pas avoir à effectuer elle-même ces tâches, en passant par celle qui fuit les conflits au sein de son foyer quant à la possibilité d'une répartition des tâches. En effet, quelles que soient les raisons, tout porte à penser qu'elles impliquent de facto un rapport déjà sexué à l'espace domestique et au travail qui s'y déploie.

Trois enjeux propres aux femmes employeuses seront plus spécifiquement examinés dans le cadre de cette recherche: celui des logiques sociales de dévalorisation du travail domestique et de hiérarchisation des tâches ; celui du travail dû et des relations de *care*, notamment au travers des relations entre employeurs-es et employées ; celui de la construction d'une catégorie de femmes émancipées du travail domestique gratuit permise par la relégation à d'autres qui le font contre rémunération. Il se pourrait cependant que ces femmes n'échappent pas, pour autant, à la division sexuelle du travail et que l'échappatoire ne soit qu'illusoire. Nous voudrions précisément questionner cette « émancipation » qui se fait sur le dos de celles qui sont employées en intégrant à l'analyse la manière dont les employeuses conçoivent leur propre rapport au travail, les positions qu'elles occupent dans la division sexuelle du travail, et la relation qu'elles entretiennent aux employées.

L'analyse présentée ici s'appuie sur une enquête de terrain menée à Montréal, de septembre à décembre 2017, où nous avons recueilli les discours de quelques hommes et femmes employeurs-es, suivant la méthode de l'entretien semi-directif.

Ce mémoire comprend cinq chapitres. Le premier veut préciser la démarche de recherche que nous avons mise en œuvre. Il propose une revue de la littérature existante où nous tenterons de rendre compte des différentes manières de traiter la question de la délégation du travail domestique dans le champ de la sociologie du

genre. Nous nous attacherons ensuite à exposer le cadre théorique et à définir les principaux concepts dont procède la problématique, les questions de recherche et les hypothèses qui nous intéresseront dans ce travail du mémoire. Nous présenterons enfin la méthodologie utilisée, et expliquerons notre démarche de recherche par rapport au recrutement et à la tenue des entretiens (I). Les chapitres suivants seront consacrés à l'analyse. Le second chapitre questionnera l'ambivalence du statut d'employeur-e et la difficulté pour les personnes interrogées de se positionner en tant que tel. Il invitera aussi à réfléchir à l'image sociale qui est renvoyée lorsque l'on a recours à l'aide d'une employée domestique (II). Le troisième chapitre, lui, nous permettra de creuser la relation entre employeurs-es et employées et d'en cerner sa complexité au travers d'aspects pratiques et logistiques tels que le salaire, l'échange de clés ou encore des étapes de recrutement. Il questionnera également la perception de l'employée domestique type et du travail domestique du point de vue des employeurs-es (III). Le quatrième chapitre tentera de questionner le rapport des employeurs-es interrogés-es à leur intérieur et au ménage. Il abordera notamment la question de la répartition des tâches et tentera de réfléchir sur l'influence des modèles familiaux auxquels les répondants ont été exposés en grandissant (IV). Enfin, dans un cinquième et dernier chapitre, nous tenterons de voir l'implication entre le *care* et le travail domestique, et nous verrons comment le *care* pourrait permettre de reconceptualiser ce dernier et de le concevoir différemment (V).

CHAPITRE I

REVUE DE LA LITTÉRATURE ET PROBLÉMATIQUE

Ce chapitre consiste à rendre compte de la manière dont nous avons construit notre objet. Il présente d'abord notre parcours bibliographique et l'état de la littérature consultée pour expliciter les enjeux. Il décrit ensuite un cadre théorique et en définit les principaux concepts. Il annonce ensuite la problématique, les différentes questions de recherche ainsi que les hypothèses exploratoires. Il revient enfin sur la méthodologie choisie et le recrutement.

1.1 Revue de la littérature

La littérature qui s'intéresse au service domestique et aux divisions sociales du travail domestique entre femmes s'organise selon trois grands fils directeurs. Un premier corpus prend pour objet les conditions du travail domestique. Il met en évidence les enjeux et les conséquences du travail domestique comme il s'organise aujourd'hui à partir d'analyses centrées sur les travailleuses. Un second corpus se compose de quelques études qui ont tenté d'envisager le travail domestique du point de vue des employeurs, et plus souvent des employeuses. Ce sont alors les motivations des

employeurs mais aussi leur rapport à l'Autre et la réflexivité autour de leur propre statut de « privilégiées » qui sont examinés. Enfin, plusieurs recherches analysent les différents rapports de pouvoir en jeu dans les relations entre employeurs-es et employées domestiques, dans une perspective *intersectionnelle*. On y découvre les rapports sociaux de classe, de race et de colonialité tels qu'ils se déploient entre femmes et leur imbrication à la division sexuelle du travail qui bénéficie au patriarcat et aux hommes.

1.1.1 La sociologie des emplois de service

Une première série de recherches sur les emplois de service montre comment les politiques publiques, les politiques nationales d'immigration, ainsi que celles des différentes institutions internationales qui préconisent les mouvements de migration de la main d'œuvre du Sud vers le Nord, font des femmes immigrées les premières assignées au travail précaire et peu qualifié. Dans « *Emplois de service : nouvelle domesticité ou gisement d'emplois ?* », Tania Angeloff (2008) montre que les mesures mises en place en France dans le courant des années 1990, sous prétexte d'encourager la salarisation des femmes, ont surtout permis à la situation d'être ce qu'elle est aujourd'hui, rendant problématique la dénomination même d'« emplois de service ».

Les mots ne sont pas seulement porteurs de sens, ils portent la trace de leur histoire, au même titre qu'ils façonnent cette histoire. Remise au goût du jour au début des années 1990, dans un contexte de lutte contre le chômage, l'expression « emploi de service » a une double connotation, à l'image de son histoire. À l'heure où le droit à l'emploi semble remis en cause, le terme « emploi » est valorisé et valorisant pour la personne qui en occupe un. Tandis que le mot « service », qu'on le veuille ou non, fait écho dans l'imaginaire collectif soit au service religieux et au bénévolat, soit à la servilité. De quel type de service s'agit-il ? Au service de qui ? À quels types de métiers et de personnels renvoient-ils ? (...) Au cœur de la question des emplois de service

à domicile, c'est leur caractère fortement sexué, précaire, inégalitaire et dévalorisé qui ressort¹.

Le caractère indéfini de la notion de service lui permet de regrouper un ensemble de métiers aux définitions vagues, et donne à ces « métiers de femmes » une double origine, « domestique et sociale² ». Pour Silvia Federici (1999), il s'agit là de l'une des conséquences inévitables de la mise en place d'une nouvelle division internationale du travail. « La paupérisation du Tiers-Monde a permis une réorganisation internationale de la reproduction qui transfère du "Nord" au "Sud" une part importante du travail requis pour la reproduction de la main-d'œuvre utilisée dans les métropoles. Cela signifie que les femmes du Tiers-Monde sont désormais "intégrées" dans l'économie mondiale comme productrices de forces de travail qui vont être utilisées et "consommées" dans les régions industrialisées du monde, en plus de leur fonction de productrices de biens pour l'exportation³ ». Pour Federici, « ce qui se cache derrière l'émigration, c'est un immense "cadeau" de travail domestique⁴ », une main d'œuvre féminine migrante, qui par sa présence et son travail, contribue « directement à l'accumulation de richesses dans les pays capitalistes "avancés", non seulement comme productrice de biens, mais aussi comme (re)productrice de travailleurs, pour les usines, les hôpitaux, l'agriculture et le commerce⁵ », sans que cela ne soit jamais pris en considération dans les chiffres.

Sur le thème des emplois et du travail en tant que tel, une seconde série de recherches met en évidence la difficulté et la pénibilité des tâches, mais aussi la déqualification

¹ Tania Angeloff, 2008, « Emplois de service: nouvelle domesticité ou gisement d'emplois ? », p. 20

² Ibid.

³ Silvia Federici, 1999, « Reproduction et lutte féministe dans la nouvelle division internationale du travail », p. 3

⁴ Ibid., p. 8

⁵ Ibid.

du travail qui renvoie à « la naturalisation des compétences féminines au travail⁶ », et donc à la transposition et à l'exportation des tâches traditionnellement exécutées par l'épouse au sein du foyer vers le monde du travail professionnel, « avec la dévalorisation financière et symbolique que cela suppose⁷ ». Nombre de travaux montrent en quoi ces emplois de maison renvoient « à la notion d'emplois "serviles" (André Gorz, 1988): par le contenu des tâches, mais également du fait du lieu de travail et de l'individualisation du rapport de travail, tous facteurs qui précarisent la salariée⁸ ». Falquet (2011) parle de « nouvelles formes de servilité⁹ » qui s'inscrivent dans un « processus de féminisation symbolique du travail, au sens d'une détérioration et une précarisation globale de l'emploi¹⁰ ». Blandine Destremau et Bruno Lautier (2002) insistent pour leur part sur l'invisibilité des travailleuses et le fait que le travail ait lieu dans la sphère privée. Le travail domestique est alors « doublement occulté : d'une part physiquement, par les murs du domicile ; d'autre part socialement : il ne produit rien (pour la comptabilité nationale), il est généralement non déclaré (au fisc, aux institutions de protection sociale)¹¹ ».

1.1.2 Au sujet des employeurs-es

La littérature sur les employeurs-es se révèle bien plus rare. Si au travers des témoignages des employées, on a pu avoir accès à des discours sur les employeurs-es,

⁶ Tania Angeloff, 2008, « Emplois de service: nouvelle domesticité ou gisement d'emplois ? », p. 20

⁷ Ibid.

⁸ Ibid.

⁹ Jules Falquet, 2011, *Penser la mondialisation dans une perspective féministe*, p. 84

¹⁰ Ibid.

¹¹ Blandine Destremau et Bruno Lautier, 2002, « Introduction: Femmes en domesticité. Les domestiques du Sud, au Nord et au Sud », p. 250

leurs préjugés, leurs pratiques, peu de recherches ont questionné et documenté le point de vue des employeurs-es. Pascale Molinier (2013) a néanmoins cherché à expliquer le recours à des employées domestiques. Pour elle, la raison est simple et évidente, « les mentalités ne changent pas, tout simplement parce que quiconque peut y échapper n'a ni envie ni intérêt à faire le ménage ou à s'occuper de personnes malades ou impotentes¹² ». Ce travail et les tâches qu'il implique restent perçus comme dégradants et, *a contrario*, il est socialement valorisé de les faire faire par quelqu'un d'autre. Or les femmes, les épouses, en étant les tributaires originelles ont ainsi tout à y gagner. Mais comme le souligne Molinier, « le bien des uns ne devrait pas reposer sur la corvéabilité des autres¹³ ».

Cette ignorance blanche, Joan Tronto l'a reformulée comme l'indifférence des privilégiés. L'indifférence des privilégiés est une posture psychologique qui repose sur un dispositif complexe-idéologique mais aussi de ségrégation qui empêche les privilégiés de penser des dimensions de la réalité qui pourraient venir les embarrasser ou les empêcher de jouir de leurs privilèges ou mettre à mal leur sens de la justice. Il est du plus grand confort d'ignorer qu'on nous sert et ce qu'il lui en coûte de le faire. Ignorance, Mills insiste sur la dimension cognitive. Indifférence, Tronto met l'accent sur la dimension affective.¹⁴

Cette « ignorance blanche » rappelle fortement les traits et les mécanismes décrits par Albert Memmi dans son *Portrait du colonisateur*. Selon Memmi, le colonisateur ne peut pas ne pas être conscient de la situation dans laquelle il se retrouve :

Ayant découvert le profit, par hasard ou parce qu'il l'avait cherché, le colonisateur n'a pas encore pris conscience, cependant, du rôle historique qui va être le sien. Il lui manque un pas dans la connaissance de sa situation nouvelle: il lui faut comprendre également l'origine et la signification de ce profit. À vrai dire, cela ne tarde guère. Comment pourrait-il longtemps ne pas voir la misère du colonisé et la relation de cette misère à son aisance? Il

¹² Pascale Molinier, 2013, *Le travail du care*, p. 38

¹³ *Ibid.*, p. 40

¹⁴ *Ibid.*, p. 65

s'aperçoit que ce profit si facile ne l'est tant que parce qu'il est arraché à d'autre. En bref, il fait deux acquisitions en une: il découvre l'existence du colonisé et du même coup son propre *privilège*¹⁵.

Ainsi, le colonisateur intègre l'idée que pour pouvoir bénéficier des nouveaux privilèges que son statut d'homme blanc qui s'installe au sein d'une colonie lui confère, il lui faut intégrer la position inférieure de l'homme racialisé, car les deux vont de pair et n'existent pas l'une sans l'autre. Par ailleurs Memmi relève les mécanismes de distanciation par lesquels l'homme blanc ne s'assimile pas à l'Autre colonisé. Les seuls éléments qu'il connaît de lui viennent de livres ou de documentaires. Ces hommes « appartenaient précisément aux domaines de l'imagination, des livres ou du spectacle. Ils ne le concernaient pas, ou à peine, indirectement, par l'intermédiaire d'images collectives à toute sa nation, épopées militaires, vagues considérations stratégiques¹⁶ ». Or, toute logique de pouvoir repose sur « la pyramide des tyranneaux: chacun, socialement opprimé par un plus puissant que lui, trouve toujours un moyen puissant pour se reposer sur lui, et se faire tyran à son tour¹⁷ ». De plus, Memmi note que même les individus avec les meilleures intentions au départ se laissent aveugler par la situation et finissent par développer des jugements à l'égard des cultures locales. Or, ce processus de naturalisation et d'essentialisation, utile pour faire abstraction de la position de victime du colonisé, ou du moins la légitimer, se retrouve dans le cas des employés domestiques.

Nombre de travaux ont en effet montré combien elles font l'objet de discours racistes et que les tâches sont fréquemment associées aux femmes racialisées et à leur supposé caractère. Des préjugés ne semblent alors pas s'essouffler au fil du temps, et il est fort courant d'attribuer des compétences à une femme en fonction de ses origines

¹⁵ Albert Memmi, 2002, *Portrait du colonisé, portrait du colonisateur*, p. 32-33

¹⁶ *Ibid.*, p. 33

¹⁷ *Ibid.*, p. 41

ethniques. Arlie Russell Hochschild cite par exemple la directrice d'une crèche de San Francisco selon qui « les femmes des Philippines sont élevées dans un environnement plus décontracté et plus affectueux. Elles ne sont pas aussi riches que nous, mais elles ne sont pas si pressées par le temps, si matérialistes, si anxieuses. Elles ont une culture plus aimante, plus orientée sur la famille¹⁸ ». Toujours selon elle, « ça peut paraître étrange à dire, mais nos collaboratrices du Mexique et du Guatemala savent mieux aimer un-e enfant que les parents de la classe moyenne blanche. Elles sont plus décontractées, patientes et joyeuses. Elles ont plus de plaisir avec les enfants. Les parents très impliqués dans leur vie professionnelle sont pressés par le temps et anxieux de développer les talents de leurs enfants. Je dis aux parents qu'ils peuvent vraiment apprendre à aimer grâce à l'expérience des femmes d'Amérique latine (Latinas) et des Philippines (Filipinas)¹⁹ ». Evelyn Nakano Glenn a travaillé sur cette question et s'est concentrée sur une approche socio-historique sur l'évolution de la situation des domestiques japonaises, afro-américaines et « Chicanas » aux États-Unis. À travers un retour sur l'histoire géopolitique de la domesticité aux États-Unis, Glenn permet de revenir sur les différentes périodes de l'histoire du 19ème et du 20ème siècle et la façon dont les familles américaines entretenaient des rapports avec leurs domestiques dans plusieurs États. Elle parvient ainsi à montrer la construction genrée et racisée qui menait à choisir des femmes pour leur couleur en estimant qu'elles seraient plus dociles. Ainsi, « ces justifications raciales allaient de l'affirmation que les femmes Noires et Mexicaines étaient incapables de prendre en main leurs propres vies et étaient donc dépendantes des Blancs - transformant l'emploi par les Blancs en un acte de bienveillance - à l'affirmation que les servantes Asiatiques étaient par nature calmes, obéissantes et

¹⁸ Arlie Russell Hochschild, 2004, « Le nouvel or du monde », p. 68

¹⁹ *Ibid.*, p. 67

habituees à un niveau de vie peu élevé²⁰ ». Pour Glenn, « retracer la façon dont la race et le genre ont été formés dans une sphère du travail des femmes nous aide à comprendre qu'il s'agit de systèmes socialement construits faits de rapports - incluant des symboles, des croyances normatives et des pratiques - organisés autour de différences perçues »²¹. Glenn montre ainsi non seulement l'imbrication des différents rapports de pouvoir et de domination, mais parvient aussi à déconstruire l'idéologie reposant autour de ces femmes et de leur position de dominées en montrant qu'il ne s'agit que d'une construction sociale et de stéréotypes ethniques apposés *a posteriori*. Pour Myriam Bals, « une certaine forme de racisme à l'égard des personnes considérées comme socialement inférieures, à cause du travail qu'elles effectuent et de leurs origines, fait que les employeurs ne prennent pas en considération la susceptibilité des employées²² ». De plus, « beaucoup d'employeurs abusent de ces femmes, interprétant leur silence comme une soumission inconditionnelle, ceci étant renforcé par les stéréotypes à l'égard des Asiatiques²³ ».

Or il nous semble que Memmi est utile ici dans la mesure où il parvient à éclairer les contradictions internes et les enjeux qui invitent l'homme dominant à tolérer une situation qu'il ne cautionne pas mais dont il n'arrive pas non plus à se défaire pour ne pas perdre ses propres privilèges.

De toutes ses forces, il lui faut nier le colonisé et en même temps, l'existence de sa victime lui est indispensable pour continuer à être. [...] En même temps, tenant ses privilèges tout autant de sa gloire que de l'avilissement du colonisé, il s'acharnera à l'avilir. [...] Mais il ne sortira jamais de ce cercle: Il faut

²⁰ Evelyn Nakano Glenn, 2009, « De la servitude au travail de service : les continuités historiques de la division raciale du travail reproductif payé », p. 37

²¹ *Ibid.*, p. 56

²² Myriam Bals, 1996, *Le travail domestique des femmes en contexte migratoire, Effets psychosociaux et stratégies d'adaptation*, p. 257

²³ *Ibid.*

expliquer cette distance que la colonisation met entre lui et le colonisé; or, pour se justifier, il est amené à augmenter encore cette distance, à opposer irrémédiablement les deux figures, la sienne tellement glorieuse, celle du colonisé tellement méprisable²⁴.

Memmi parle alors d'un « mécanisme quasi fatal: *la situation coloniale fabrique des colonialistes, comme elle fabrique des colonisés*²⁵ ».

Dans les faits, « un effort constant du colonialiste consiste à expliquer, justifier et maintenir, par le verbe comme par la conduite, la place et le sort du colonisé, son partenaire dans le drame colonial. C'est-à-dire, en définitive, à expliquer, justifier, maintenir le système colonial, et donc sa propre place. Or l'analyse de l'attitude raciste y révèle des éléments importants:

1. Découvrir et mettre en évidence les *différences* entre colonisateur et colonisé.
2. Valoriser ces différences, au profit du colonisateur et au détriment du colonisé.
3. Porter ces différences à *l'absolu* en affirmant qu'elles sont définitives, et en agissant pour qu'elles le deviennent²⁶ »

Dans le cas qui nous intéresse, la situation est fort différente : l'employeur-e, « le blanc », est « chez lui », non seulement dans son pays mais aussi dans son domicile. Ceci lui donne un droit de fait, quelque chose d'acquis, un privilège. C'est peut-être même le prix à payer par l'employée pour pouvoir gagner le droit d'habiter et de travailler dans ce pays qui n'est originellement pas le sien. Cette idée, extrapolée, renvoie notamment à toutes ces femmes qui ont l'impression de rendre service et d'être charitables en créant de l'emploi. Il y aurait chez ces femmes « sauveuses » et

²⁴ *Ibid.*, p. 75-76

²⁵ *Ibid.*, p. 77

²⁶ *Ibid.*, p. 90

« de bonne volonté » ce présupposé puissamment inscrit que ces femmes immigrées ne pourraient pas mériter mieux, et qu'elles devraient être reconnaissantes de pouvoir travailler. Bien entendu, cela sans avoir leur mot à dire sur le travail en question, et en omettant le fait qu'il s'agisse des travaux que les autres ne veulent pas faire. Pour décrire ce phénomène, Memmi rapporte un mécanisme qui se rapproche aisément du cas des travailleuses domestiques.

Mais voici peut-être le plus important: une fois isolé, le trait de mœurs, fait historique ou géographique, qui caractérise le colonisé et l'oppose au colonisateur, il faut empêcher que le fossé ne puisse être comblé. Le colonialiste sortira le fait de l'histoire, du temps, et donc d'une évolution possible. Le fait sociologique est baptisé biologique ou mieux métaphysique. Il est déclaré appartenir à l'*essence* du colonisé. Du coup, la relation coloniale entre le colonisé et le colonisateur, fondée sur la manière d'être, essentielle, des deux protagonistes, devient une *catégorie définitive*. Elle est ce qu'elle est parce qu'ils sont ce qu'ils sont, et ni l'un ni l'autre ne changeront jamais²⁷.

Tous ces phénomènes psychologiques mis côte à côte permettent à l'individu, par intériorisation de sa situation autant que de la situation de l'Autre, d'en arriver à l'idée tragique selon laquelle « ayant instauré ce nouvel ordre moral où par définition il est maître et innocent, le colonialiste se serait enfin donné l'absolution²⁸ ».

Silvia Federici (1999) tend à aller dans ce sens en précisant que « bien des femmes d'Europe et d'Amérique du Nord ont justifié ce choix dans l'illusion qu'en engageant une travailleuse domestique, elles contribuent à résoudre le problème de la pauvreté dans le monde²⁹ ». Or, selon elle, cette situation est dangereuse pour le féminisme et ses combats dans la mesure où « la solidarité entre femmes entre en crise lorsque ce qui rapproche les femmes est une relation "servantes et madames", laquelle est

²⁷ *Ibid.*, p. 91

²⁸ *Ibid.*, p. 95

²⁹ Silvia Federici, 1999, « Reproduction et lutte féministe dans la nouvelle division internationale du travail », p.8

d'autant plus problématique qu'elle est viciée par toutes les idées sociales biaisées qui entourent encore le travail ménager - par exemple que ce n'est pas du vrai travail et que par conséquent il faut le payer le moins possible, qu'il doit être doublé d'un engagement émotionnel envers les vies des personnes dont la travailleuse a la charge, qu'il n'a pas des frontières bien définies³⁰ ».

Ce phénomène ressort de façon très nette dans la thèse de Colette Le Petitcorps (2015) intitulée « Service à domicile, femmes et migrations en France. Le rapport de domesticité en question ». En effet, dans un chapitre consacré aux employeuses de femmes de ménage, elle soulève une série d'interrogations et de mécanismes qu'elle parvient à déceler grâce à deux outils méthodologiques: le premier a consisté en des entretiens auprès d'employeuses ; le second a consisté à suivre une employeuse et sa femme de ménage pendant six mois. Son étude permet de pointer des faits intéressants qui nous ont été utiles pour la construction de la grille d'entretien utilisée pour ce travail de mémoire. Par exemple, elle défend l'idée, dans la continuité de Federici, qu'un des principaux problèmes de l'exploitation des employées domestiques repose dans le fait que les employeuses ne se perçoivent pas comme des employeuses. Ceci s'explique selon elle pour plusieurs raisons. Une d'entre elle réside dans la complexité de cette relation entre femmes et de sa projection sociale. Il semble qu'une forme de malaise perdure dans le fait d'assumer sa propre position sociale dominante mais aussi dans l'espace intime du travail domestique, et que les femmes tendent à faire preuve de stratégies pour tenter de dissimuler la réalité de la situation. Ainsi, elles vont tenter de gommer le rapport employeuse-employée en maintenant l'illusion d'être dans un rapport égalitaire avec leur employée. Ceci consiste alors à inviter cette dernière à boire des thés avec elle, à l'intégrer dans la famille, à partager des anecdotes et à se raconter mutuellement leur vie, à lui offrir

³⁰ *Ibid.*

des cadeaux... Le vouvoiement, marque de respect, est souvent de rigueur. Le Petitcorps remarque aussi que l'usage du terme « employeuse » est en tant que tel problématique, et qu'il « recouvre un usage polysémique parmi les employeuses rencontrées. Il n'est par ailleurs jamais accordé au féminin³¹ ». Elle remarque également lors des entretiens que certains aspects ont été très peu évoqués et que d'autres sont tabous. Ainsi, les questions de la rémunération, des tâches, du renvoi... sont des questions passées sous silence ou minimisées tandis que l'emphase est mise sur l'importance du lien particulier qu'elles partagent avec leur employée. Une autre des raisons pour lesquelles elles semblent nier leur statut d'employeuses réside dans leur propre projection du statut de femme de ménage. Pour se percevoir comme employeuses, il faudrait qu'elles perçoivent leur employée comme une travailleuse. Or, ceci ne semble pas si évident.

Il ressort du discours des employeuses que le service d'entretien ménager n'est pas vraiment reconnu comme du travail, d'où leur impression qu'elles font une faveur en employant une femme qu'elles ne considèrent pas comme étant "vraiment" insérée sur le marché de l'emploi. La représentation selon laquelle le service domestique ne serait pas du vrai travail est à mettre en perspective avec le propre rapport des employeuses à leur travail domestique et reproductif qui est socialement conçu comme devant être effectué gratuitement pour le reste de la famille. Or, de la place des employeuses dans la division sexuelle du travail dépend leur considération du service à domicile comme du travail. Il est implicite qu'elles pourraient effectuer l'entretien ménager elles-mêmes³².

Le travail produit donc à la fois les employées mais aussi leurs employeuses. Or ici, en usant de stratégies pour nier le statut de travailleuses, on en arrive à des situations problématiques. Par exemple, Le Petitcorps relève au fil de ses entretiens des situations où la complicité mise en place par l'employeuse est bien souvent intéressée,

³¹ Colette Le Petitcorps, 2015, « Service à domicile, femmes et migrations en France. Le rapport de domesticité en question », p. 166.

³² *Ibid.*, p. 172

et devient le résultat d'une stratégie plus ou moins consciente élaborée pour pouvoir exiger plus de l'employée. La relation amicale permet de demander des faveurs, d'user de chantage affectif et, parfois, de ne plus rémunérer son employée. Ainsi, elle décrit que « certaines d'entre elles [les employées] se méfient toutefois des conséquences, car elles ont remarqué que ces pratiques familiales et amicales tendent à instaurer une relation qui peut rendre leur rémunération accessoire. À partir du moment où elles deviennent une "amie" ou un pseudo-membre de la famille, la valeur financière de leur travail se rapproche de la gratuité. Elles-mêmes tendent à éprouver des difficultés à réclamer leur salaire lorsque la relation est devenue plus intime³³ ». Des sentiments comme une attente de gratitude, de redevabilité, ou même d'obligation morale se mettent alors en place entre les femmes, rendant la situation encore plus floue et asymétrique. Pour Le Petitcorps, « il ne s'agit jamais d'entraide entre femmes, dans la mesure où le contre-don et la réciprocité de l'aide ne sont pas attendus. [...] Cette dimension de la relation mène au cœur du problème de l'exploitation de la femme de ménage: son exploitation est liée à celle du travail domestique gratuit de l'employeur³⁴ ».

Enfin, dans son analyse des employeuses, Pascale Molinier (2015) met l'accent sur la dimension très pertinente et déjà évoquée selon laquelle les individus sont socialement déterminés par leur origine et que leur point de vue sur les situations diffère non seulement « en fonction de notre sexe (homme ou femme) et de notre position de genre plus ou moins conformiste vis-à-vis du service domestique, mais aussi en fonction de nos origines sociales, c'est-à-dire de la classe d'appartenance de nos parents. Fils et filles de maîtres ou fils et filles de serviteurs (ou assimilés), nous ne réfléchissons pas tous et toutes à partir du même point de vue, et cela générerait,

³³ *Ibid.*, p. 168

³⁴ *Ibid.*, p. 170

autour de la table, beaucoup d'irritation et de ressentiment³⁵ ». Il y a alors un double processus qui se met en place. Les individus sont socialement construits par leur origine sociale et leur sexe, ce qui a un impact sur la perception de leurs employées domestiques, et ils se construisent socialement au travers des rapports dissymétriques qu'ils entretiennent avec elles. Ces postures et ces façons de réfléchir se transmettraient donc de génération en génération.

1.1.3 Enjeux des rapports de pouvoir découlant de cette relation

La recherche existante a enfin tendu à questionner les enjeux des rapports de pouvoir découlant de cette relation particulière entre les employées domestiques et leurs employeurs (et plus largement leurs employeurs). Quatre points semblent alors se détacher de ces réflexions et enrichir la problématique.

Le premier problème semble être le rapport de pouvoir directement lié à la hiérarchie qui se met en place entre les deux protagonistes féminins. Blandine Destremau et Bruno Lautier (2002) parlent alors des contradictions qui se mettent en place dans les désirs de l'employeur qui se retrouve à chercher autant l'efficacité de son employée que son invisibilité. Le travail doit être fait avec le plus de transparence possible, ce qui a un impact sur l'identité même de l'employée. Par ailleurs, les employeurs s'expriment parfois de façon « très ambiguë ou contradictoire : beaucoup de patronnes interviewées, dans les articles de ce dossier ou dans les travaux plus amples qui leur ont servi de base, se plaignent de ce que la "bonne" n'est, justement, pas "bonne à tout faire", qu'il faut tout lui apprendre (la cuisine, le repassage, mais aussi

³⁵ Pascale Molinier, 2015, *Les enjeux psychiques du travail*, p. 45

la vie, la ville) ; bref, qu'elle est une femme, mais en même temps une enfant. D'où un jeu de rôle où la patronne est tout à la fois mère, institutrice, mais aussi autoritaire et exploiteuse ; les discours d'employées abondent où, dans la même phrase, affleure le désir de "faire partie de la famille" et la dénonciation (des conditions de travail, de l'humiliation)³⁶ ». De surcroît, les tâches qui sont demandées à ces femmes les éloignent de la société et compliquent leur intégration. « Il s'agit de tâches [sale boulot...] qui confrontent à des dimensions taboues de l'expérience humaine, l'impur, l'infect, la déviance. Or la proximité avec ce qui est ordinairement tenu à distance est perçue, dans le fantasme singulier et dans l'imaginaire social, comme susceptible de « contaminer » ceux qui réalisent ces tâches pourtant nécessaires. On leur attribue par extension d'être souillés, impurs, transgressifs et malfaisants, dangereux en somme³⁷ ». La relation entre les employées et leurs employeurs reflète tous ces paradoxes et la volonté d'intégration dans la famille autant que la volonté de distanciation. Ainsi, si la diversité des situations des travailleuses domestiques est très grande, non seulement d'un pays à l'autre, mais souvent au sein d'un même pays, Blandine Destremau et Bruno Lautier (2002) identifient quatre caractéristiques majeures qui résument assez clairement les enjeux de l'emploi domestique.

- La première, déjà vue, concerne l'idée que le travail domestique est difficilement identifiable en tant que travail puisqu'il ne produit pas de richesse mesurable (ou mesurée ?) économiquement³⁸
- La seconde est liée au lieu de travail. « Le fait que l'espace de travail est privé, qu'il est celui où vivent les employeurs, a des effets non négligeables sur les

³⁶ Blandine Destremau et Bruno Lautier, 2002, « Introduction: Femmes en domesticité. Les domestiques du Sud, au Nord et au Sud », p. 252

³⁷ Pascale Molinier, 2015, *Les enjeux psychiques du travail*, p. 128

³⁸ La non-mesure renvoie alors à un rapport spécifique d'exploitation qui est l'appropriation, comme a pu le théoriser C. Guillaumin (1978)

moyens de contrôle mobilisés à l'encontre de l'employée et sur l'interférence vie privée / activités laborieuses. Les sentiments d'empiétement, la défense des intimités, l'agacement, qui sont présents dans nombre de ces situations sont en grande partie liés à cette juxtaposition, cette imbrication spatiale³⁹ ».

- La troisième est liée au fait que « la relation de travail est dominée 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. Le caractère hétéroclite de ces représentations fait donc que s'y mêlent l'amour et la haine (familialisme et patriarcat), la dette inextinguible (pater(mater)nalisme), et le discours sur les droits, contractuels et sociaux (salarial). La relation de travail domestique est sans doute la plus complexe qui soit dans notre monde moderne⁴⁰ ».
- Enfin, la quatrième repose justement sur l'idée d'un rapport qui « s'établit principalement entre deux femmes (« la bonne » et « la patronne »). C'est d'ailleurs à peu près le seul type de travail présentant cette caractéristique (en dehors des établissements où l'on a à la fois une patronne, une « chef d'atelier » ou « de service », et une main-d'œuvre exclusivement féminine). Toute superposition immédiate entre rapports de classes et rapports de genre est donc impossible. Si la relation de travail domestique relève bien des rapports de genres, elle présente cet aspect paradoxal de se nouer avant tout entre deux femmes⁴¹ ».

³⁹ Blandine Destremau et Bruno Lautier, 2002, « Introduction: Femmes en domesticité. Les domestiques du Sud, au Nord et au Sud », p. 252-253

⁴⁰ *Ibid.*

⁴¹ *Ibid.*

De son côté, Pascale Molinier (2009) dévoile les enjeux du travail en tant que tel, de ce qu'il implique, ainsi que les débats théoriques concernant ses définitions, comme par exemple de savoir si le travail ménager qui n'implique pas de soins apportés à la personne relève ou non du *care*. Or, comme elle le souligne, le soin porté par les travailleuses pour satisfaire leur employeur et la façon dont ce travail les oblige à penser pour le réaliser au mieux et avec attention est, par définition, une forme de *care*. Molinier pousse les problématiques de la relation entre femmes en interrogeant des employeuses qui se définissent comme féministes. Son article « Des féministes et de leurs femmes de ménages: entre réciprocité du *care* et souhait de dépersonnalisation », paru en 2009, donne alors à voir tout un tas de paradoxes. Comme l'explique Molinier en citant Teresa de Lauretis, « les féministes occupent [...] une position *excentrique* vis-à-vis du système de genre, celle d'être à la fois en *dehors* de celui-ci, puisque dotées d'une conscience critique sans laquelle le féminisme n'existerait pas, mais en même temps *dedans*, dans la mesure où nul ne peut prétendre vivre, travailler et aimer, sans une certaine complicité avec les institutions et les appareils culturels⁴² ». Molinier a donc souhaité rassembler un groupe de femmes et « accepter l'empêchement, l'embarras, privilégier la "mauvaise conscience" comme voie d'accès à ce qui d'habitude n'a pas d'expression publique⁴³ ». Pour ce groupe composé de sept personnes, « la femme de ménage vient mettre le doigt exactement là où ça fait mal: dans la contradiction entre les théories et les pratiques, les idéaux et les compromis⁴⁴ ». En ce qui concerne la réalisation du travail, « les participantes apprécient donc particulièrement les savoir-faire discrets de leurs employées. Toutefois, leurs propos mettent en évidence un point important : non

⁴² Pascale Molinier, 2009, « Des féministes et de leurs femmes de ménages: entre réciprocité du *care* et souhait de dépersonnalisation », p. 113

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ *Ibid.*, p. 114

seulement le travail doit disparaître, mais la personne physique et la personnalité des employées avec. Or, toute intervention sur le monde implique un processus d'activité subjectivante. Pour être efficace dans le travail, il s'agit de faire corps avec l'environnement, le sujet percevant celui-ci comme un *prolongement de lui-même*. [...] Le soin qu'on apporte à un espace domestique - même si ce n'est pas le sien - est *personnalisé à l'image de soi*⁴⁵ ». Le rapport qui en découle est donc de nature compliquée. Ces femmes, qui tentent de se déculpabiliser en accentuant le fait d'aider ces travailleuses et de les traiter correctement se laissent cependant perturber lorsqu'elles assument, « à deux reprises, [...], leur irritation cyclique devant l'ordonnancement symétrique des objets⁴⁶ ». Des gestes attentionnés sont portés, des cadeaux sont offerts, la relation semble « juste » et réciproque. Les attentes sont moins élevées et les tâches demandées moins pénibles. Pourtant, la relation dissymétrique de domination est bien là, et permet à ces femmes d'éviter des conflits conjugaux et d'éviter d'avoir à régler la situation réellement à la source du problème: le manque de répartition des tâches avec les hommes au sein de leur foyer.

Et c'est bien ici, dans le rapport aux hommes, au sein du foyer mais aussi à l'extérieur, que se situe le deuxième rapport de pouvoir problématique. Pour Silvia Federici (1999), « l'emploi d'une travailleuse domestique rend une fois de plus les femmes (plutôt que l'État) responsables de la reproduction, et affaiblit la lutte contre la division sexuelle du travail dans la famille, puisqu'elle dispense les femmes de la tâche de se confronter à leur partenaire masculin à propos du partage du travail ménager⁴⁷. Jules Falquet (2011) va elle aussi dans ce sens puisque selon elle, le problème réside aussi au sein de la famille du fait que « les hommes continu[ent] à

⁴⁵ *Ibid.*, p. 116-117

⁴⁶ *Ibid.*, p. 118

⁴⁷ Silvia Federici, 1999, « Reproduction et lutte féministe dans la nouvelle division internationale du travail », p.8

s'auto-exempter du travail de reproduction sociale (soin aux enfants, aux personnes âgées, aux malades...) - [ce qui pose] un grave problème : les femmes sont envoyées sur le marché du travail sans que personne ne les remplace dans "leurs" missions traditionnelles⁴⁸ ».

Le troisième point se situe au sein de la recherche féministe en tant que telle. Dans le début de sa thèse, Myriam Bals (1996) précise un point important, celui de l'oubli par certaines féministes dans leur analyse de « la position des domestiques dans leur propre maison et leur seul travail au sein de la famille⁴⁹ ». Ainsi, elle précise une anecdote datant de 1987, lorsque, dans une conférence internationale, Domitila a remis « l'emphase sur un côté oublié par les féministes : l'homme n'est pas toujours le bourreau. La femme le remplace aisément, surtout dans les relations employées/patronnes, car cette relation est beaucoup plus une relation de pouvoir, de classe, que de sexe⁵⁰ ». Or, cet élément est déterminant, puisque:

Plus la domesticité est réduite à la bonne à tout faire, plus elle se féminise et plus elle est dévalorisée et stigmatisée. Fraisse (1979) et Martin-Fugier (1979 : 276) soulignent que les domestiques sont "*forcément exclues des revendications culturelles des féministes*", car elles sont là pour servir. L'employée est considérée comme une "nécessité" et non un élément du train de vie. Les patronnes construisent leur libération sur l'aliénation des employées. La visibilité des unes passe par l'invisibilité des autres⁵¹.

Le titre de cette section, « Oubliées en tant que femmes, par les femmes », montre toute l'ambiguïté et la perplexité des rapports entre les femmes dans le cas du travail, notamment domestique. Or, comme le constatent Elsa Galerand, Martin Gallié et

⁴⁸ Jules Falquet, 2011, *Penser la mondialisation dans une perspective féministe*, p. 82

⁴⁹ Myriam Bals, 1996, *Le travail domestique des femmes en contexte migratoire, Effets psychosociaux et stratégies d'adaptation*, p. 7

⁵⁰ *Ibid.*

⁵¹ *Ibid.*, p. 7-8

Jeanne Ollivier Gobeil (2015), les femmes domestiques Philippines à Montréal sont pour la majorité employées « par des couples hétérosexuels dont les femmes sont souvent « *the main boss* » et « *the one giving orders* »⁵² » tandis que d'autres sont employées, par exemple, par des femmes célibataires. Les femmes jouent donc un rôle en tant qu'employeuses et influent directement sur les tâches qu'elles vont choisir de faire exécuter aux travailleuses comme sur les conditions de réalisation de ces tâches. Si certaines sont très présentes et surveillent leurs employées, d'autres plus absentes, tendent à se décharger de leurs tâches, notamment la maternité. Les situations peuvent donc varier du tout au tout. Cependant, ce qui reste, ce sont les rapports de pouvoir et de supériorité *via* notamment le critère de blancheur qui perdurent entre ces femmes. Comme Memmi parlait de l'ambiguïté de la question du « colonisateur de gauche », cette problématique questionne le fait de s'accommoder d'une situation de confort ou de privilège quand celle-ci entre en confrontation avec nos opinions et notre vision du monde. La recherche féministe est donc loin d'être épargnée par ces clivages. Elle est elle-même mise en difficulté, comme le décrit Pascale Molinier (2015), lorsqu'elle explique qu'il y a un « manque relatif de recherches sur les domestiques latino-américaines, [parce] que les chercheurs, souvent des chercheuses quand il s'agit « du travail des femmes », auraient des domestiques et « des difficultés à prendre de la « distance » avec leur objet [...] c'est-à-dire à parler des domestiques sans passer par le prisme de la relation avec « sa » domestique »⁵³. Silvia Federici (1999) rappelle l'importance de cet enjeu et précise qu'il s'agit d'une « crise qui doit être considérée comme politiquement prioritaire si le féminisme international des "métropoles" porte réellement un projet de libération des femmes et n'est pas seulement un véhicule pour perpétuer la "rationalisation" de

⁵² Elsa Galerand, Martin Gallié et Jeanne Ollivier Gobeil, 2015, « Travail domestique et exploitation: le cas des travailleuses domestiques Philippines au Canada » (PAFR), p. 10

⁵³ Pascale Molinier, 2015, *Les enjeux psychiques du travail*, p. 43

l'ordre économique mondial⁵⁴ ». Selon elle, ces phénomènes sont liés à la nouvelle division internationale du travail dont le projet politique est « féroce-ment anti-féministe et que, loin d'être un moyen d'émancipation des femmes, l'expansion des relations capitalistes intensifie l'exploitation des femmes⁵⁵ ». Elle explicite alors cette thèse :

La nouvelle division internationale du travail ressuscite des formes d'esclavage qu'on aurait imaginées disparues avec la fin des empires coloniaux. En outre cette division conforte l'image de la femme objet sexuel et reproducteur ; elle accentue la division au sein des femmes par une spécialisation et une fixation à des tâches qui réduisent nos possibilités de vie et introduisent parmi nous de nouvelles hiérarchies et stratifications, mettant en danger la possibilité d'une lutte commune⁵⁶.

Enfin, Federici met en cause le potentiel émancipateur du recours aux employées pour les employeurs. Ainsi, selon elle, « de nombreuses femmes du premier monde, en particulier parmi la classe moyenne, sont libérées du travail ménager, mais au prix de devenir comme des hommes, c'est-à-dire au prix de ne pas avoir de temps pour une famille et des enfants, sans parler du temps pour les amitiés, les relations communautaires et l'activité politique⁵⁷. De plus, toujours selon elle, la nouvelle division internationale du travail aurait réussi à séparer non seulement les femmes des hommes, mais aussi les femmes des femmes, « instituant parmi les femmes une relation semblable à celle qui existait entre femmes blanches et noires sous le régime

⁵⁴ Silvia Federici, 1999, « Reproduction et lutte féministe dans la nouvelle division internationale du travail », p.3

⁵⁵ *Ibid.*, p.9

⁵⁶ *Ibid.*

⁵⁷ Silvia Federici, 1999, « Reproduction et lutte féministe dans la nouvelle division internationale du travail », p.10

de l'*apartheid* en Afrique du Sud⁵⁸ ». Allant dans le même sens, Isabelle Lehuu (2011) explique alors:

Plusieurs spécialistes d'histoire des femmes ont pris soin d'approfondir les rapports de pouvoir et les liens d'une existence partagée qui affectaient maîtresses blanches et esclaves noires. Une des premières à fouiller ces relations de classes entre propriétaires et esclaves fut Elizabeth Fox-Genovese. Dans *Within the Plantation Household*, Fox-Genovese démontre que Blanches et Noires entremêlaient leurs vies au sein de la société esclavagiste, mais sans jamais être des consœurs, car le pouvoir hégémonique des Blancs et l'identité de la classe dominante des propriétaires pénétraient dans toutes les relations sociales et culturelles de ces femmes⁵⁹.

Ce à quoi elle ajoute:

Publié en 1982, *The Plantation Mistress* suggère que la maîtresse blanche était tout aussi victime du système esclavagiste que les esclaves. Idéalisée pour sa pureté et sa soumission, la Belle sudiste était dépendante de son époux et maître ; même si elle était elle-même en position d'autorité face aux esclaves et complice du préjugé de race des esclavagistes, elle restait impuissante, enchaînée par les liens du mariage et victime du patriarcat⁶⁰.

Les femmes n'ont donc pas de place d'émancipation en tant que femme, et selon ces différents travaux de recherche, le seul schéma possible est celui selon lequel les femmes occidentales s'émancipent en essayant d'être des hommes (ce qui se solde par un échec puisqu'il y a encore de très nettes différences de salaires et des inégalités quant à l'accès aux postes élevés).

Pour réussir professionnellement et faire carrière, les femmes des pays riches sont en effet confrontées à une très forte pression. La plupart des carrières sont encore basées sur un schéma (masculin) bien connu: il faut se profiler comme

⁵⁸ *Ibid.*

⁵⁹ Isabelle Lehuu, 2011, « Écrire l'histoire des femmes au pluriel », p. 10-11

⁶⁰ *Ibid.*, p. 11

un-e vrai-e professionnel-le, entrer en compétition avec ses collègues, chercher à être reconnu-e, se construire une réputation, faire tout ceci pendant qu'on est jeune, capitaliser au maximum le temps disponible et réduire au minimum les tâches familiales en trouvant quelqu'un d'autre pour les effectuer. Dans le passé, le professionnel était un homme et le «quelqu'un d'autre » était son épouse. L'épouse gérait la famille, une institution flexible de type préindustriel au sein de laquelle se déroulaient les expériences humaines bannies du monde du travail: la naissance, l'éducation des enfants, la maladie, la mort. Aujourd'hui, une « industrie du *care* » grandissante s'est glissée dans le rôle traditionnel de l'épouse, créant une très réelle demande pour les femmes migrantes⁶¹.

Selon Arlie Russel Hochschild (2004), le constat est alors pessimiste. « Deux femmes qui exercent un travail rémunéré, ce n'est pas une mauvaise idée. Mais deux mères qui se consacrent intégralement au travail rémunéré, c'est une bonne idée qui dégénère. Au bout du compte, les femmes des pays riches comme celles des pays pauvres sont des actrices de second rôle dans le grand jeu économique dont elles n'ont pas défini les règles⁶² ».

Une approche féministe et genrée est donc bien nécessaire pour s'attaquer à ce champ d'études et au large spectre de sujets qu'il regroupe tout en dénonçant cette réalité, puisque, comme le dit Pascale Molinier (2013), « penser le travail des femmes requiert que l'on continue de déconstruire l'épistème virilo-capitaliste du travail⁶³ ». Par ailleurs, comme l'écrit Falquet (2011), le mouvement féministe est « sincèrement préoccupé par l'éthique : il tente activement de construire des alliances politiques égalitaires, en son propre sein comme avec d'autres mouvements sociaux. [De plus], les théories féministes fournissent certaines des analyses les plus éclairantes de la mondialisation néolibérale. Peut-être parce qu'à la différence d'autres courants

⁶¹ Arlie Russell Hochschild, 2004, « Le nouvel or du monde », p. 64

⁶² *Ibid.*

⁶³ Pascale Molinier, 2013, *Le travail du care*, p. 34

politiques, elles tentent de penser ensemble les rapports sociaux de sexe, de "race" et de classe⁶⁴ ».

Enfin, « probablement aussi parce qu'étant les plus affectées par la mondialisation, les femmes possèdent ce que bell hooks nomme "privilège épistémique" : une bonne dose de lucidité sur ce qui les touche de si près⁶⁵ ». Ceci implique la nécessité de situer son point de vue et de se positionner vis-à-vis de la situation étudiée. Par ailleurs, comme le dit Molinier (2013), « c'est sur la négation de ce que le travailleur performant doit au travail domestique réalisé à son profit que repose le mythe glorificateur du travail comme promesse de bonheur⁶⁶ ». Une question doit aussi se poser autour de la nature du travail. Est-ce une profession libérale, un travail contractuel, ou encore qu'en est-il des femmes qui considèrent « vendre » leurs services à des clients? La patronne deviendrait alors cliente d'un service et le rapport de pouvoir serait amoindri. Le mouvement féministe lui-même, comme nous l'avons vu, doit être questionné dans son rapport à l'autre et dans les possibilités pour ces femmes de s'émanciper sans que cela ne se fasse sur le dos d'autres femmes. Le rapport entre les employeurs hommes mais aussi les employeuses femmes et leurs travailleuses semble être une voie éclairante et pertinente pour déceler la nature du regard porté sur l'autre et le coût attribué à chaque vie. La chaîne des rapports de pouvoir et de domination ou l'idée que l'on est toujours hiérarchiquement socialement supérieur à quelqu'un d'autre semble être l'élément qui fait tenir le système. Des questions, et surtout des contradictions, restent alors en suspens, notamment sur la problématique autour de la possible émancipation des femmes.

⁶⁴ Jules Falquet, 2011, *Penser la mondialisation dans une perspective féministe*, p. 94

⁶⁵ *Ibid.*

⁶⁶ Pascale Molinier, 2013, *Le travail du care*, p. 34

Pour conclure, la littérature est riche et ce champ de recherche, de par la particularité du travail domestique en tant que tel mais aussi du fait qu'il touche au privé, soulève un grand nombre d'enjeux. Il convient de préciser que la revue de la littérature a été réalisée notamment autour des femmes, employées autant qu'employeuses, afin de parvenir à déceler des mécanismes mais aussi des problématiques qui malgré leur déplacement restent présents au fil du temps. Cela n'empêchera pas le travail de terrain de questionner aussi des hommes, puisque, comme nous l'avons vu, ils jouent un rôle [ou, au contraire, une absence de rôle] dans les problématiques liées au travail domestique et, surtout, ont un impact direct sur la relation possible des femmes au travail tout en occupant une position de pouvoir au sein du foyer. Or, questionner les rapports des femmes au monde, à leur environnement et à leur quotidien semble déterminant pour questionner la possibilité d'une émancipation des femmes. Enfin, choisir de questionner le travail domestique depuis ceux et celles qui s'en dégagent en ayant recours à des employées, dans la lignée des travaux élaborés par Pascale Molinier, C. Le Petitcorps, semble être une voie encore très peu empruntée et pourtant très éclairante sur tous les enjeux soulevés ici. La complexité de cette relation permet de déceler tout un ensemble d'enjeux et reste déterminante pour Silvia Federici (1999). Selon elle, « il n'est pas suffisant par exemple de critiquer les femmes qui emploient des travailleuses domestiques, comme cela se fait souvent parmi les féministes, comme si ces femmes étaient spécialement insensibles aux besoins de leurs "sœurs". Car aussi longtemps que la reproduction reste une responsabilité individuelle ou familiale, beaucoup de femmes n'auront probablement pas beaucoup d'autre choix que d'employer une domestique, dans un contexte où plus de 50 % des femmes, et en Europe et aux États-Unis, ont un job extra-domestique et des conditions de travail qui ne laissent pas beaucoup de "flexibilité"⁶⁷». De plus, toujours selon elle, il est essentiel de garder en tête ceci:

⁶⁷ Silvia Federici, 1999, « Reproduction et lutte féministe dans la nouvelle division internationale du

Il y a aussi le danger que la condamnation de l'emploi de travailleuses domestiques sans proposition et lutte pour une réelle alternative renforce l'illusion que le travail ménager est réductible à volonté et peut facilement se combiner avec un autre travail, soit l'illusion que le travail ménager n'est pas un travail nécessaire. Ceci est une illusion qui a embarrassé les politiques féministes dans les années 1970, et nous savons maintenant que nous avons payé un prix élevé pour cela, puisque cela a signifié que présentement, la plupart des femmes n'ont même pas la possibilité de s'occuper de leurs enfants. Il n'y a pas de doute en effet que si le mouvement féministe en Europe et aux États-Unis s'était concentré sur le fait que l'État reconnaisse le travail de reproduction comme un travail et en assume la responsabilité financière, nous n'aurions pas assisté au démantèlement du peu de services disponibles dans ce domaine et à une solution coloniale au " problème du ménage ". Aujourd'hui également, une mobilisation féministe forçant l'État à payer pour le travail de reproduction serait plus efficace que n'importe quelle condamnation morale pour mettre un terme à l'emploi de domestiques, ou pour changer ou améliorer les conditions de ce travail et ouvrirait le chemin d'une nouvelle solidarité internationale parmi les femmes⁶⁸.

Les solutions semblent donc difficiles à envisager et à mettre en place, et la question d'une possible émancipation des femmes, et surtout de toutes les femmes, reste plus que jamais en suspens.

1.2 Cadre théorique

Ces études, très enrichissantes, permettent de cerner la construction sociale régissant le fait que puissent coexister en parallèle des sociétés à vitesses différentes. Ces femmes invisibilisées, que l'on côtoie, voire que l'on embauche au quotidien, sont

travail », p. 10

⁶⁸ *Ibid.*

alors la cible d'un processus construit qui permet de faire en sorte que l'on accepte leur condition, tout comme le faisait la colonisation jusqu'il y a encore très récemment.

Au regard de la revue de littérature, il est essentiel de rappeler trois des concepts utiles à cette étude qui s'inscrit dans la lignée d'un féminisme matérialiste: le travail domestique, le *care*, et l'intersectionnalité.

1.2.1 Le travail domestique

Tout d'abord, il convient de préciser que cette recherche s'appuie sur la redéfinition féministe du concept de travail qui intègre pleinement dans sa définition le travail domestique et qui envisage ce dernier comme une activité tout à la fois matérielle et idéale. En devenant salarié, le travail domestique s'est vu reconnaître une forme de productivité. Or, en restant dévalorisé et en s'inscrivant dans un cadre privé, il reste invisibilisé, banalisé et précaire, et donc destiné aux femmes. La sociologie du travail permet alors de réfléchir au travail domestique comme un travail en marge de la vision patriarcale de la plus-value et de la productivité et comme un outil d'oppression à l'égard des femmes.

La sociologie des rapports sociaux, elle, voit dans le travail et ses divisions l'un des principaux mécanismes par lesquels se produisent des groupes sociaux ou des catégories séparées et hiérarchisées. Elle permet donc de questionner comment le travail domestique produit une catégorie de femmes en bas de l'échelle sociale et comment, réciproquement, le travail domestique est capable de produire socialement des employeurs-es (des hommes et des patronnes). Ce travail s'inscrira dans ce cadre et tentera de questionner les employeurs et leur rapport au travail domestique au

regard de leur vie, de leur rapport à la famille, à leur travail, à leur temps et à leur domicile, mais aussi au regard de leur éducation et de la façon dont, par exemple, leurs parents percevaient le travail domestique dans un Québec d'il y a quelques dizaines d'années moins sensible à la condition des femmes.

1.2.2 Le *care*

De plus, cette recherche souhaite s'inscrire pleinement dans la continuité de travaux de théoriciennes qui ont défini le *care* et ses enjeux, et voient en ce concept une façon de repenser la société. Ainsi, pour Evelyn Nakano Glenn (2016), « une société qui apprécierait le *care* à sa juste valeur et qui accorderait de l'importance aux relations sociales qu'il suscite, serait non seulement plus généreuse et plus agréable à vivre, mais elle serait aussi plus égalitaire et plus juste⁶⁹ ». Pour tenter de comprendre ce concept, Pascale Molinier (2013) précise sa définition dans *Le travail du care*. Selon elle, le *care* aurait pour épicentre le souci des autres, ainsi que l'idéal sociétal que son application pourrait entraîner et la nécessité de revaloriser le travail en le sortant de l'emprise capitaliste. Le focus devrait alors être porté sur le bien-être, et non plus sur le niveau de richesse. Bien-être de celui qui travaille, bien-être de celui pour qui il travaille, et bien-être dans toutes les interactions impliquées. L'idée serait alors d'envisager le travail sous le regard d'une relation de service et impliquerait de réfléchir au travail en tant que tel, mais aussi à sa portée.

Or, Molinier rappelle que le travail domestique a été une source de conflits au sein même des réflexions théoriques pour savoir si, dans la mesure où il n'implique pas de

⁶⁹ Evelyn Nakano Glenn, 2016, « Pour une société du *care* », p. 200

soins apportés à la personne et pas de qualifications spécifiques, il pouvait relever ou non du *care*. Elle défend alors vigoureusement l'idée que le soin porté par les travailleuses pour satisfaire leur employeur-e et que la façon dont ce travail les oblige à penser pour le réaliser au mieux et avec attention sont, par définition, une forme de *care*. Elle regrette le fait que le travail ménager tende à apparaître constamment comme étant en bas de la pyramide de l'humiliation et de la dévalorisation. Ceci mène les travailleuses à des situations particulières et révèle que ce ne sont généralement pas les tâches en soi qui sont problématiques, mais le contexte dans lequel elles s'inscrivent. Ainsi, par exemple, dans la maison de retraite étudiée par Molinier, une femme de ménage explique n'avoir aucun problème à nettoyer les toilettes d'un patient malade tandis qu'elle vit mal le nettoyage des toilettes du personnel. Le basculement qui s'effectue ici pour la même tâche est celui qui existe entre service et servitude.

Confrontée à la chasse d'eau non tirée dans les WC du personnel, Halima est en proie à une angoisse morale, le dégoût fait signal, pour elle, de l'impact d'autrui, on la traite comme une esclave. Ce n'est pas le contenu de la cuvette des WC qui est dégoûtant, mais le message qu'il véhicule. Le dégoût devient ainsi l'expression somatique de la perception d'un défaut de *care* ; les autres s'en fichent de moi⁷⁰.

Cette anecdote permet alors de comprendre certains des enjeux qui se cachent dans le rapport de ces femmes à leur métier, mais aussi l'importance du *care* et l'importance de la perception dans le rapport aux tâches à effectuer. Elle explique qu'« aujourd'hui, ne pas inclure le travail domestique dans le *care*, le maintenir en deçà, contribuerait à continuer d'occulter tout ce qu'il requiert d'intelligence, d'attention, de conscience professionnelle et de compétences psychologiques aiguisées. Ce serait faire la même chose que les hommes ont faite. S'en fiche⁷¹ ». Pour elle, revoir la

⁷⁰ Pascale Molinier, 2013, *Le travail du care*, p. 38

⁷¹ *Ibid.*, p. 52

conceptualisation du travail ménager par le *care* est donc essentiel et permettrait d'envisager différemment le problème central qui reste le fait que les tâches n'aient pas été partagées, en commençant par cesser de les dévaloriser. Ce travail de recherche tentera donc de s'inscrire dans cette démarche en interrogeant la perception des employeurs sur l'apport de leurs travailleuses domestiques et leur rapport aux tâches, et en replaçant la relation de service à autrui au cœur de la problématique.

1.2.3 L'intersectionnalité

Enfin, ce travail nécessite une approche intersectionnelle car ici, le sexe, la classe et la race sont intrinsèquement interdépendants. Sophie Blanchard (2014) le résume ainsi: « le sexe tout d'abord, puisque les travailleurs-ses domestiques sont en grande majorité des femmes. La race et le statut de migrant ensuite: les emplois domestiques sont en grande partie pourvus par des femmes migrantes ou issues de minorités (...). La classe, enfin, car le travail domestique renvoie à un métier de service dévalorisé et subordonné⁷² ». Christine Delphy (2008) va même plus loin que la question de classe, puisque dans son livre *Classer, dominer*, elle parle de « Race, caste et genre en France⁷³ » pour aborder la situation des descendants d'immigrés nord-africains ex-colonisés. Ces facteurs qui fonctionnent de manière combinée se doivent d'être analysés ensemble et dans leur articulation pour avoir une meilleure perception de ce que vivent réellement les femmes. Dans cette mesure, la critique intersectionnelle, proposée à l'origine par Kimberlé Williams Crenshaw, permet d'analyser le sexisme ainsi que les autres formes d'oppressions subies par les femmes quant au travail

⁷²Sophie Blanchard, 2014, « Intersectionnalité, migrations et travail domestique : lectures croisées en France et aux États-Unis », p.2

⁷³ Christine Delphy, 2008, *Classer, Dominer*, p. 149-160

domestique, notamment par les femmes racialisées. Or le travail domestique lui-même, comme tout groupe résultant de la division du travail, produit des employeuses et des employées. Et puisque réussir à échapper au travail domestique pour certaines femmes permet d'envisager, ou du moins, de questionner leur possible émancipation, il est déterminant dans un travail comme celui-ci de souligner la condition des femmes, de celles qui n'ont pas d'autre choix que d'effectuer le travail domestique des autres en plus du leur, et qui sont donc mises complètement à l'écart d'une possible émancipation mais aussi de leurs employeuses. Le travail domestique jouerait donc un rôle dans une société à deux temps, et sa délégitimation autant que sa banalisation amplifieraient les inégalités entre les femmes.

1.3 Problématique et questions de recherche

Ce sont donc les pistes de recherche ouvertes par la littérature existante sur les employeurs-es qui sont au principe du questionnement proposé dans ce mémoire. Nous l'avons vu, la plupart des études se sont toujours placées du côté des employées, victimes des rapports de pouvoir. Or, Pascale Molinier (2009) a commencé à questionner des enjeux déterminants en se plaçant du côté des employeuses. Elle questionne notamment comment « la relation avec la femme de ménage rend manifeste une *tension psychologique* entre le désir d'être servi sans avoir à y penser – où l'on retrouve ce que Joan Tronto désigne comme "l'irresponsabilité des privilégiés" – et le désir de créer un lien réciproque qui "domestique" cette relation? [Selon elle,] cette tension n'est pas propre à la relation entre ces employeuses et leurs

employées domestiques, elle interroge plus largement notre rapport au *care* en tant que nous en sommes toutes bénéficiaires⁷⁴ ».

C'est précisément cette *tension psychologique* dont parle Molinier et plus largement ces attitudes, réflexivité et perceptions des privilégiés telles qu'elles ont été mises en évidence par Memmi au sujet du colonisateur qui nous intéressent ici.

Il s'agira donc, au travers d'entretiens, de parvenir à poser les questions suivantes qui vont articuler ce mémoire :

- Quels rapports les employeurs-es entretiennent-ils et elles au travail (qu'il soit professionnel, domestique, militant ou encore étudiant)?
- Que disent-ils et elles de cette relation spécifique avec une employée dans leur espace privé?
- Dans quelle mesure les employeurs sont-elles dans l'illusion d'être des femmes émancipées par ce recours à des employées domestiques? Ou encore, comme le dirait Scrinzi (2014), l'émancipation [perçue] serait-elle liée au fait que se dégager du travail domestique les fasse se sentir moins femmes que les autres?

Ces questions supposent alors de parvenir à analyser les discours des employeurs-es et de parvenir à y trouver des réponses tant au niveau de leurs profils que de leurs attentes et de leurs perceptions sur le service domestique. Pour cela, nous poserons alors les sous-questions de recherche suivantes qui guideront ce travail :

⁷⁴ Pascale Molinier, 2009, « Des féministes et de leurs femmes de ménages: entre réciprocité du *care* et souhait de dépersonnalisation », p. 113-114

- Qui sont ces femmes qui font appel à d'autres femmes? Quelles sont les configurations familiales et catégories socioprofessionnelles des employeurs-es de travailleuses domestiques? Qu'attendent-ils et elles de leurs employées? Quelle est leur perception des tâches? Que peut-on en déduire sur leur représentation du travail domestique?
- Que nous apprend ce que ces hommes et ces femmes ont à dire de la relation qu'ils et elles entretiennent avec leur employée domestique? Comment le travail domestique rend-il compliqué le positionnement en tant qu'employeurs-es?
- Que disent ces rapports de pouvoir socialement banalisés et que nous apprennent-ils de la position des femmes, qu'il s'agisse de la hiérarchie qui se met en place entre employeuse et employée, ou bien encore de ce que le travail domestique nous permet de déceler sur la relation entre hommes et femmes au sein du foyer?

1.4 Méthodologie et recrutement

Tout d'abord, il convient de préciser que notre questionnement porte sur les représentations des employeurs-es. Il nécessitait donc le recours à la méthode de l'entretien semi-directif en face à face. Pour cela, nous avons rencontré une dizaine d'individus, hommes et femmes.

Ensuite, il convient de préciser que l'idée de ce sujet de recherche est venue suite à plusieurs constats et à des discussions anodines tenues avec des personnes de notre

entourage. En effet, nous avons rapidement été frappées par les propos qui pouvaient être tenus à l'égard des employées domestiques, les clichés sexistes aussi bien que racistes, et la façon dont était banalisé le fait que quelqu'un d'autre ait à exécuter les tâches qui tendent à nous dégoûter. Ceci nous a poussé à nous interroger non seulement sur la perception des individus quant à ce qu'ils valent et à ce que leurs employées peuvent valoir à leurs yeux, mais aussi sur la façon avec laquelle il semble socialement acceptable de le concevoir et d'en parler. D'où cela peut-il venir et à quoi cela peut-il remonter? Mais aussi, jusqu'où peut-on aller dans ce qu'il est normal de demander à une employée domestique de faire ? Et comment nos propres attitudes changent lorsque l'on sait que quelqu'un va passer derrière ?

Pour parvenir à mettre le doigt sur des attitudes, des présupposés et des choses qui semblent relever d'acquis (notamment le fait que ces femmes aient à être là et à faire ces tâches sans discuter à partir du moment où on les emploie et où une rémunération est en jeu), il nous a semblé particulièrement pertinent de nous entretenir avec des employeurs-es « moyens », appartenant à la classe dite « moyenne ». En effet, notre questionnement porte sur la banalité de ces rapports de pouvoir et sur l'étude de leur acception au sein de la société. Il nous fallait donc nous intéresser à des montréalais « types » et montrer comment ces idées se sont démocratisées à travers diverses couches de la société quand par le passé elles pouvaient n'être réservées qu'à une certaine élite sociale qui avait les moyens financiers pour avoir de l'aide à domicile.

Pour recruter des participants-es, nous avons contacté un site d'agence de placement d'employées domestiques et avons demandé à la coordonnatrice des ressources humaines, avec qui nous avons eu une entrevue, de diffuser une annonce au sujet de l'enquête auprès de leurs clients-es résidant dans plusieurs secteurs résidentiels de Montréal, notamment le Plateau et Ville-Marie. Nous avons alors pu obtenir des informations sur leur clientèle principale qui résidait sur le Plateau, et qui se composait ainsi: environ 60% de clients âgés ou référés, et 40% de grand public,

majoritairement des familles. Sa cliente moyenne, en ce qui concerne les 40% de grand public, est une femme, et elle cherche à embaucher une employée domestique pour 4h aux deux semaines dans le but de libérer du temps. Les tarifs relativement élevés de 20,35\$/heure (malgré l'aide proposée par la CAA habitation qui s'élève entre 4 et 14\$ de l'heure) font que peu de familles monoparentales ont recours à leurs services. Notre interlocutrice nous a laissé savoir qu'il lui serait possible de nous mettre en relation avec certains-es de ses clients-es qu'elle pourrait estimer intéressés-es et ouverts-es à la discussion.

Outre le passage par les agences de recrutement, nous avons posté des annonces sur les sites spécialisés québécois et répondu directement à des personnes à la recherche d'employées domestiques. Nous avons aussi fait appel à notre réseau de connaissance pour nous référer des gens susceptibles d'être intéressés à répondre. Nous avons ainsi pu constater qu'internet offrait par ailleurs des informations éclairantes, notamment les sites internet des agences de recrutement, par la façon dont ils construisaient leur campagne marketing mais aussi par les retours des clients-employeurs sur les réseaux sociaux. On a pu y voir par exemple que *Chiffon vert* cherchait à « rendre les gens heureux⁷⁵ », tout en respectant l'écologie. Sur toutes les photographies en ligne, qu'il s'agissait des familles de clients ou des employées, tout le monde se réjouissait et arborait un grand sourire. *Plumeau, chiffon & Cie* tient un décompte sur la page d'accueil de son site web. On pouvait ainsi y lire: « 91 employés, 95215 heures vendues, 2055 clients⁷⁶ ». Les phrases d'accroche et la communication mettaient l'accent sur les diverses raisons d'avoir recours à une employée domestique, mais aussi semblaient rassurer les craintes des potentiels clients : on y a lu des commentaires sur le gain de qualité de vie, de temps, sur l'efficacité du ménage et

⁷⁵ Site web de l'entreprise Le Chiffon Vert : <http://lechiffonvert.ca/>

⁷⁶ Site web de l'entreprise Plumeau : <http://www.plumeau.qc.ca/>

l'importance de se sentir bien chez soi, mais les sites parlaient aussi de fiabilité, de sécurité, de confiance et de crédits d'impôts.

Enfin, en parallèle, il nous paraissait pertinent pour ce travail de réussir à interroger plusieurs personnes qui ont fait appel à la même employée domestique, afin de voir les nuances ou les similitudes dans la perception des divers employeurs face à la même personne, et de voir si les rapports entretenus tendaient alors à être les mêmes ou à dépendre, donc, en grande partie, de l'employeur-e.

Sur le plan méthodologique, il nous semblait pertinent, au regard du sujet, d'aborder ce travail avec plusieurs des outils qu'offre la méthodologie qualitative. Une partie importante de l'exercice a été de situer sociologiquement les participants-es, et de les inviter à parler pour cerner « le cadre de référence du discours du sujet, c'est-à-dire [leurs] principales références, biologiques, historiques, familiales, professionnelles, amicales, intellectuelles, religieuses, culturelles, médiatiques, ou idéologiques, pour savoir où et quand [ils] situe[nt] [leur] discours⁷⁷ ».

En réponse aux démarches de recrutement, neuf personnes ont accepté de nous rencontrer et de répondre à nos questions. Ces personnes, qui connaissaient pour la plupart des personnes de notre entourage, se sont vues parler du projet, de vive voix ou par mail, et ont accepté de nous accorder de leur temps. Si cet échantillon composé de neuf personnes n'est pas représentatif de la population, il convient cependant de le décrire afin de pouvoir l'analyser. La sélection des participants s'est faite sur la base du volontariat pour répondre à cette enquête. Les répondants sont donc soit des personnes que nous connaissions, soit des personnes qui nous ont été référées. Leur point commun est de respecter le critère qui est le fait d'avoir ou d'avoir eu recours à

⁷⁷ Marie-France Grinschpoun, 2012, *Construire un projet de recherche en sciences humaines et sociales, une procédure de mise en lien*, p. 66-67

des femmes de ménage. Trois personnes qui nous ont été référées nous ont répondu mais n'ont pas donné suite. Il s'agit de trois hommes. Or il aurait été pertinent de réussir à obtenir les témoignages d'autres hommes, mais leur recrutement sur le sujet du travail domestique s'est révélé plus compliqué que prévu.

Sur les neuf répondants, nous comptons donc un homme pour huit femmes. Tous résident sur l'île de Montréal, dans des quartiers différents mais tous résidentiels, le Plateau, mais aussi Verdun, Rosemont et Outremont. Les neuf personnes interrogées sont donc des résidents du Québec, mais quatre d'entre elles sont nées en France, contre cinq nées sur le sol canadien. Huit d'entre elles sont blanches, et une se décrit elle-même comme métissée. Les personnes interrogées ont entre 28 et 60 ans, avec une moyenne d'âge de 35 ans. La majorité des répondants a donc entre 31 et 36 ans. Parmi les neuf personnes interrogées, quatre sont propriétaires du logement qu'elles occupent, tandis que les cinq autres en sont locataires. Trois des personnes interrogées vivent en colocation, cinq vivent avec leur partenaire ou leur mari, et une vit seule suite à son divorce et au départ de la maison de ses trois enfants. En ce qui concerne la maternité, quatre des femmes interrogées ont des enfants, dont trois d'entre elles des enfants en bas âge. Il convient aussi de souligner que sur ces neuf personnes, huit ont actuellement recours à une femme de ménage, tandis que la neuvième n'en a plus depuis trois ans mais a fait appel à une employée domestique pendant 25 ans. Son témoignage et son recul se sont donc avérés pertinents, notamment à propos du lien affectif qui a pu se développer entre elles. De plus, il convient de remarquer que sur les neuf personnes interrogées, deux seulement ont déjà eu affaire à un homme de ménage dans le passé. Sinon, toutes font affaire et ont fait affaire aux services de femmes.

Qui sont donc nos dix répondants-es? Leurs noms ont été changés afin de respecter leur anonymat. Nous avons réalisé un tableau avec les principales informations que

nous avons pu obtenir et qui nous ont permis de les situer socialement. Elles ont alors été classées suivant l'ordre dans lequel ils et elles ont été interrogés-ées.

Répondant-e	Âge	Statut marital	Enfants	Profession	Locataire/ Propriétaire	Nom de son employée
Kim	33 ans	Célibataire	Non	Gestion du personnel d'un restaurant	Propriétaire	Laurence
Pauline	33 ans	Célibataire	Non	Conférencière sur le zéro déchet	Locataire, en colocation	Jessica
Julie	29 ans	En couple	Non	Propriétaire de deux bars	Locataire	Fatima
Marie	31 ans	En couple	Non	Développement international	Locataire	Fatima
Simon	28 ans	Célibataire	Non	Paysagiste / Vigneron	Locataire, en colocation	Kadidja
Charlotte	36 ans	En couple	Oui, 2	Responsable ressources humaines	Propriétaire	Karina
Véronique	36 ans	En couple	Oui, 2	Architecte	Propriétaire	Jeanne
Françoise	60 ans	Divorcée	Oui, 3	Directrice marketing	Propriétaire	Danielle
Sarah	32 ans	Mariée	Oui, 1	Pâtissière	Locataire	Mona
Jérôme	42 ans	Marié	Oui, 2	Réalisateur	Propriétaire	n/i

En ce qui concerne le niveau d'études et les professions des personnes interrogées, toutes ont suivi des études supérieures ou professionnalisantes. Toutes les personnes interrogées sont actives. Trois personnes sont titulaires d'une maîtrise. Quatre personnes travaillent dans le secteur du service mais à des postes élevés ou de direction, comme gérant ou propriétaire de bars et de restaurants. Les autres occupent des postes supérieurs dans les secteurs du développement durable, de l'environnement, du marketing ou encore en tant qu'architecte. Globalement, cet échantillon est donc non représentatif de la population, il est composé de personnes bien classées, plus diplômées et disposant de revenus supérieurs à la moyenne de la population montréalaise.

Les entrevues ont eu lieu soit au domicile des répondants, soit dans un café à proximité de leur domicile, en fonction de ce qui les arrangeait. Lorsque nous avons pu avoir accès au domicile des personnes, cela nous a permis d'avoir une vision du lieu qu'elle décrivait, mais aussi de leur hospitalité et de leurs rapports au chez soi. Une entrevue a eu lieu par téléphone en raison de l'emploi du temps trop occupé de la personne. Les entrevues ont duré en moyenne 60 minutes. La durée dépendant notamment du nombre de femmes de ménage que la personne avait pu avoir au courant de sa vie, et des anecdotes qu'elle pouvait avoir ou non à raconter. Les entrevues se sont tenues en mode individuel et de façon semi-dirigée, sauf une, la seconde, qui s'est tenue avec un couple. Les deux personnes du couple ont alors pris la peine de répondre individuellement aux questions, mais la confrontation de leurs perceptions leur a aussi permis de réfléchir à la situation ensemble, donnant un contenu riche sur le sujet, ainsi que, comme nous le souhaitions, deux points de vue différents sur la même employée. Toutes les entrevues se sont tenues en respectant le guide d'entretien conçu et développé pour cette enquête.

Par ailleurs, il convient de noter que de par sa diversité et sa non représentativité, cet échantillon diffère donc des personnes qui ont eu tendance à être interrogées et qui

ont pu s'exprimer sur le sujet des femmes de ménage. En effet, jusqu'ici, les études se sont plus concentrées sur les femmes en relation hétérosexuelles avec des enfants, questionnant ainsi de surcroît la répartition des tâches entre les hommes et les femmes au sein du foyer. Ici, les personnes ont des âges, des orientations sexuelles et des statuts matrimoniaux différents, et trois personnes font recours à l'aide de femmes de ménage alors qu'elles vivent en colocation. Ceci laisse donc entendre que le recours à des femmes de ménage s'est peut-être démocratisé dans des grandes villes comme Montréal, et répandu au sein de foyers moins traditionnels et de personnes plus jeunes.

Enfin, il convient de souligner qu'une dixième personne, un homme, a été questionné de manière informelle dans un cadre professionnel. Travaillant sur des documentaires questionnant l'intégration des nouveaux arrivants, il emploie lui-même, à son domicile, des femmes Philippines pour les aider lui et sa conjointe au quotidien. L'entrevue n'a malheureusement pas pu se poursuivre et son témoignage reste concis, mais il a été intégré dans l'enquête.

Par ailleurs, nous tenons à préciser que les entrevues avec nos participants ont été retranscrites de la manière la plus fidèle possible. Nous avons tenu à garder les témoignages tels quels, bruts, puisque c'est en analysant les discours que nous parvenons à comprendre les enjeux et à donner des pistes de réponses à notre problématique. Cependant, il convient de noter des différences de niveaux de langage de la part des participants et le fait que certains se soient parfois révélés crus ou vulgaires dans leurs réponses.

De plus, dans la mesure où nous concentrons notre réflexion sur les femmes et où huit de nos répondants sont des femmes, nous faisons le choix à partir de ce paragraphe de féminiser ce travail et de préciser lorsqu'il s'agira de notre répondant masculin.

Des entretiens semi-directifs nous ont donc permis d'inviter ces femmes et cet homme à parler. Nous avons donc élaboré, pour cela, un guide d'entretien qui contenait des questions suffisamment ouvertes pour leur permettre de s'exprimer librement, mais suffisamment directives pour nous permettre de rester ancrés dans la problématique qui nous intéressait ici. Par le biais d'entretiens semi-directifs, « la liberté de l'enquêteur et de l'enquêté n'est pas totale, mais limitée par le cadre de la recherche. L'enquêté peut répondre à sa guise, mais non parler de n'importe quoi. L'enquêteur le ramène au sujet. Il doit se rendre compte du niveau de profondeur auquel se situent les réponses de l'enquêté et les orienter dans le sens et l'objectif de l'entretien »⁷⁸. Ceci a créé une interaction qui a eu un impact sur le contenu produit par les entretiens et dont nous avons tenu compte, faisant de l'interviewé et de l'intervieweur des acteurs actifs. Le temps de l'entretien et le lieu, eux, ont été définis à l'avance et limités. Deux enjeux se sont alors dessinés. Le premier a résidé dans le fait de mettre la personne interviewée suffisamment à l'aise (choix du lieu, tenue de l'entretien) et de lui donner confiance dans la présentation du sujet et le déroulement de l'entretien pour l'inviter à parler. Le second enjeu a résidé dans le fait de construire, selon les termes de Janine Barbot, une « *posture de l'enquêteur*⁷⁹ ». Comme elle le précise, cette technique nécessite une réflexion sur sa propre position et une prise en considération des personnes rencontrées. « Ce faisant, [l'enquêteur] doit mettre en œuvre de véritables *stratégies d'intéressement*, notamment pour obtenir l'accord de l'enquêté⁸⁰ ».

Il faut éviter, d'une part, le *methodologisme* qui, souvent guidé par le souci de neutraliser les biais liés au contexte d'énonciation et à la position de l'enquêteur, conduit à la prescription de pratiques difficilement compatibles avec ce mode d'investigation. Planifier strictement le cadre d'une rencontre,

⁷⁸ Madeleine Grawitz, 2011, *Méthode des sciences sociales*, p. 648

⁷⁹ Serge Paugam, 2010, *L'enquête sociologique*, p. 116

⁸⁰ *Ibid.*

dresser précisément le cahier des charges des thèmes à explorer, se focaliser sur la maîtrise technique de chacune de ses interventions s'avèrent contreproductifs quand l'enquêteur doit s'attacher à rendre l'enquêté actif et à explorer progressivement les perspectives émergentes⁸¹.

Suite aux entretiens, un travail capital pour la recherche a reposé dans la retranscription des propos et l'analyse des discours. La problématique pose en effet le questionnement sur des enjeux liés autour de perceptions. Par exemple, un des points capitaux a été de cerner le regard des employeuses sur leurs employées, au sein de leur domicile, en termes de travail et d'attitude, de place, mais aussi en dehors de leur domicile, pour essayer de comprendre comment ce rapport de pouvoir pouvait devenir si banalisé et comment les employeuses percevaient leurs travailleuses en tant que femmes. Il y a donc un travail à effectuer sur les représentations, « au travers des exemples, comparaisons, illustrations, métaphores et connotations qui permettent d'accéder à l'imaginaire du sujet⁸² ». Par ailleurs, il nous a fallu porter une attention toute particulière aux « défenses et [aux] stratégies défensives en références aux objets sur lesquels elles portent par un repérage de ces défenses (dissimulation, rationalisation, justifications implicites, discordances, humour, ironie, agressivité, lapsus...) pour accéder aux enjeux subjectifs, ce que le sujet a à gagner ou à perdre dans la situation évoquée⁸³ ». L'analyse de discours a porté sur diverses perceptions du réel et non sur le réel en tant que tel et concernait un sujet relativement propice à s'inquiéter du regard de l'autre et de la société sur soi en tant qu'employeuse (bien paraître, valorisation sociale...). Ainsi, « les accentuations, les augmentations et diminutions de volume ainsi que les modifications de débit seront aussi à signaler afin de les prendre en compte dans

⁸¹ *Ibid.*, p. 118

⁸² Marie-France Grinschpoun, 2012, *Construire un projet de recherche en sciences humaines et sociales, une procédure de mise en lien*, p. 67

⁸³ *Ibid.*, p.67-68

l'analyse de l'énonciation du discours⁸⁴ ». De plus, à travers le livre *Mémoire d'une femme de ménage*, Isaure (2012) soulève avec cynisme quelques pistes quant à sa perception des réactions de ses patrons que nous avons gardées en tête. Ainsi, elle évoque le « syndrome du MLBA, qui consiste à "montrer la bonne aux invités"⁸⁵ ». De la même manière, elle fait référence à l'utilisation des pronoms indéfinis. « On. La bonne, en plus d'être invisible, est indéfinie⁸⁶ ». Ce genre de pratiques et d'attitudes à l'égard de son employée, ou encore le fait de ne pas connaître son nom ou de ne pas s'intéresser à elle, est un des traits caractéristiques de cette relation de pouvoir.

Enfin, « si parfois la dissimulation se révèle utile, c'est parce que l'enquêteur s'affronte aux dissimulations du monde social lui-même⁸⁷ ». En partant de ce postulat, il nous semblait important de se rappeler de l'importance du bien paraître et de la façon dont les propos tendaient à être nuancés et polis lorsque l'on s'adresse à un inconnu, surtout dans le cadre d'un travail universitaire. C'est donc sous un aspect plus ethnographique, dans le cadre de conversations routinières captées en dehors des entretiens auprès de proches que nous avons pu percevoir la dureté et la dévalorisation des propos que certaines personnes pouvaient tenir à l'égard des employées domestiques. Pour cette raison, il nous est paru essentiel dans un travail comme celui-ci de ne pas se limiter aux entretiens et de capturer des conversations de manière plus masquée par rapport aux enjeux de ce travail de recherche. Ces conversations, identifiées comme telles et replacées dans le contexte dans lequel elles ont eu lieu, ont alors pu avoir elles-mêmes un impact sur le contenu des entretiens en apportant de nouveaux indices sur les diverses perceptions et interactions.

⁸⁴ *Ibid.*, p. 45-46

⁸⁵ Isaure, et Bertrand Ferrier, 2012, *Mémoires d'une femme de ménage*, p. 157

⁸⁶ *Ibid.*, p. 163

⁸⁷ *Ibid.*, p. 149

De surcroît, comme rappelé ici, « nombre de questionnaires ou d'entretiens sont en fait nourris par des questions de recherche différentes de celles officiellement présentées aux enquêtés, notamment lorsqu'elles portent sur certains sujets supposés "sensibles" à propos desquels l'enquêteur préfère "avancer masqué". La dissimulation ou le malentendu sciemment entretenus ne se limitent donc pas à l'observation masquée; ils structurent bon nombre de relations d'enquête⁸⁸ ». Ceci nous a donc menées à un jeu de va-et-vient et à une réactualisation des questions pour parvenir à l'obtention des informations recherchées.

Ces différents outils méthodologiques étant complémentaires, ils ont parvenu, ensemble, à faire évoluer le questionnement et à trouver des pistes pour répondre de manière pertinente à la problématique.

Enfin, il convient de préciser que cette recherche a été acceptée par le Comité d'Éthique de la Recherche pour les Projets Étudiants impliquant des êtres humaines (CERPE 4: sciences humaines). Nous avons donc fait signer un formulaire de consentement préalablement validé par le Comité à tous les participants. Nous nous sommes engagées à protéger toutes les données et, dans le but d'assurer l'anonymat de nos répondantes, tous les noms ont été modifiés.

⁸⁸ *Ibid.*, p. 151

CHAPITRE II

PATRON-NE, EMPLOYEUR-E OU CLIENT-E

Dans un premier temps de l'analyse, nous avons souhaité questionner la façon dont les employeuses se percevaient en tant qu'employeurs et ce que cela représentait pour elles d'avoir recours à des services à domicile. Dans ce chapitre, nous chercherons donc à parler des enjeux autour de l'auto-catégorisation en tant qu'employeuse, du rôle et de la problématique de la hiérarchie, mais aussi de la façon dont nos répondantes ont pu percevoir le fait d'avoir une employée domestique face au reste de la société et ce que cela implique.

2.1 Les enjeux autour de l'auto-catégorisation en tant qu'employeuse

Colette Le Petitcorps (2015), dans son travail de thèse⁸⁹, soulevait la problématique pour les employeurs de s'auto-catégoriser comme tel. Or, très rapidement, dès les premières entrevues, nous avons été obligées de constater une difficulté effective à se

⁸⁹ Colette Le Petitcorps, 2015, « Service à domicile, femmes et migrations en France. Le rapport de domesticité en question »

positionner par rapport aux femmes de ménage. Cet espèce de tiraillement a été décrit par Pascale Molinier (2009) lorsqu'elle a enquêté auprès de féministes qui embauchaient des femmes de ménage en France. Il renvoie à cette volonté de « ne pas exploiter, *ne pas être patronne*. On est entre “patrones cools”⁹⁰ », disait l'une d'entre elle. Ici, dans le cadre de cette étude, les personnes ne se décrivent pas nécessairement toutes comme féministes, mais la plupart se veulent, de par leur travail ou leur mode de vie, conscientisées sur la condition de l'autre et sur les questions environnementales. Or cela se répercute sur leur difficulté à se positionner et à se concevoir par rapport aux employées. Ainsi, sur les neuf personnes interrogées, deux seulement sont capables de s'affirmer comme employeuses. Parmi elles, Françoise, plus âgée, d'une génération qui voyait le travail domestique différemment, et qui a embauchée la même femme pendant 25 ans. Pour elle, d'ailleurs, malgré la hiérarchie impliquée par le terme, il n'y a pas d'autre choix que d'accepter pleinement la partie affective de leur relation qui vient se mélanger à la partie monétaire, à l'amitié, et au respect.

Françoise et Véronique s'assument comme « employeur », mais elles refusent, dans leur réponse, l'emploi du mot au féminin, soit employeure. Le terme de patronne, lui, dans le langage québécois, en opposition à l'enquête de Molinier qui s'est tenue en France, semble vu comme très péjoratif. Il est ainsi dissocié du terme d'employeur par Véronique, et complètement rejeté par Kim qui n'arrive à se situer que par la négative.

J'suis pas comme sa patronne là. Non, pas du tout. Euh... pas jusqu'à dire une amie. Parce que t'sais, je l'appellerais pas pour aller souper avec. Mais t'sais j'sais ce qui se passe dans sa vie, elle sait ce qui se passe - les grandes lignes là - dans la mienne pis. T'sais on a quand même des conversations quand on

⁹⁰ Pascale Molinier, 2009, « Des féministes et de leurs femmes de ménages: entre réciprocité du *care* et souhait de dépersonnalisation », p. 114

se croise là, des fois elle arrive, « Veux-tu un café? » quand elle... fait que, c'est comme une, je sais pas comment décrire ça là...

La notion de *boss*, elle aussi, semble poser problème. C'est ainsi que cinq des individus interrogés adoptent plus confortablement le terme de client-e. Être un client, ça implique un échange de service, et plusieurs insistent là-dessus. Marie va jusqu'à comparer le recours à une femme de ménage au recours à un mécanicien.

On est sa cliente, j'sais pas comment le dire... Ouais... Moi j'suis, je sais pas, c'est juste un échange de services là... c'est, c'est comme euh... c'est comme mon garagiste, je veux dire dans le sens t'sais comme j'ai un problème avec ma voiture, je vais aller voir mon garagiste, et puis on a un bon rapport, t'sais comme « Hey comment ça va Martin? » euh... « Qu'est-ce que tu as fait de beau aujourd'hui? » puis... « Comment étaient tes vacances? Bon écoute j'ai un problème dans ma voiture, est-ce que tu pourrais me régler ça tu penses? »... puis...

Enfin, pour Sarah, une distinction s'impose quant aux tâches attribuées à sa femme de ménage. Elle se considère donc comme sa cliente lorsqu'il s'agit du ménage, mais le rapport est différent lorsqu'elle appelle la même femme pour faire du gardiennage. Dans ce cas, « non c'est un rapport un peu différent quand c'est du gardiennage. J'sais pas. C'est du communautarisme ». La difficulté à se positionner et à trouver les termes adaptés serait donc liée ici non pas à la personne à qui l'on a affaire, mais bien aux tâches qu'on demande à cette dernière. Or nous allons tenter, à travers ce travail, de questionner la perception de ces tâches et ce à quoi elles renvoient.

2.2 L'importance de "cacher" toute relation d'autorité

Excepté pour Françoise, qui semble très à l'aise avec la relation qu'elle a entretenue pendant plus de deux décennies avec « sa femme de ménage », il paraît essentiel pour les huit autres de ne pas marquer la moindre trace de hiérarchie. Et au contraire, de souligner une absence de hiérarchie. À tel point que cela questionne, surtout lorsque le but même du projet est d'interroger la relation du point de vue de ces employeurs.

Cette volonté de marquer une relation égalitaire se retrouve comme nous l'avons vu, dans la façon de se qualifier par rapport à sa femme de ménage. Mais elle se retrouve aussi dans la façon dont plusieurs des personnes interrogées insistent sur le respect et la gratitude qu'elles portent envers les femmes de ménage. Le positif lui seul est mis en avant. Ainsi, Pauline précise qu'elle a « trop de respect pour ce qu'elle fait » pour être capable d'instaurer le moindre rapport hiérarchique entre elles. Toutes insistent sur les remerciements dont elles ne manquent pas à l'égard de leurs femmes de ménage respectives.

Or il est intéressant de voir à quel point ce problème de positionnement se reflète dans la posture à adopter vis-à-vis de la femme de ménage, et comment cela renvoie, comme le remarquait déjà Molinier, à des propos qui se veulent bienséants mais qui sont pourtant très révélateurs. « L'expression du trop de présence des employées prend des formes culturelles du fait de leur origine sociale. L'irritation des employeurs est alors teintée de condescendance, de jugements de classe et de race, quand bien même elles s'en défendent⁹¹ ». Une forme d'affectivité vient fausser la

⁹¹ *Ibid.*, p. 119

relation de service, les rôles sont mélangés, celui de la mère, de la servante, mais aussi l'étrangère, et toute cette complexité se reflète dans les réponses de la majorité des répondantes. On assiste alors parfois à des réponses très rassurantes, empathiques et affectives, tandis que parfois la froideur des jugements laisse entendre un détachement et une distanciation énormes. Ainsi, tout au long des entrevues, les remarques maladroites ne manquent pas, et les jugements marquent, de manière plus ou moins consciente, comment la femme de ménage est perçue de façon hiérarchiquement inférieure et comment elle est bien souvent réduite à sa fonction. Par exemple, Charlotte parle de la femme qu'elle "emploie", mais refuse le statut d'employeur. En ce qui concerne Véronique, elle a beau se considérer comme son employeur, elle précise : « en même temps, j'ai comme vraiment beaucoup de compassion pour ce qu'elle fait là. Donc je te dirais que j'admire, surtout que elle elle a l'air d'avoir euh... de recommencer dans la vie ou j'sais pas quoi là, ouais... ». Marie, qui se dit proche de « sa femme de ménage », doit prendre le temps de chercher dans son téléphone pour retrouver son prénom. Sa partenaire, Julie, qui laisse entendre à plusieurs reprises durant l'entretien qu'elle aimerait changer de femme de ménage et essayer d'en trouver une nouvelle pour comparer, conclut finalement en disant de son employée domestique « ouais t'sais, c'est comme toujours des sauveurs pour moi. C'est genre notre sauveuse, c'est comme notre... c'est précieux, c'est une aide précieuse ».

Cette "sauveuse" avec tout le bagage social et culturel qu'elle traîne avec elle dans les différentes maisons dans lesquelles elle travaille, qui interroge autant qu'il indiffère, intrigue autant qu'il irrite, et qui invite à se questionner sur les enjeux sociaux opérant entre les employeurs-es - clients-es et leurs employées domestiques.

2.3 Enjeux sociaux autour du fait d'avoir une femme de ménage

Il semble alors y avoir un réel enjeu autour du fait d'accepter d'avoir recours à une femme de ménage du point de vue des répondantes. Presque toutes soulignent les réactions surprises de leurs proches lorsqu'ils apprennent que leurs travaux domestiques sont délégués à une personne extérieure au foyer. Il y a alors une certaine forme de pudeur, mais celle-ci est vite oubliée aux dépens de la fierté qui la remplace. Fierté de s'être libéré de ses tâches. Fierté peut-être d'avoir été plus maligne que les autres, dans la mesure où contrairement aux idées reçues, ce luxe n'en est plus vraiment un sur le plan financier. Fierté d'être parvenue à s'offrir cette considérable amélioration de niveau de vie.

Mais si toutes semblent assumer aujourd'hui leur choix, il apparaît que les enjeux sociaux liés aux pratiques de classement et de mises en scène de soi et de sa position de classe autour du fait d'embaucher une femme de ménage ne sont pas pareils quand on est une mère de famille travaillant à temps plein, et lorsqu'on est un ou une jeune célibataire encore dans la vingtaine. L'âge et le fait d'avoir des enfants fonctionnent comme des critères de jugement et de justifications du statut de patronne. À partir de 30 ans on devrait, selon les normes sociales en vigueur telles qu'elles sont perçues par les participantes, avoir une meilleure situation professionnelle et une relation amoureuse plus ou moins stabilisée et tout cela coïnciderait avec la possibilité d'externaliser le travail domestique. Julie va dans ce sens lorsqu'elle explique : « On dirait qu'on vient dans la tranche d'âge, dans l'âge adulte où on commence à s'installer, les gens commencent à en vouloir, à en parler ». Pour Sarah, au départ, sa situation renvoyait à quelque chose d'inconcevable. « Ben par rapport au regard des autres, j'ai été gênée longtemps. J'avais moins de 30 ans là, j'étais gênée de dire "hé

j'ai une femme de ménage à 25 ans" ». Le statut de patronne, son acceptabilité, le fait qu'il puisse être assumé est ainsi étroitement lié à l'âge. Si faire faire le travail domestique devient alors raisonnable, inversement faire son propre travail domestique signalerait un passage manqué vers l'âge adulte chez les mieux classés.

Le milieu social lui aussi est alors forcément impliqué lorsqu'on fait référence à cette pratique. Ainsi, Sarah précise que la dimension de l'âge se cumule avec sa propre origine sociale : « Je viens d'un milieu un peu prolo, et du coup c'était assez difficile pour moi d'accepter que j'avais une femme de ménage avant mes 30 ans t'sais ». Malgré les évolutions constantes de la société, le fait que les femmes aient accédé à grande échelle au marché du travail, le fait que l'âge d'un premier enfant ne cesse de reculer, et le fait qu'il soit de moins en moins normal (dans l'imaginaire en tous cas, puisque dans les pratiques cela reste un fait) de ne pas se répartir également les tâches et les corvées domestiques... la femme de ménage reste, dans les idées reçues, réservée à une classe supérieure économiquement et aux modèles de famille traditionnels. Avoir une femme de ménage est un marqueur de classe, dire que l'on en a une revient à se classer... et en ce qui concerne Sarah, se classer est problématique puisqu'elle semble avoir connu une mobilité de classe qui la distancie de sa classe d'origine.

De plus, Marie met le doigt sur un autre enjeu, plus culturel celui-là. Il y aurait peut-être une différence dans la façon dont on perçoit le fait d'avoir une femme de ménage en fonction que l'on est né en France ou au Québec. Ainsi, lorsqu'elle a raconté à son collègue de travail qu'elle embauchait quelqu'un pour l'aider avec son ménage, celui-ci a semblé particulièrement surpris.

J'ai un autre chargé de projet avec moi qui a commencé en même temps que moi, ou presque, Thibault, c'est un garçon, il a 26 ans. Et euh... et je sais pas pourquoi c'est venu sur le sujet, mais à un moment donné, j'ai dit « ah ma femme de ménage ». Et euh c'est vrai que j'aurais très bien pu dire « ah

Fatima » ou whatever, t'sais j'aurais pu l'appeler par son prénom, mais non j'ai dit femme de ménage, va savoir pourquoi. Et euh... il était comme « ah mademoiselle a une femme de ménage ». Mais il est français. Puis là j'suis comme : « Ben non mais y a pleins de monde qui a des femmes de ménage ici, comme c'est pas... c'est cool, c'est hyper pratique, j'suis hyper contente de l'avoir, mais pense pas que c'est parce que je suis... parce que j'ai un statut différent ou que whatever j'en sais rien là, et euh il dit « ah ok moi j'ai jamais eu de femme de ménage ».

Charlotte aussi explique la complexité du raisonnement qui l'a poussée à accepter l'idée d'avoir recours à quelqu'un, car pour elle, « culturellement c'est, c'est c'est c'est con mais c'est vrai, euh... de, d'être d'origine française c'est un peu moins courant ». Pour elle, le processus s'est enclenché suite à des discussions avec des collègues québécois, pour accepter non seulement les enjeux sociaux mais aussi relativiser la dimension financière.

[Je venais] de Haute Savoie. Et euh ... pourtant c'est pas faute d'avoir la Suisse juste à côté et quand même une région très très riche, mais euh donc pas tant que ça, et en fait donc ici quelque chose qui m'a vraiment décidée c'est qu'un jour un midi avec mes collègues de travail on parle de ça, et je me rends compte qu'ils ont tous une femme de ménage sauf moi. Et ils sont tous choqués que je n'ai pas de femme de ménage. En me disant « mais à partir du moment que tu gagnes plus que 15 pièces de l'heure », elle dit « je comprends pas le point de pas le faire faire parce que ton temps à toi est plus précieux que celui d'une personne qui va t'aider, qui va t'amener une qualité de vie ». Et ça, ça m'a beaucoup aidée à me déculpabiliser, à me dire que c'était correct de faire appel à quelqu'un, que ça se faisait vraiment, que vraiment je me revois avoir cette conversation ce midi là et me dire « oh ok tout le monde-là » puis là j'suis à table j'suis vraiment « ok sur six j'suis vraiment la seule à faire mon ménage chez nous ! » « Ouais ouais ouais t'es la seule. » « Bah d'accord! » Donc euh... c'est...

Enfin, le mode de vie semble jouer son rôle, puisqu'à travers les différents témoignages, nous avons pu constater qu'il était, en tous cas de prime abord, moins logique d'avoir recours aux services d'une femme de ménage lorsqu'on était locataire ou qu'on vivait en colocation. Le fait d'être propriétaire de son logement semble donner une légitimité qui serait alors liée au fait de devoir prendre particulièrement

soin de son bien. Kim explique qu'elle pense à l'entretien en anticipant déjà une future revente. Au contraire, la colocation semble connoter le fait de ne louer qu'une chambre et de ne pas avoir nécessairement d'attachement matériel au lieu. Pourtant, les personnes interrogées vivant en colocation ont souligné le fait qu'une femme de ménage réduisait considérablement les conflits au sujet du ménage, comme elle peut le faire dans un couple.

Faire appel à une femme de ménage semble donc représenter un cap pour certaines personnes, lié aux représentations sociales qui sont associées au fait de « prendre » une femme de ménage. Pourtant, une fois le cap franchi, la gêne des clichés saute et laisse place à une amélioration de vie unanime.

2.4 Conclusion

Avoir une femme de ménage, franchir le pas et laisser entrer quelqu'un chez soi reconstruit un processus qui modifie le *sens de la place* qu'on occupe dans l'espace social et ses hiérarchies. Ce processus oblige notamment des gens ordinaires, des mères de famille autant que des jeunes hommes et femmes actives, à se positionner comme patrons-nes et à devoir trouver autant qu'accepter leur position d'employeur-e. Face au reste de la société, embaucher une femme de ménage reste un privilège, une marque distinctive réservée à une minorité et implique de se justifier face à l'entourage.

CHAPITRE III

LES RELATIONS EMPLOYEURES / EMPLOYÉES DOMESTIQUES DU POINT DE VUE DES EMPLOYEURES

Il convient alors de s'intéresser et d'analyser la relation entre employeures et employées dans ce qu'elle est factuellement. Ce chapitre consiste à documenter la nature des besoins en matière de travail domestique, les raisons que donnent les répondantes au moment d'expliquer pourquoi elles se sont tournées vers une aide-ménagère, la complexité de la relation qui a pu se mettre en place de leurs points de vue. De quoi ont besoin nos répondantes ? À quoi correspondent leurs besoins domestiques et comment ont-elles essayé d'y répondre? Qu'attendent-elles de leurs femmes de ménages et comment les perçoivent-elles? C'est à ces questions que nous tenterons de donner des pistes de réponses dans ce chapitre.

3.1 Les besoins domestiques et leur nature

Comme nous l'avons vu, les besoins domestiques qui pourraient être qualifiés de classiques et plus acceptables sont ceux d'une femme qui vient d'avoir son premier, deuxième ou troisième enfant et qui se retrouve écrasée par le poids des tâches

ménagères qu'elle doit assumer en plus de son travail salarié et de ses obligations parentales. Charlotte, Véronique, et Françoise correspondent à cette figure typique. Françoise a été la première, il y a presque trente ans, à franchir le pas. Travail à temps partiel chez Radio Canada, enfants qui rentraient à l'école, cours du soir, mari occupant un poste de direction exigeant en termes d'emploi du temps... elle explique :

C'est de choisir si on met de l'énergie sur des études et du travail, le temps de qualité avec nos enfants aussi, parce qu'on veut que les weekends... moi c'était consacré aux enfants, les soirs aussi. On allait au parc, on faisait pleins de trucs là. Alors pour moi, c'était essentiel... tu sais, tu peux pas tout faire! On se rend vite compte que peu importe que ce soit travail ou études, y a un temps qu'il faut prendre pour nos relations avec nos enfants, pour le conjoint aussi, le couple. Alors c'est ça, ça a été très clair, et c'est là où je sentais que j'avais le plus besoin d'aide, pour le ménage, alors...

Alors Françoise a sauté le pas, et cela lui a permis de se décharger du gros du ménage, en faisant venir son employée « un bon cinq heures à la maison, pour euh le ménage de fond, donc la salle de bain, cuisine, la cuisinière, le frigo ». C'est à la naissance de son deuxième enfant que Véronique croule sous les tâches ménagères. Elle aussi évoque l'envie de libérer ses fins de semaine et de pouvoir passer du temps de qualité avec ses enfants. Si selon elle, le gros ménage ne permet pas d'effacer tout ce qu'il reste à faire au quotidien, pendant la semaine, cela lui permet au moins de respirer et de profiter pendant ses *week-ends*.

Charlotte, est la seule à indiquer qu'il s'agissait de faire un compromis avec son partenaire. Si en théorie ils essayaient de se répartir les tâches, lorsqu'ils étaient tous les deux occupés, il lui revenait à elle dans les faits d'assumer l'essentiel du ménage. Enceinte, avec un enfant à charge, et un travail à temps plein dans les ressources humaines et le management, elle se sentait exténuée. Cependant, au départ, lorsqu'elle a eu l'idée d'embaucher une femme de ménage, elle ne pensait pas que son partenaire accepterait l'idée de laisser quelqu'un entrer chez eux.

Moi j'en peux plus, je suis sur les rotules, j'ai pas le temps la fin de semaine de m'occuper de la petite, et là j'étais enceinte, et en plus de faire le ménage, fait que là je lui ai dit « moi j'aimerais ça qu'on prenne quelqu'un » et euh... à ma grande surprise il m'a dit « oui moi aussi » parce qu'il m'a dit « moi je culpabilise trop ». Il dit « j'ai pas le temps de le faire, je vois que c'est toi qui le fais, et je veux pas que ce soit tout toi qui le fasse ». Fait que le compromis, c'est d'avoir une personne qui vient nous aider là-dedans.

Des entretiens que nous avons recueillis, se dégage un second cas de figure : celle des couples (ou des femmes en couple) qui font le choix, pour préserver leur mariage ou leur vie commune, d'effacer le ménage de leurs obligations. Sarah, avant même la naissance de son premier enfant, souhaitait pouvoir profiter de sa vie de couple alors que les deux conjoints travaillaient à temps plein avec des horaires décalés et n'avaient plus de temps pour se voir. C'est aussi le cas de Julie et Marie, qui sont arrivées à une période de leur vie où elles consacraient toute leur énergie à leurs projets professionnels. Julie explique qu'il y avait non seulement un manque d'énergie, mais aussi un manque d'envie.

Ben aussi t'sais... t'sais comme on est tellement occupées que moi ça me tente pas de... de... de... genre j'ai pas l'énergie ou la force de genre me dire « bon ok je lave les planchers aujourd'hui ». Genre j'ai, non ça me tente pas, j'suis comme trop... moi j'ai jamais aimé ça laver les planchers, mais si j'ai en plus pas beaucoup l'énergie pour le faire... La salle de bain ça me dérange pas, mais t'sais des fois comme, c'est l'fun quand c'est fait plus souvent que une fois par, ben je sais pas on le faisait... on le faisait quand même là, on le faisait au fur et à mesure, mais comme là avec la femme de ménage elle venait une fois aux deux semaines.

C'est également le cas de Kim, dont l'ex copine ne voulait rien savoir du ménage, et qui devait déjà assumer sa part de corvées dans le cadre de son emploi dans la restauration.

Je travaillais vraiment beaucoup avant, pis on fait beaucoup de ménage dans un restaurant, fait que quand j'arrivais chez nous ça me tentait plus. Pis ça me tentait pas non plus... ben je suis restée longtemps avec la même fille, fait que ça me tentait pas non plus que genre la journée de congés qu'on avait ensemble on la passe à faire le ménage dans l'appart. Pis je trouve que ça enlève comme... un sujet de... un sujet de... de chicane aussi de genre... fait que... ouais, c'est ça... c'était plus pour me libérer l'esprit de ça pis aussi c'est... ça fait que au restau j'en faisais tellement que ça me tentait pas là.

Pour Kim, Sarah, Julie, Marie mais aussi pour Charlotte, embaucher une femme de ménage s'est révélé salvateur pour la vie à deux, et leur a permis de se concentrer adéquatement sur leur vie professionnelle en se libérant un temps considérable par semaine. Le besoin domestique a été, d'une certaine façon, une volonté de supprimer radicalement et quasiment complètement le ménage de leurs préoccupations.

Enfin, pour Pauline et Simon, tous les deux célibataires et en colocation, déléguer le travail domestique s'apparente à d'autres services que l'on s'offre à soi-même. Faire faire son ménage, c'est comme se faire masser ou couper les cheveux pour Pauline. Elle ajoute que le ménage n'est pas son point fort, mais aussi que son temps est précieux, et elle préfère donc faire appel à une professionnelle qui fera les choses mieux qu'elle. Il se trouve de plus, qu'elle a horreur de plier son linge et ne voulait plus avoir à s'occuper de cette tâche en particulier. Simon, lui, s'évite la question de la répartition des tâches au sein de sa colocation dans laquelle tout le monde a un emploi du temps différent, et la gestion des tâches ménagères pour toutes les parties communes.

En règle générale, les femmes de ménage interviennent une fois par semaine ou aux deux semaines. Ils représentent des blocs de 2 à 5 heures, et leur intensité varie principalement avec la taille des domiciles, les modes de vie de leurs habitants, mais aussi l'argent qu'ils sont prêts à consacrer à ce service. Parmi nos participantes, les mères ont des aides plus importantes (en termes de nombre d'heures et de fréquence) que les personnes n'ayant pas d'enfant.

Les raisons invoquées varient donc en fonction des situations familiales, de la présence ou non d'enfants et du mode de vie désiré, à savoir notamment si elles souhaitent s'investir dans leur carrière. Mais les neuf répondantes partagent une volonté assumée de se libérer de tâches qu'elles se disent toutes fatiguées d'exécuter.

3.2 Le recrutement et la difficulté de trouver une femme de ménage / la bonne femme de ménage

Chercher et trouver une femme de ménage, ne semble pas si évident et peut même constituer un frein pour certaines répondantes. Comme si devoir choisir l'inconnue qu'on laissera de plein gré rentrer dans notre intimité et qu'on devra rémunérer pour ça, était chargé du poids de la responsabilité de cette décision. D'emblée pour plusieurs des répondantes, il était hors de question de laisser rentrer une totale inconnue chez soi. Il fallait obligatoirement que cette "inconnue" ait une connexion plus ou moins directe avec elles, par le biais de quelqu'un qui aurait pu la référer. Or la difficulté à trouver la "perle rare" semble relativement paradoxale puisque les offres ne manquent pas sur internet, et que les entreprises qui proposent de placer des femmes de ménage sont très nombreuses à Montréal.

En ce qui concerne le recrutement en tant que tel, nos répondantes sont passées par trois biais. Sarah, Véronique et Simon ont posté des annonces sur internet (sur le site "Kijiji.ca" ou sur des réseaux sociaux). Véronique trouve alors que via ce processus, « ben en fait c'est vraiment difficile à trouver ». Pourtant, plusieurs femmes se sont succédées chez elle, toutes recrutées de la même façon. Si elle en avait eu la possibilité, elle aurait cependant aimé employer la même femme de ménage qu'une

de ses amies, mais celle-ci lui a annoncé qu'elle ne se déplaçait pas dans son quartier. Lorsqu'elle nous explique, un peu plus tard dans l'entretien, qu'elle n'est pas tout à fait satisfaite de son employée, elle laisse entendre qu'elle ne lui en parlera pas pour autant car elle a peur de la "perdre". Pour elle, trouver une employée est donc une tâche difficile à laquelle elle n'a pas vraiment de temps à consacrer. Sa femme de ménage actuelle, qui est là depuis deux mois, est celle qui a tenu le plus longtemps. Ses critères, lors de sa recherche, étaient assez simples... « Ben la personne ça me dérange pas vraiment là, en autant que je puisse avoir confiance là. Mais c'est plus comme au niveau, t'sais je voulais comme un ménage complet là ». Après avoir trouvé l'annonce de Jeanne qui offrait ses services sur internet, elles se sont parlées au téléphone, puis Véronique lui a donné rendez-vous pour faire le ménage. Véronique et Jeanne ne se sont croisées qu'après la troisième visite de Jeanne.

Une annonce sur un groupe Facebook, le nom d'une employée qui ressort, un coup de téléphone, et l'entente était conclue pour Simon. Le critère pour lui et ses cinq colocataires étaient que la personne offre des services qui entrent dans le budget prévu. Après une rencontre et un ménage, la routine aux deux semaines s'est directement mise en place.

Sarah a fait preuve d'un peu plus d'exigences. Après avoir déposé une annonce sur internet, elle raconte avoir reçu beaucoup de réponses. Sa femme de ménage, Mona, est celle qui a su se démarquer immédiatement du lot. En effet, Sarah se rappelle : « dès l'échange de mail par rapport à tous les mails que j'échangeais avec d'autres personnes c'était la personne qui me paraissait la plus compréhensive, la plus compréhensive de nos besoins. Et la plus flexible. Et aussi bizarrement la plus éduquée. C'est con mais... ». Ses critères étaient donc bien plus précis, ou du moins ses attentes plus hautes, et elle tenait à avoir quelqu'une qui soit professionnelle, une travailleuse autonome dont c'était la fonction principale, qui avait déjà de

l'expérience dans le domaine, qui s'exprimait bien en français et dont des patrons pouvaient la référer.

Le deuxième biais le plus sollicité pour le recrutement a été celui des recommandations d'amis. Pour Françoise, Kim et Pauline, c'était essentiel de savoir qu'elles pouvaient avoir confiance en la potentielle future employée avant même de la faire entrer chez elles. Elles voulaient avoir une idée de ses compétences et de ce qu'elles pouvaient estimer pouvoir attendre d'elle avant même de la rencontrer. Ce mode de recrutement a bien fonctionné puisque Françoise, Kim et Pauline sont celles qui, des participantes ont gardé leurs femmes de ménage respectives le plus longtemps. En ce qui concerne les critères, pour Françoise, trois points étaient essentiels : l'intégrité, l'efficacité, mais aussi une certaine affinité. Pour Kim, le critère principal était vraiment l'efficacité. Enfin, pour Pauline, l'important était qu'elle accepte de plier son linge, de laver le plancher, et de faire la salle de bain.

Marie et Julie, elles, sont passées par une entreprise de mise en relation. Après que l'entreprise leur ait suggéré une personne, elles sont entrées en contact par téléphone. Marie a pu rencontrer Fatima, qui est venue la première fois accompagnée de son mari, afin qu'elles puissent établir ensemble ce qu'elles souhaitaient. Fatima a la particularité de ne jamais venir seule pour faire le ménage. Elle vient donc pour deux heures aux deux semaines avec une *helper*, ce qui représente, à deux, l'équivalent de quatre heures de travail. Les critères de Marie et Julie étaient la propreté et la fiabilité.

Charlotte a quant à elle utilisé différents modes de recrutement puisque sa première employée lui a été référée par une amie, sa deuxième a été trouvée par une entreprise, et sa troisième lui a été conseillée sur un groupe Facebook. Elle n'a pris la peine d'avoir une entrevue qu'avec la dernière, et admet que c'est une étape importante du recrutement. Ses critères étaient complexes et reflètent sa relation paradoxale au ménage et au fait de le déléguer, que nous aborderons plus tard. Elle semble avoir

assez mal vécu les vagues successives de recrutement et les changements d'employées, et aimerait tout faire pour conserver son employée actuelle: « Fait que j'espère juste, et je croise les doigts, que ça continue comme ça et qu'on la perde pas. Qu'on la perde pas ».

En somme, il apparaît que les processus de recrutement diffèrent, non seulement les méthodes mais aussi et surtout les critères, de même que la façon d'appréhender la rencontre et il se pourrait que ces variations soient liées au rapport au chez soi. Quoiqu'il en soit, il nous paraît très clair dès ce stade que des différences s'opèrent : certains des répondantes mettent l'accent sur les tâches et le coût tandis que d'autres favorisent le côté humain de la personne qu'ils auront en face d'eux et lui cherchent des qualités particulières.

3.3 Loyauté, confiance et passage de clés, motifs de renvois et conflits

Une fois la femme de ménage trouvée et bien que sa présence ait été souhaitée, son arrivée peut se révéler complexe. Paradoxalement, déléguer le travail, ce pour quoi on a fait ses démarches évoquées plus haut, ne va pas toujours de soi...

La répondante qui en est le meilleur témoin est alors Charlotte. En effet, si elle s'est rendue à l'évidence que faire appel à quelqu'un était devenu essentiel à son quotidien, le fait de déléguer son ménage lui a semblé particulièrement compliqué, pour elle, cela revenait à perdre une partie du contrôle de sa maison.

Un autre enjeu entrainait en considération, le fait que sa propre mère était femme de ménage. Par mimétisme, identification, ou encore au contraire pour briser cette dynamique, Charlotte s'est retrouvée dans une situation tout à fait paradoxale. Chercher une femme de ménage qui rentrait dans la figure de la mère, ou plutôt de la grand-mère, ce à quoi elle associait la figure de l'employée domestique, tout en la dissociant complètement, et le tout en mettant à tout prix l'accent sur le fait de ne pas lui manquer de respect. Concrètement, cela s'est traduit par des tâches qu'elle ne se résolvait pas à lui laisser faire, comme le lavage des toilettes. Tout ce qu'elle associait à l'humiliation, au dégradant, ou à ce qui est sale, toilettes, poubelles, le linge... lui était réservé à elle. Lorsqu'elle essaye de mettre des mots dessus, elle explique que c'est « parce que ça [la] gênait. Parce que c'était vraiment déjà de, y avait le côté aussi de dire qu' [elle n'était] pas capable [elle]-même de ... d'assumer quelque chose qui était de base, à savoir entretenir son chez soi, et euh ouais [elle a] vraiment eu, au départ... c'était assez c'était assez difficile ». De plus, Charlotte est la seule des répondantes à exprimer sa difficulté face à la simple énumération de ses besoins domestiques.

Au début je savais pas trop quoi demander, comment le demander, euh pour moi le ménage c'était comme ben, tu sais elle me dit « qu'est-ce que vous voulez que je fasse? », « euh le ménage » (rires). C'est difficile de dire « bah je sais pas, passer l'aspirateur, nettoyer par terre, nettoyer la salle de bain, la cuisine euh... »

Elle a donc dû apprendre, au fil des quatre années où elle a vu se succéder trois femmes de ménage à la personnalité et aux méthodes très différentes, à se construire en tant qu'employeuse et à se positionner face à ses employées domestiques. Mais aussi à accepter cette relation et à trouver sa place autant dedans que par rapport à son propre foyer et à ses rôles d'épouse et de mère. D'autant qu'en parallèle, elle se qualifie comme très exigeante par rapport aux tâches ménagères, assez maniaque, et

qu'elle admet avoir finalement souvent été déçue par les services qui lui étaient offerts.

En ce qui concerne la confiance, Charlotte se distingue à nouveau des autres répondantes, car c'est la seule qui n'a pas réussi à donner sa clé aux différentes personnes qu'elle a embauchées. Pour les autres, c'était une évidence. Avant même de les rencontrer, dès leur première visite, comme si donner la clé de l'appartement était une métaphore de les laisser rentrer dans l'intimité de leur appartement pour les laisser y faire le ménage. Mais sur ce point, Charlotte est ferme. Dans son précédent appartement, la question ne s'est pas vraiment posée puisqu'elle avait une porte à code. Mais depuis qu'elle a déménagé avec son partenaire et ses enfants dans l'appartement dont ils sont propriétaires, elle se dit plus prête à laisser la porte ouverte la journée où sa femme de ménage Karina doit venir que de lui confier sa clé. Pourtant, elle dit elle-même qu'elle sent qu'elle peut lui faire confiance: « vraiment que c'est quelqu'un qui est sincère, qui est droit dans ses bottes... oui elle est, elle est... je l'aime beaucoup ».

Julie, elle aussi, revient à plusieurs reprises sur les éléments qui la gênent dans le fait d'avoir une femme de ménage. Si elle en a eu deux au fil des ans, elle ne semble toujours pas se faire à cette pratique. Elle a d'ailleurs du mal à faire preuve d'empathie et à laisser s'exprimer la moindre affectivité envers son employée. Elle parle à plusieurs reprises de la confiance, et dans sa façon de dire que celle-ci pourrait se briser facilement, elle laisse entendre qu'elle ne fait jamais vraiment confiance. Pour elle, il s'agit d'un service, service effectué en échange d'une rémunération, et elle n'aurait aucun remord à le faire faire par quelqu'un d'autre.

En ce qui concerne les sept autres, en revanche, la confiance semble essentielle dans la façon d'appréhender cette relation. Globalement, les répondantes sont satisfaites de cette relation puisque six d'entre elles ont gardé la première employée à qui elles ont

fait appel, et ce pour des années. Sept ont remis les clés de chez eux et ne sentent pas le besoin de se préoccuper de ce qui arrive lorsque leur femme de ménage travaille et qu'elles ne sont pas là.

3.4 La question du salaire, des bonus et des cadeaux

Dans une autre mesure, parler de travail et de salariat implique de parler de rémunération. Un des éléments que nous avons donc fait en sorte de questionner au court de toutes les entrevues est celui de la paye, et de l'importance de payer son employée à sa juste valeur. Mais qu'est-ce que la juste valeur? La question de l'argent et du salaire est donc un élément déterminant dans la relation entre employeuse et femme de ménage, mais aussi un élément qui en dit long sur la façon dont nous percevons la valeur du travail domestique.

D'une manière générale, d'après les témoignages, le salaire est fixé directement par l'employée. Celle-ci évalue la surface des appartements, la quantité de tâches, le temps que cela va représenter, et donne un prix, à l'heure ou au forfait.

Cependant, très rapidement, le salaire devient un réel enjeu dans la relation entre employeurs et employées. Plusieurs cas de figure se distinguent dans le groupe des participantes:

- Le premier intervient lorsque l'employeuse estime payer trop cher les services proposés par l'employée. Une espèce de frustration se met alors en place et semble rendre la relation entre les deux très rigide et fermée.

- Le second intervient lorsque l'employeur estime payer son employée à la juste valeur des tâches à effectuer. Une relation d'attente de la part de l'employeur se fait sentir, attente vis-à-vis d'un service de qualité en retour de son argent, mais cela dans une entente cordiale et sereine. L'emphase est alors mise sur les commentaires positifs, et les "détails" à reprocher semblent plus facilement passés sous silence par les employeurs qui tendent à les relativiser.
- Le troisième intervient dans le cas de figure où l'employeur estime ne pas payer assez cher pour le service proposé. Une forme de laxisme vis-à-vis des demandes et des exigences, mais aussi du résultat du ménage, se fait alors sentir de la part de l'employeur et de l'employée. Ces employeurs ne peuvent pas en demander trop pour ce prix-là et en sont plutôt conscients. Le facteur financier est un enjeu important donc les employeurs en question s'estiment déjà chanceuses d'avoir un peu d'aide.

Dans tous les cas, le fait qu'il y ait un échange direct d'argent, sans le cadre d'une institution ou d'un intermédiaire, fait en sorte que les échanges sont en quelque sorte biaisés. On attend quelque chose de cette femme employée parce qu'on la paye. On attend quelque chose de cette femme employée en fonction de ce qu'on la paye et de la façon dont on perçoit la valeur de ses services. On attend plus de choses de cette femme parce qu'on la paye et qu'on la respecte et que les petits services qu'on ajoute chaque semaine sont normaux à demander... parce qu'on la paye. Très vite, cette escalade de raisonnements semble se mettre en place, et très vite, des choses sont prises pour acquies. C'est ce que décrivait d'ailleurs Colette Petitcorps (2015) dans son travail de thèse, où elle montre que trop de proximité pouvait se révéler dangereux pour les employées et avoir un impact négatif sur leur rémunération, leur imposant de dire oui à des tâches à réaliser de façon bénévole.

Ce phénomène est bien entendu possible à cause de certains facteurs. On peut noter par exemple le cadre non légiféré et très peu encadré du travail domestique, mais aussi simplement le fait que celui-ci s'opère dans le cadre privé du domicile.

Cette femme qui fait le ménage chez elles, ça pourrait être elles. Elle n'offre aux yeux de certaines des répondantes rien d'extraordinaire qu'elles ne sont pas capables de faire elles-mêmes gratuitement. Donc payer ses services est cher de toute manière. Cela renvoie donc à la négation du travail domestique en tant que vrai travail, négation liée à sa gratuité. Et parallèlement, dans le même temps, il y a une nécessité de se distancier de son employée. Elle fait ça par choix, parce que ça lui fait plaisir, et on lui rend service en l'embauchant et en lui donnant du travail. Elle fait ce que nous ne souhaitons plus faire, ce que nous lui permettons de faire. Mais que nous pourrions recommencer à faire à tout moment. Ces lignes très fines participent à rendre le travail domestique véritablement difficile à considérer comme un vrai travail et à évaluer à sa juste valeur pour beaucoup d'employeurs.

Pour revenir à notre groupe de répondantes, la question de l'argent est intéressante et tend à être révélatrice sur la vision de chacun. Par exemple, plusieurs des répondantes payent leur femme de ménage à l'heure. Le montant est ajusté en fonction du temps passé et des tâches particulières demandées. C'est le cas de Charlotte, qui paye 15\$ de l'heure pour environ 5 heures de ménage par semaine. Elle estime ce prix très raisonnable par rapport à celui facturé par ses anciennes employées (des femmes qui avaient leur entreprise et qui chargeaient à deux 60\$ pour 1h15 de travail). Véronique, elle, paye aussi 15\$ de l'heure, pour environ 3 heures aux deux semaines, et elle s'estime très chanceuse de payer si peu cher ce service qu'elle ne pourrait pas financer autrement.

Plusieurs autres répondantes payent leurs employées au forfait et leur laissent l'entière liberté de gérer le temps que ces dernières souhaitent passer à faire leur

ménage. C'est le cas de Kim, de Simon et de quelques autres. Kim paye alors son employée avec un forfait de 70\$ aux deux semaines. Elle ne la surveille absolument pas et ne contrôle pas le temps qu'elle passe à son domicile. Simon, lui, paye un forfait de 60\$ basé sur un ménage d'environ 4 heures prévu aux deux semaines. De la même manière, il laisse sa femme de ménage gérer son temps de façon autonome. Julie et Marie payent Fatima 70\$ pour deux heures environ, et ce forfait est prévu pour deux personnes. Or lorsqu'elles viennent à parler salaire, il est intéressant de voir qu'elles estiment à 2 heures le temps passé sur place à faire le ménage, et à 20\$ la rémunération horaire par personne. Elles arrondissent donc ce montant au-dessus et s'entendent alors pour dire que leur employée est chanceuse, et que c'est un privilège de toucher 20\$ par heure non taxés dans la société actuelle. Julie insiste particulièrement sur le fait que 20\$ de l'heure pas déclarés, « ça vaut cher ».

L'argent jouerait aussi un rôle dans les outils de déculpabilisation face à la difficulté et à l'aspect ingrat des tâches qui sont demandées. Or il est intéressant de voir que celles qui ont mis l'accent sur le fait de bien rémunérer leur employée sont finalement celles qui les payent aux tarifs les plus bas. C'est le cas notamment de Françoise, qui après avoir reçu pendant 25 ans les bons et loyaux services de Danielle, estime que « c'est un travail qui a une valeur aussi là ». Françoise explique donc qu'elle a toujours tenu à rémunérer très correctement Danielle, et que le tarif a naturellement augmenté au fil du temps à la demande de Danielle. Pourtant, à la fin de l'entrevue, elle finit par donner un tarif et dire qu'après 25 ans, Danielle a fini sa carrière en travaillant 5h par semaine pour 80-90\$.

D'autre part, Pauline représente le cas le plus paradoxal que nous avons rencontré. Il s'agit d'une des répondantes les plus reconnaissantes d'être parvenue, grâce à l'aide de Jessica, à se libérer de la lourde tâche du ménage chez elle, et elle fait partie de celles qui estiment ne pas rémunérer assez cher leurs employées. Elle prône le respect et l'égalité des êtres humains, et se vante de considérer Jessica comme son égal. Ainsi,

après quelques années et un déménagement dans un appartement un peu plus grand, il a été important pour elle d'augmenter Jessica, qu'elle payait jusque-là 40\$ au forfait. La démarche est venue d'elle, puisque comme elle l'explique, Jessica ne lui aurait jamais parlé d'argent et encore moins demandé une augmentation. Pauline explique que même à 50\$, elle estime ne pas payer cher ce que ce service lui fait gagner en qualité de vie, et donc ne pas pouvoir être exigeante sur le plan du ménage envers Jessica. Très conciliante et compréhensive, elle parle avec beaucoup d'empathie de son employée. Mais parallèlement, Pauline explique aussi qu'il lui arrive de laisser beaucoup de vaisselle à Jessica. Lorsqu'elle était cantinière sur des plateaux de tournage, il lui arrivait de ramener de la vaisselle de son travail et de laisser à Jessica le soin de la faire. Il est alors intéressant de voir que Pauline ne demandait pas l'accord de Jessica avant de modifier et d'augmenter ses tâches. Elle prenait pour acquis que Jessica le ferait. Et en échange, elle laissait un petit extra dans sa paye ou la remerciait autrement.

Euh non non non non. Je lui écrivais ça sur la liste puis tu sais je lui disais "pour te remercier, telle affaire". Pis elle appréciait tout le temps. Ou des fois je lui donnais de la nourriture. Mais ses filles ont des allergies alimentaires. Fait que t'sais je peux pas lui en donner autant que j'en donnerais à tout le monde. Mais... pis à Noël je lui donne toujours aussi un cadeau pour la remercier. Puis ouais ouais c'est important pour moi de démontrer que j'ai de la reconnaissance avec ce qu'elle fait, puis souvent je lui dis quand je la croise, je lui dis : "Hey merci parce que ça a l'air de rien mais ça m'aide vraiment beaucoup dans la routine". Mais tu sais elle voit à quel point je travaille là. T'sais des fois y a rien qui a bougé depuis la semaine passée qu'elle est venue parce que j'ai juste comme travaillé. Fait que elle est juste venue passer le balai pis plier les vêtements puis nettoyer le bain. Ouais.

Ce témoignage, très révélateur, montre la complexité du rapport service versus argent. Les termes utilisés en disent long sur la perception de Pauline face à Jessica et à ses tâches. Ainsi, elle prend pour acquis le fait que dans la mesure où elle rajoute un peu d'argent, Jessica lui doit de faire plus de choses, et surtout qu'elle apprécie forcément. Or travailler plus et faire une grosse vaisselle après une journée voire une semaine de

travail pour une dizaine de dollars de plus reste un gain très relatif. De plus, Pauline met en opposition son travail à elle, le vrai, et celui de Jessica. Enfin, lorsque Pauline parle de ses remerciements à Jessica, elle décrit ses services en disant, de façon maladroite, “parce que ça a l’air de rien”. Comme si finalement le travail de Jessica, son ménage, ses services, tout cela n’était pas tangible, et qu’elle était reconnaissante malgré le fait qu’on puisse douter de son existence même. Enfin, l’emploi du qualificatif “juste” montre finalement comment les tâches sont ici minimisées. « Elle est juste venue passer le balai puis plier les vêtements puis nettoyer le bain ». Comme si cela ne représentait rien. Ce qui détonne grandement avec toute la reconnaissance dont elle fait référence en permanence tout au long de son entrevue.

Enfin, Sarah est celle qui rémunère probablement le mieux son employée, Mona. Avec un tarif de 45\$ pour deux heures, elle propose ainsi le taux horaire le plus élevé. Mais encore une fois, cela ne semble pas venir sans rien. Ainsi, elle explique qu’au fil du temps, la relation entre elle et Mona s’est développée, et que Mona joue le rôle de grande tante pour ce couple d’expatriés dont la famille vit loin. Grande tante pour la proximité, donc, mais pas trop proche non plus, elle le précise. Et il arrive alors fréquemment que Mona vienne garder Edgar, le fils de la famille. Ces tâches annexes viennent flouter la relation d’emploi et compliquer la notion de service. C’est en effet une fierté, ou du moins quelque chose d’extrêmement gratifiant pour Sarah, de raconter que la plupart du temps, Mona refuse son argent pour les gardes d’Edgar et qu’elle insiste même pour le faire parce qu’elle adore le petit.

Et les échanges de cadeaux, dont plusieurs des répondantes ont fait l’expérience, viennent de surcroît participer au floutage de toutes ces frontières.

Étrennes à Noël, cartes cadeaux, petits gestes pour les anniversaires ... ces pratiques semblent être monnaie courante pour la moitié des répondantes. Cependant, cela implique une connexion, une affectivité. Par exemple, Charlotte a offert des cadeaux

à sa première employée et compte en offrir à son employée actuelle, mais elle n'a rien offert à ceux qui sont venus entre temps. "Les deuxièmes non, pour la simple et bonne raison déjà que je savais jamais qui étaient les gens. Euh puis que j'aurais pas trouvé ça équitable parce que je savais pas qui venait chez moi". Kim, elle, offre du linge pour la fille de Laurence. Le linge qu'elle ne peut plus porter, au lieu de le jeter. Pauline, elle, offrait de la nourriture, et fait toujours un petit cadeau de Noël à Jessica. Marie aussi offre de la nourriture à Fatima et son *helper* lorsqu'elles se croisent. "La dernière fois c'était des fruits des trucs comme ça. Oui je lui je lui... j'aime... moi je trouve que le partage de la nourriture y a rien de mieux".

Certaines des employées montrent leur reconnaissance. Ainsi, Mona a souvent des petites attentions pour Sarah. « Elle achète souvent un pot de Nutella, une connerie, des petits chocolats, des petits trucs, tu sens que ça fait partie de ses petits plus de femme de ménage. Tu sens qu'elle fait ça pas qu'avec moi et que c'est son petit truc à elle de "je suis sympathique, et quand je fais des courses je pense à mes clients" ».

Ces services extras gratuits, ces tâches supplémentaires, ces éléments subtilement laissés trainés pour voir s'ils vont être ramassés, ces gardes d'enfants... sont en fait très problématiques, puisqu'ils révèlent à quel point l'employée n'est pas considérée en tant que travailleuse. Jamais elles ne seraient demandées à un salarié d'un autre secteur, comme si tout était normal, et comme s'il s'agissait de quelque chose de dû, par évidence. L'employée domestique, puisqu'elle est à la maison, puisqu'elle ne paye pas forcément de taxes, puisqu'elle fait ça à son rythme à elle, devient cette personne de qui on attend beaucoup et à qui il semble possible de demander tout et n'importe quoi. Les cadeaux, eux, viennent fidéliser, encouragent les liens affectifs, et participent aussi à dénaturer la traditionnelle relation employeur-employée, impliquant gratitude et reconnaissance.

Il convient enfin de souligner que sur nos neuf répondantes, une seule a déjà déclaré sa femme de ménage. Ceci montre non seulement le caractère souterrain de cette économie domestique, et donc appuie l'idée qu'il n'y a pas de réel moyen de mesurer ce que le travail domestique ménager rapporte en termes de revenus pour la société, mais également que les employeurs ne font pas la démarche de déclarer leur employée alors que cela pourrait leur permettre d'obtenir des retours d'impôts. Ceci semble alors contradictoire avec leur démarche et avec le fait que ce coût soit jugé pénalisant pour plusieurs foyers.

3.5 La perception des femmes de ménage, de leur profession, de leur milieu

Aborder la question de l'argent invite à questionner le travail domestique en tant qu'il est ou non perçu comme travail, et invite forcément à questionner ensuite la perception des femmes de ménage elles-mêmes par leurs employeurs. Comme nous l'avons vu, malgré la bonne volonté des employeurs sur la façon de traiter leurs employées comme leurs égales, des termes et des jugements de valeurs sont revenus au fil des entretiens que nous avons tenus, reflétant la façon dont tendent à être perçues les femmes de ménage. Jugements racistes, jugements de classe, jugements autant par rapport au métier que par rapport à la personne qui l'exerce, comment les employeurs perçoivent-ils leurs employées et leur profession ?

Plusieurs questions du guide d'entretien ont invité les répondantes à laisser parler leurs jugements. La première question concernait leurs attentes et leurs perceptions de ce qu'était une femme de ménage. Si plusieurs répondantes semblaient assez

indifférentes et n'avaient pas de critères définis, d'autres avaient des idées assez précises, idées qui semblaient parfaitement embrasser les clichés et les figures imaginaires généralement associées à la femme de ménage. Par exemple, pour Véronique, il semblait plutôt évident d'embaucher une étudiante québécoise, assez jeune, qui finance ses études en faisant quelques ménages chaque semaine. Charlotte dit au contraire : « Je... c'est sûr que je voyais quand même euh... des, des personnes d'un certain âge ». Femmes plus âgées, mères ou grand-mères, sud-américaines. Cette personne plus âgée, qui sait faire le ménage et prendre soin d'un intérieur, qui a l'âge d'une grand-mère mais qui n'est pas la grand-mère, semble alors répondre à un certain type de profil et jouer un rôle sécurisant pour la mère de famille qu'est Charlotte. Elle se dit d'ailleurs surprise de voir sur les réseaux sociaux de jeunes mères de famille dans la vingtaine qui se lancent dans le ménage à domicile, car celles-ci ne rejoignent pas les profils qu'elle associe inconsciemment ou non à ce type de poste.

C'est drôle parce que de nouveau sur les réseaux sociaux, euh... je me rends compte qu'il y a pleins de mamans euh qui ont décidé, mais plus dans la vingtaine, tu sens qu'elles ont pas fait d'études, et qui ont lancé leur entreprise de nettoyage. Fait que ça ça m'a surprise. Vraiment. Parce que y a une tendance où soit elles décident de lancer leur service de garde, parce qu'elles ont pas de diplôme, soit elles vont lancer un service de nettoyage à domicile, et elles se mettent sur des critères, c'est drôle comme ça se vend. J'ai été, j'ai été assez surprise ouais.

De la même manière, Sarah, qui a de la famille qui a vécu longtemps en Asie, a trouvé en Mona la femme de ménage qui correspondait complètement à ses critères. D'origine vietnamienne, mais ayant grandi au Québec et parlant couramment le français, cette trentenaire correspond parfaitement au profil que Sarah recherchait, et lui permet en plus de créer un pont culturel avec sa famille à elle qui ne vit pas au Québec. Elle raconte notamment une anecdote qui l'a touchée sur le fait que Mona lui ait offert une enveloppe rouge, tradition du Nouvel An chinois, tradition qui se

pratiquait aussi dans sa famille et qu'elle n'a le plaisir de maintenir avec personne d'autre depuis qu'elle est à Montréal. Marie et Julie, elles, embauchent Fatima, une jeune immigrée marocaine venue refaire sa vie avec son mari à Montréal. Elles expriment alors durant l'entrevue la vision qu'elles ont de l'immigrée maghrébine qui doit renoncer à travailler dans son secteur d'activité, et le sentiment qu'elles éprouvent à l'idée de l'embaucher et de participer, par ce biais, à son intégration et à sa survie financière. Fatima peut en effet difficilement prétendre à mieux, selon le jugement de Marie, en tous cas pour le moment. L'âge, le pays de naissance, le statut social et le mode de vie semblent donc renvoyer à des profils types de femmes de ménage que les employeuses s'attendent à retrouver. Jeune immigrée, étudiante, femme à la retraite, hispanique, asiatique... tant de critères de femmes que l'on associe facilement aux prétendantes femmes de ménage et qui semblent rentrer dans des cases presque rassurantes "faites pour l'emploi".

Par ailleurs, une notion à la fois très intéressante et très révélatrice est sortie à plusieurs reprises de la bouche de plusieurs de nos répondantes. Il s'agit de l'idée que tout va bien, tout est normal et tout est possible, puisque "ça lui fait plaisir". Ces femmes employées, réduites à leurs tâches, aiment forcément d'emblée leur travail, et ne peuvent donc que bien prendre toute demande supplémentaire et incongrue. Cette idée renvoie alors à ce que Colette Guillaumin (1978) écrivait de ce qu'on pouvait attendre des femmes.

Ce n'est sûrement pas un hasard si les membres de la classe de sexe dominante sont "dégoûtés" par la merde de leurs enfants et, en conséquence, "ne peuvent pas" les changer. Personne ne songerait même à penser qu'un homme puisse changer un vieillard ou un malade, le laver, laver son linge. Mais les femmes le font, et elles "doivent" le faire. Elles sont l'outil social affecté à cela. Et ce n'est pas seulement un travail pénible et obligatoire (...),

c'est aussi un travail qui, dans les rapports sociaux où il est fait, détruit l'individualité et l'autonomie⁹².

Ici, en 2017, à Montréal, dans des milieux sociaux globalement blancs, éduqués et huppés, les femmes ont pu se défaire d'une partie de ce rôle, mais il n'a pas disparu pour autant. Il a été attribué à d'autres femmes, qui elles ont le temps, l'envie, l'énergie de faire ça, et à qui "ça fait plaisir". Ainsi, lorsque Marie parle des tâches de Fatima, elle nous explique la situation chez elle : « non, les fenêtres c'est pour le grand ménage. Elle n'est pas censée faire la vaisselle, elle est pas censée faire nos draps, mais elle nous le fait parce que... parce que, ça lui fait plaisir. » Julie raconte alors avec amusement comment elle essaye de manipuler Fatima pour parvenir à lui faire faire des tâches qu'elle n'est pas supposée faire, et exprime à quel point elle est satisfaite lorsque son stratagème fonctionne. Ainsi, suite à des problèmes d'éviers bouchés, elle explique que : « ben une fois (en riant), une fois j'avais le bain... il était comme bouché, et j'avais mis le truc sur le comptoir, subtilement, et puis l'eau s'écoulait comme pas très bien, fait qu'ils l'ont nettoyé, et puis après ça je crois qu'ils ont comme pris l'habitude de le faire. » Elle explique aussi qu'elle teste Fatima, en laissant par exemple des draps propres sur le lit, et qu'elles sont contentes le soir en rentrant et en voyant que son lit a été fait. Ces petites attentions non prévues et non facturées sont alors vécues comme des petites victoires. On l'a vu Mona vient garder Edgar le fils de Sarah et souvent « elle ne souhaite pas être rémunérée » pour ce service qu' « elle fait de bon cœur ».

Elle adore Edgar. Genre quand elle vient garder Edgar là, si elle vient juste quelques heures, elle va pas vouloir qu'on la paye. On est comme "Mona, prend le chèque". Et elle dit tout le temps: "Ohlala, vous les blanc becs, qu'est-ce que vous avez un problème avec l'argent! Ça me fait plaisir, laissez-moi vous rendre service". "Ok fine".

⁹² Guillaumin, Colette, *Pratique du pouvoir et idée de Nature (1) L'appropriation des femmes*, février 1978, p. 18

Quand à Pauline, elle nous explique que « tant qu'à mal faire le travail, qu'à le faire de reculons, pis à le procrastiner, pis qu'à le faire juste quand le plancher est noir, ben aussi bien de faire venir quelqu'un qui... ça lui fait plaisir de le faire puis... voilà ». Nombre de commentaires laissent ainsi penser qu'il est inenvisageable pour les employeuses que leurs employées puissent faire le travail à contrecœur. On serait ici dans un cas de déni, où il semblerait difficile de concevoir la pénibilité du travail qu'on fait faire.

D'autres questions posées aux répondantes concernaient la vie de leurs femmes de ménage. Si certaines répondantes sont plutôt bien informées sur leurs employées, d'autres ne le sont pas du tout. En effet, notre échantillon nous offre les deux extrêmes, de Françoise qui a côtoyé sa femme de ménage pendant 25 ans et qui la considère comme un membre de sa famille, à Simon, Julie et Véronique qui connaissent à peine le nom de leurs employées. Pour tenter de cerner un peu le type de relations que les employeuses entretenaient avec leurs employées, nous leur avons demandé si elles savaient à quoi ressemblait leur vie, si leurs employées avaient des enfants, s'il s'agissait pour elles d'un travail alimentaire ou d'un travail supplémentaire... Leurs réponses esquissent un portrait rapide des femmes embauchées. D'abord, il s'agit uniquement de femmes : trois d'origine québécoise et cinq ayant immigré plus ou moins récemment, du Maroc, du Vietnam, du Brésil et d'Argentine. La plupart, soit six d'entre elles, ont des enfants. Plusieurs sont des mères monoparentales. Deux sont à la retraite et font des ménages pour rester actives et augmenter un peu le montant de leur retraite. Une est étudiante et le ménage lui permet de payer ses études. Une travaille à temps plein et conserve deux ménages par semaine pour compléter son salaire. Une est en reconversion professionnelle et lance un service de traiteur en parallèle. Enfin, les trois dernières semblent faire ce travail à temps plein le temps de stabiliser leurs situations personnelles et de pouvoir faire autre chose. Cependant, pour ces dernières, le ménage semble s'imposer sur du long terme, et d'après leurs employeurs, les situations sont assez figées. Ainsi, pour Kim,

Laurence « avait pour projet à un moment donné de retourner à l'école. Mais t'sais... comme... c'est ça justement comme avec deux enfants, pas un si gros revenu, c'était pas euh... c'était pas... c'était pas réaliste pour elle là ». Pour Marie, la langue, lorsqu'il s'agit de personnes immigrées qui ne maîtrisent pas le français ou l'anglais, peut aussi être une barrière pour accéder à d'autres postes. C'est certainement, selon elle, le cas de Fatima, qui travaillait dans le design textile avant de quitter le Maroc :

Et euhhhh... et donc voilà ils font ça parce que elle elle a pas, son français est bon, est très bon, puisqu'elle est marocaine, euhhh mais pas parfait. Et son anglais est à travailler. Son anglais est pas parfait non plus. Et euh elle me disait qu'elle avait peut-être envie de faire autre chose, de retourner peut-être dans son domaine, mais elle me dit, elle me dit « ah il me faut absolument, il me faut absolument l'anglais! ». Puis ça on discutait de ça, de cours du soir de choses comme ça.

Selon Marie, nous l'avons vu, sa situation ne sera pas amenée à changer rapidement, mais ceci, toujours selon elle, doit bien arranger Fatima puisque le ménage se cumule de façon pratique et logique avec sa vie familiale dans sa situation actuelle. Sarah, elle, pense que Mona « s'emmerde un peu, que ça lui va de faire des ménages là, que c'est quelque chose qu'elle aime bien faire et que c'est payant et puis que ça lui va comme ça, mais [elle croit] qu'elle aimerait faire un truc qui la... qui la branche plus là ». Enfin comme elle le précise, finalement elle ne sait pas trop : « On se parle des fois de nos projets là, mais pas tant non plus ». Véronique, elle, estime que son employée, dont elle n'est pas sûre du nom mais qu'elle tente d'appeler avec hésitation Jeanne, « a l'air de quelqu'un qui est comme peu scolarisée et qui a pas eu un milieu de vie euh... j'te dirais... euh... favorisé là ». Le ménage serait donc un moyen de s'en sortir le temps de reprendre des études de préposée aux bénéficiaires.

Enfin, concernant les conditions de travail, plusieurs des répondantes mettent d'abord en avant l'avantage financier du ménage chez les autres. Comme le dit Pauline, « clairement euh.... ça ben t'sais ça lui fait un petit bonus ». Plusieurs parlent

également de la flexibilité des horaires et du fait d'être en mesure de gérer son temps librement. Pour Julie, « en même temps tu penses à rien, t'écoutes ta musique, tu fais tes trucs, tu sais c'est pas, c'est pas désagréable non plus. Pis aussi c'est ton travail, pis après tu te casses pas la tête après tu rentres chez toi pis tu te casses pas la tête le soir à... ». Véronique conclut en estimant que Jeanne pourrait « trouver mieux » mais que dans sa situation, elle aurait fait le même choix du ménage plutôt que de prendre un autre travail dans un « restau miteux ». Selon elle, « des jobs plates y en a en masse là. Là elle met sa musique, pis elle elle fume, elle [lui] a demandé si ça dérangeait qu'elle aille fumer dehors, [elle a] dit “ben non y a pas de problème, en autant que tu tu fumes dehors” (...). Donc elle prend ses pauses pis elle fait ça à son rythme ».

Cependant, lorsqu'il s'agit d'être au domicile lorsque la femme de ménage vient faire le ménage, toutes les répondantes, unanimement, sont gênées et font en sorte de quitter le domicile. Pour celles à qui il est déjà arrivé d'être là, un gros malaise est évoqué à l'idée de regarder son employée domestique faire ce qui aurait été supposé leur revenir à elles. Il s'agit visiblement du moment où on est confronté à réaliser le travail qu'elle effectue, et c'est « embarrassant ». Être dans le chemin, se détendre pendant qu'une autre travaille, ou encore, comme l'exprime Charlotte, être gênée et assez fâchée parce que sa première employée prenait environ 30 minutes de son temps à lui parler tout en étant payée lorsqu'elle s'avérait être à la maison. Nos répondantes préfèrent donc que le ménage ait lieu à un moment où elles sont absentes et avoir la surprise d'un intérieur propre en rentrant. Seul Simon relativise et est plutôt indifférent lorsque le cas de figure se présente.

Les employeurs tentent donc, nous le voyons, de justifier le fait de recourir à leurs services, en mettant en avant ce qu'ils et elles estiment apporter à leur vie en les embauchant, alors que ces femmes ne pourraient pas nécessairement prétendre à autre chose. Il et elles les tiennent occupées pendant leur retraite, ou encore les encouragent

dans leurs changements de vie. L'acte lui-même du ménage est gommé, puisque si les employeuses sont absentes et n'en sont pas témoins, c'est comme si finalement cette partie n'existait pas vraiment. Les conditions de travail et les tâches sont dédramatisées, au profil des horaires flexibles et d'une certaine liberté presque enviée... pouvoir travailler sans tracas, en fumant et en écoutant de la musique. Nous constatons donc un écart considérable entre la perception des employeuses et la réalité du quotidien des employées domestiques telle qu'elle est documentée dans la littérature qui s'y intéresse.

3.6 Toutes ces petites choses qui agacent, les enjeux et les difficultés de la communication

Ces jugements tendent alors à trouver une répercussion dans les commentaires négatifs qu'ont pu tenir les répondantes à propos de leurs employés. Peu présents, disséminés, ils se révèlent pourtant assez virulents. De prime abord, tout va bien, il n'y a souvent rien à redire. La reconnaissance est partout. Mais en creusant, ou au travers d'anecdotes, il s'avère qu'il y a souvent de petites choses qui dérangent. À la manière des féministes de Molinier (2009), ces détails sont ceux qui sont en mesure d'appuyer là où ça fait mal.

Parmi les sujets de mécontentement, on trouve le manque de fiabilité au niveau des horaires. Charlotte en a fait les frais avec une de ses précédentes femmes de ménage, qui se permettait de venir vingt minutes avant l'heure prévue, qui entrait dans la maison sans frapper comme si elle entrait chez elle, et qui une fois est arrivée alors

que Charlotte était sous sa douche. Ceci perturbait l'organisation familiale et obligeait les enfants à quitter le domicile plus tôt pour partir à l'école et libérer leur chambre.

Il y a aussi le fait de devoir répéter ou contrôler les tâches à effectuer. Julie et Marie, constatent souvent des tâches mal effectuées ou effectuées à moitié. Marie s'indigne alors: « Mais c'est vrai que des fois on râle parce qu'on est comme, oh y a des toiles d'araignées qui restent, j'suis comme : "elle a pas fait la toile d'araignée", des petits trucs comme ça, comme elle est pas hyper assidue. C'est vrai que des fois on se dit comme : "on devrait changer de femme de ménage" ». Pauline, elle, doit faire une liste chaque semaine des mêmes choses à nettoyer. Si quelque chose n'est pas sur la liste, même après cinq ans, il ne sera pas fait. Mais c'est vrai qu'elle paye peu en échange de ces services, dit-elle.

Au prix qu'elle me charge elle fait vraiment ce que je lui dis de faire. Fait que t'sais si j'ai pas insisté sur le fait de faire le bain, ben elle va pas le faire t'sais. Fait que même après 5 ans je prends rien pour acquis. Je... je détaille tout, parce que ça m'est déjà arrivé de faire comme « oh je l'avais pas écrit » pis j'étais sûre qu'elle le ferait pis non.

Par ailleurs, Pauline relève aussi des tâches qui étaient mal faites, comme le nettoyage du four. « Elle mettait le produit chimique mais t'sais elle le nettoyait pas parfaitement fait qu'il restait des traces blanches pis tout. J'ai comme faite "ça doit vraiment la faire chier de laver un four", j'ai pas insisté ». Quant à Sarah, plusieurs de ses vêtements ont rétréci après avoir été mis par Mona dans la sècheuse. Du côté de Charlotte, c'est son parquet qui a été « bien allègrement rayé » en déplaçant des meubles.

Il y a aussi des manies qui ne sont pas comprises et qui agacent. Véronique raconte en serrant les dents au sujet de sa deuxième femme de ménage :

T'sais mettons des bouteilles dans la salle de bain, genre si elle passait en dessous elle mettait un papier essuie-tout t'sais. Pis dans la cuisine les bouteilles d'huile et tout ça. Elle elle faisait ça, elle mettait des papiers essuie-tout partout. C'était drôle hein. C'était pour montrer qu'elle avait lavé. Ou pour que la prochaine fois qu'elle passe elle ait plus besoin d'épousseter elle ait juste à changer le papier. Je sais pas!

Un autre objet de contrariété revenu à plusieurs reprises dans les entrevues que nous avons tenues est celui des produits ménagers. Pour Pauline, qui est conférencière sur le zéro-déchets, il s'agit d'une question environnementale et éthique essentielle. Ainsi, elle explique que sa vision des choses a évolué au fil des années et que depuis un moment elle ne supporte plus que sa femme de ménage utilise des produits de consommation courante. Elle raconte alors qu'à un moment donné, lorsqu'elle a commencé à fabriquer ses produits d'entretien, elle est rentrée chez elle et s'est rendue compte qu'au lieu de les utiliser, Jessica avait été au dollarama acheter des produits chimiques par elle-même. Finalement, Pauline s'est faite contacter pour tester des produits bios et a réussi à les faire adopter par Jessica.

Je pense qu'elle connaissait pas. Ouais. Mais ça marche bien. Mais il a fallu que je la convainque. T'sais en disant « Hey, essayerais-tu ça? Je me le suis fait offrir ». T'sais j'ai quand même... j'ai pas menti, parce que moi j'suis incapable de mentir, j'suis tellement transparente, ça paraît tout de suite, mais j'ai juste abordé ça d'une façon qu'elle sente pas que je lui disais « moi je tolère pas les produits Hertel ça m'écoeure ». Fait qu't'sais j'ai vraiment fait comme si c'était un espèce de petit jeu.

Suite à ce subterfuge, Jessica repartira de son expérience chez Pauline convaincue, puisque si au début elle doutait de l'efficacité des produits naturels, comme de l'utilisation de l'argile pour laver la salle de bain, par exemple, la baignoire semblerait ne jamais avoir été aussi propre, et Jessica « a vraiment été convaincue ».

D'un côté, les produits chimiques peuvent, au moins de prime abord, être plus efficaces et donc rendre moins pénibles certains aspects du ménage, tels que,

justement, laver une baignoire. D'un autre côté, les produits chimiques sont aussi néfastes à respirer et à utiliser, et peuvent nuire au quotidien des femmes de ménage et à leur santé. Pour Charlotte, qui s'est faite dire que le produit pour les vitres biologique « ça laisse des traces ça marche pas assez bien euh... vaut mieux acheter du *Windex* », il s'agit d'un enjeu qui, sur du long terme, cela pourrait être une raison de batailler.

Mais c'est sûr que ça ça pourrait être un problème pour moi. Moi j'ai des plus en plus je veux vraiment aller vers des choses plus naturelles et je sens qu'il y a de la réticence là-dedans et je peux comprendre euh. Je peux comprendre parce que quand c'est ton outil de travail premier et que t'as l'impression qu'on te donne un truc bas de gamme ou qui n'est pas efficace ...

La situation est aussi problématique pour Julie et Marie qui ne supportent pas l'odeur des produits utilisés par Fatima qui s'était pourtant engagée, lors du premier entretien, à apporter des produits "responsables". Or, les produits qu'elle utilise sont visiblement malodorants, ce que Julie ne supporte pas du tout lorsqu'elle rentre chez elle, et suffisamment chimiques pour avoir décapé le plastique blanc de leur bol de toilette.

Dans une toute autre mesure, Kim, elle, a été exposée à une situation particulière. Son employée, Laurence, qui était souvent assez maladroite et « brusque » en faisant le ménage et qui cassait des choses dans la maison, comme des cadres, s'est finalement révélée avoir des problèmes de consommation de drogue.

Elle était vraiment bizarre, elle arrêtait pas de venir me parler t'sais. Pis là finalement j'ai compris qu'est-ce qui se passait. Pis finalement elle a été en désintox. Pis là c'est fini. Mais c'était vraiment intense, elle faisait le ménage avec ses lunettes de soleil. Elle écoutait de la grosse musique. Elle était comme intense, pendant une certaine période de temps (...) T'sais comme j'aurais pas voulu que ma mère la voit. Je pense que ça a pas été facile, facile là sa vie.

Enfin, au sommet des choses qui agacent de la part des femmes de ménage, il y a la question des traces qu'elles laissent après leur passage. Lorsque Charlotte parle de son employée actuelle, elle est ravie de constater qu'« elle est super discrète ».

Vraiment euh... elle... je reviens, ma maison est pas toute chamboulée, parce que la toute première que j'avais eue elle me remplaçait des choses (rires!), elle les remettait à sa façon, moi j'étais là « ohlala je suis perdue! », moi j'ai l'impression que c'est ma mère qui est en train de faire le ménage chez moi et qui veut tout y mettre à son goût (rires).

Le modèle de l'employée domestique discrète qui ne doit pas laisser de traces est donc bel et bien une référence chez nos répondantes. Car sinon, on se retrouve avec de la vaisselle à chercher le soir lorsque l'on rentre cuisiner, des produits dans la salle de bain qui sont rangés dans les mauvais tiroirs, ou encore des éléments qui ont été replacés à des endroits différents... Charlotte est celle qui est la plus concernée par ces désagréments. Et le parallèle avec sa mère intrusive dans sa décoration intérieure la perturbe, puisqu'elle va jusqu'à parler « d'appropriation ». C'est aussi celle qui semble la plus investie dans le fait de gérer sa maison, son intérieur, sa famille, et elle semble assimiler les initiatives de sa première femme de ménage à une forme de dépossession de son rôle et de ses affaires dans son propre espace domestique.

Par ailleurs, parmi les malheurs de Charlotte, il y en a un qui restera à jamais inexplicé avec ses précédentes employées. Aujourd'hui, soit presque une année après, cette anecdote semble provoquer en elle autant de rire que d'incompréhension.

Donc dans les objets que Vincent aime beaucoup, il a trois petites statues d'éléphants qui viennent de ses grands-parents. Et on avait une tablette où les éléphants nous font face. Et c'était systématique, l'entreprise là les deuxièmes, on savait qu'ils étaient revenus parce qu'on rentrait dans la maison, et on voyait les culs des éléphants. Fouille-moi pourquoi, ils ne voulaient pas remettre les éléphants à l'endroit! Et ils nous montraient le cul des éléphants. Alors je sais pas si c'était pour nous dire quelque chose, on a jamais su, mais à chaque fois on rentrait fallait remettre les éléphants dans le bon sens. Et c'est

ça a été comme ça pendant quasiment deux ans. Vincent il m'a dit « je comprends pas ce qu'ils ont avec ces éléphants à toujours nous montrer le cul des éléphants les mettre à l'envers! ». C'était euh c'était c'est ça... (...) Euh... qu'est-ce, qu'est-ce que j'aurais... Bah les éléphants ça ça sera l'énigme de toute la vie pourquoi elles nous montraient le cul des éléphants? ça je l'ai jamais compris!

Nous ne saurons jamais non plus s'il y avait finalement un message à tirer du placement de ces éléphants. À la présentation de soi en tant que clientes respectueuses, soucieuses d'entretenir une relation égalitaire vient se juxtaposer ici des discours employeurs, qui ont des attentes, des exigences, et dont la patience est parfois mise à rude épreuve par leur employée domestique.

CHAPITRE IV

LE RAPPORT À SON INTÉRIEUR ET AU MÉNAGE

Ce chapitre s'intéresse aux représentations du ménage et aux points de vue sur ce travail de celles qui ont fait le choix de le déléguer. Il questionne aussi l'origine de ces perceptions ainsi que les modèles de répartition des tâches au sein du foyer.

4.1 La perception du ménage, des tâches et la façon d'en parler

Le ménage, c'est toute cette ambivalence. C'est ce qu'on exècre, ce qu'on repousse, ce qu'on vit comme une contrainte, mais en même temps c'est ce qui peut nous défouler et ce qui nous aide à être bien chez nous. C'est ce mélange de tâches plus ou moins agréables à réaliser, bien souvent ingrates. C'est ce qui nous confronte aux humains que nous sommes, en nous mettant face à la saleté et aux déchets que nous produisons quotidiennement. Mais le ménage, c'est aussi et surtout ce qui nous rappelle nos responsabilités quotidiennes et que, dans la mesure du raisonnable, nous ne pouvons pas éviter. C'est une obligation sociétale, afin de garder un environnement de vie sain, au regard des normes en vigueur qui sont par ailleurs classées.

Lorsque nous demandons à nos répondantes ce qu'elles pensent du ménage, nous retrouvons alors toute cette ambivalence. Certains mettent en avant le côté corvée et les aspects négatifs. Pauline va jusqu'à parler de « supplice monumental » et de « perte de temps ». Tandis que d'autres relativisent et parlent d'une activité qu'il est « normal » d'accomplir, et mettent en avant les tâches qui leur font apprécier leur intérieur. « C'est sûr qu'on a à le faire hein. On a pas le choix, puis c'est correct aussi hein. Mais c'est pas dans mon top », argumente Françoise, qui tend à redécouvrir le ménage depuis trois ans après les 25 ans de service offerts par Danielle. Simon, lui, met le doigt sur un aspect social pertinent que le ménage peut apporter. « Je pense que faire le ménage, je pense que ça peut aider à, c'est con, mais on va dire à tisser des liens, à passer du temps ensemble, même si c'est une corvée ben justement à deux c'est bien plus marrant, on pourrait faire ça ». Mais rappelons que Simon préfère déléguer notamment pour ne pas avoir à gérer la répartition des tâches avec ses colocataires.

Lorsque nous leur demandons de décrire ou de parler de certaines tâches, nous voyons bien qu'elles ne renvoient pas aux mêmes choses. Certaines sont plus contraignantes et plus exigeantes physiquement, d'autres sont jugées plus dégradantes ou plus sales. Ainsi, à plusieurs reprises, la salle de bain et les toilettes reviennent dans les discussions. La façon dont cela peut être éprouvant de laver un bain, de frotter, de réussir à se glisser... mais aussi tous les résidus corporels qui peuvent écœurer les plus sensibles : cheveux, éviers bouchés, ... Charlotte, elle, a refusé pendant longtemps de laisser ses femmes de ménage laver les toilettes du domicile ou encore laver la litière de son chat. Selon elle, « c'est littéralement de la merde. Fait que c'est pas vrai qu'il y a quelqu'un qui va ramasser la merde de mon chat que moi j'ai décidé d'avoir là. Ça non. Donc euh... donc ça c'est sûr que non ». Il y a quelque chose de très intime avec la salle de bain, quelque chose qui renvoie à des tabous et à des enjeux de pudeur. À un autre niveau, d'autres tâches sont perçues comme les moins agréables par nos répondantes. Parmi les plus citées, on retrouve le lavage des

vitres, le pliage de linge, et surtout la vaisselle. Cet éternel recommencement au quotidien qui en décourage plus d'un. À l'inverse, parmi les tâches que nos répondantes semblent particulièrement affectionner, on retrouve le lavage des sols, serpillière et aspirateur, ainsi que le rangement et l'agencement qui vont concerner des aspects plus esthétiques de l'intérieur. Ainsi Sarah explique qu' « il y a des trucs dans ma maison que quand j'ai le temps de faire, j'aime faire ». Ceci renvoie alors aussi à l'idée que le ménage n'entre pas nécessairement, auprès de nos répondantes, dans leurs priorités immédiates. Du moins, le fait de s'en être libérée et d'avoir fait appel à quelqu'un pour cela fait en sorte de ne plus avoir à intégrer cette priorité dans leurs agendas et l'organisation de leurs vies de famille. Il y a également la distinction entre « bordel » et « saleté », peut-être. Cette subtilité qui se reflète aussi dans la perception de chacune sur ce qu'est selon elles un ménage bien fait. L'accent mis sur les détails, les meubles déplacés, le travail en profondeur... Le niveau de tolérance est bien propre à chacune des répondantes, et nous invite alors à nous interroger sur ses habitudes et son origine.

4.2 Les cadres familiaux dans lesquels les personnes ont grandi

Il nous semblait important de questionner l'environnement familial et social dans lequel les répondantes ont grandi et ont été en contact avec le ménage pour la première fois. Qui s'occupait des tâches à la maison? Comment les parents les répartissaient? Comment les répondantes ont été sollicitées et à quel âge?

À partir des entretiens, nous parvenons à établir une typologie en trois parties selon l'organisation domestique dans le domicile parental.

Dans un premier temps, nous remarquons que deux de nos répondantes ont vécu dans un contexte familial particulier, avec des parents divorcés et dans un cadre monoparental. Il s'agit de Pauline et Sarah, qui ont toutes les deux vécu uniquement avec leur mère et leurs frères et sœurs. Dans les deux cas, bien que les situations aient été très différentes et uniques, leurs témoignages respectifs semblent traduire une situation où la mère était débordée et ne faisait pas le ménage. Dans le cas extrême de Pauline, il s'agissait d'un environnement en campagne, dans une ferme, que Pauline décrit comme « sale » et « épouvantable ». Selon elle, le ménage n'était simplement pas une priorité pour sa mère et elle reconnaît malgré tout ses efforts : « Et puis elle fait tout le mieux mais t'sais elle part de encore plus loin. T'sais une ferme euh... c'est tellement... je sais que dans sa famille c'est une des moins pires. (rires) Mais pour moi c'est horrible ». Cette expérience et cette façon de percevoir son domicile étant enfant semblent avoir laissé des traces, puisque Pauline emploie l'expression « je fais vraiment du transfert là » et explique qu'elle a « développé un dédain total pour les animaux » remontant à son enfance. Dans le cas de Sarah, sa mère était débordée par le travail pour parvenir à subvenir aux besoins de ses deux petites filles. Sarah explique alors que « ouais bah ma mère, elle gérait rien ! ». Lorsqu'elle décrit son environnement familial, « un peu communiste », « plutôt féministe », « pas d'homme à la maison », elle se souvient aussi avoir été marquée par le fait que chez elle, « ça a été le bordel toute [sa] vie. [Elle a] grandi dans une maison vraiment bordélique ».

Donc pas du tout dans le délire d'avoir une aide à la maison, mais plutôt dans le délire de « tu veux que ce soit propre chez toi? Ben ma grande, arrange ton travail, gère ton travail puis t'auras le temps de faire le ménage chez toi ». Non j'sais pas justement, pas d'aide à la maison, jamais.

Son propre classement de son environnement familial semble donc avoir eu un impact direct sur sa conception du ménage et sur sa façon de visualiser enfant l'intérieur qu'elle aurait lorsqu'elle serait adulte. Elle raconte alors : « Je savais que quand je serais adulte j'essayerais d'élever mes enfants dans une maison un peu plus ordonnée. Mais je savais aussi que jamais je tomberais dans un truc de freak, il faut que ça soit propre, clean, parce que ça c'est pas moi non plus là ». Sarah et Pauline semblent donc avoir été marquées, à leur façon, par le manque de propreté dans les domiciles dans lesquels elles ont respectivement grandi et avoir évolué avec l'idée de vouloir quelque chose de différent pour leurs propres vies d'adultes.

Dans un second temps, nous remarquons un autre cas de figure, celui de personnes qui ont grandi dans des environnements plus traditionnels et riches dans lesquels elles ont été épargnées du ménage. Plusieurs distinctions sont alors à faire. D'un côté, il y a le cas de Véronique et de Kim, dont les parents ont fait appel à des employées domestiques. D'un autre côté, il y a le cas de Françoise, dont la mère gérait intégralement l'intérieur. « C'était maman qui faisait ça. Et puis c'était son royaume. Tu sais c'était vraiment ... mon père touchait à rien dans la cuisine, ma mère faisait l'entretien de la maison et puis papa était pourvoyeur. Alors c'était très délimité ». Kim et Véronique, d'après leurs témoignages, ont grandi dans des environnements plus huppés. La mère de Kim était mère au foyer mais elle a toujours fait appel à des personnes extérieures, nounous et femmes de ménage, pour s'occuper de ses enfants et de la maison familiale. Les deux parents de Véronique, eux, travaillaient à temps plein, mais « [sa] mère elle a toujours eu une femme de ménage aussi là. Ouais, ouais. Ouais y a toujours eu quelqu'un qui venait à toutes les semaines ». Ces trois femmes ont donc grandi dans des environnements plutôt protégés dans lesquelles elles ont vu leurs mères ou des employées s'occuper des tâches domestiques.

Enfin, dans un troisième temps, nous remarquons un troisième type de profils. Il s'agit d'individus qui ont grandi dans des environnements dans lesquels ils étaient

directement exposés au ménage et dans lesquels ils ont pu eux-mêmes être amenés à le faire en étant plus jeunes. Dans le cas de Marie, sa famille a déménagé alors qu'elle était enfant en Guadeloupe, et cette expérience familiale l'a poussée, avec son frère, à participer aux tâches domestiques. Vaisselle, nettoyage des sols, elle se rappelle avoir participé, tandis que son père passait l'aspirateur et que sa mère faisait tout le reste. Charlotte et ses deux sœurs ont très vite été impliquées dans le ménage par une mère maniaque et un père qui ne participait pas. Elle se souvient notamment avoir fait du repassage pour gagner ses premiers sous. Et elle parle d'un agenda collé sur le frigidaire dans la cuisine qui servait à attribuer des tours de débarrassage et de ménage par alternance à elle et ses deux sœurs. Charlotte a surtout été marquée par une mère extrêmement maniaque.

J'ai toujours vu ma mère sortir l'aspirateur tous les jours, passer la serpillère tous les jours, on avait pas de lave-vaisselle elle faisait toute la vaisselle, tout était tout le temps numéro 1, même quand j'étais petite et puis que j'ai commencé à ranger ma chambre puis faire mon lit, ma mère repassait toujours derrière pour refaire mon lit parce que les draps étaient pas assez bien tirés. Ça c'est vraiment euh... elle était maniaque.

D'après son témoignage, le rapport de sa mère à son intérieur et au ménage a eu une incidence sur elle et ses sœurs. Dans son cas, la voir agir à l'extrême, notamment en essuyant les gouttes d'eau qui coulaient dans l'évier après s'être servi un verre d'eau, l'a poussée à relativiser sur son propre côté maniaque et à « lâcher prise », malgré un accent pointu mis sur la propreté et un besoin que tout soit toujours rangé. L'attitude de sa mère et son rapport extrême au ménage semblent aussi avoir eu une incidence sur une de ses sœurs, qui semble, d'après le témoignage de Charlotte, reproduire le même comportement.

Et à l'inverse, ma petite sœur, qui elle a toujours été mon dieu c'était fou là, ma mère elle répétait « mais chez toi plus tard ce sera le bordel, c'est tout le temps le bordel, tu ranges jamais rien, ça va être sale », et elle est maniaque au point où par exemple elle veut pas cuisiner pour pas salir sa cuisine neuve. Tu

vois. Sa cuisine neuve depuis quand même 5 ans. Fait qu'au bout de 5 ans on lui dit « c'est parce que ta cuisine elle est plus vraiment neuve ». Et euh dès qu'elle est chez elle, qu'elle cuisine, si ça sent l'odeur de bouffe elle déteste ça elle va ouvrir, euh... t'arrive, t'arrive avec tes enfants elle est là elle va elle nettoie tout derrière toi, écoute c'est ... j'ai... j'ai... (rires) je sais même pas comment te dire, elle est pire que ma mère! Elle est devenue pire que ma mère.

Julie a elle aussi été investie assez tôt dans son enfance de tâches ménagères. Sa mère, qui a arrêté de travailler le temps de pouvoir s'occuper de ses quatre enfants en bas âge, gérait la maison pendant que le père était absent avec son travail. Les quatre enfants ont donc très vite aidé et participé. Julie raconte aussi qu'elle s'est impliquée au secondaire pour aider à la vie communautaire de son école, en travaillant et en assistant les nouveaux étudiants le midi à la cantine et en rangeant et en faisant la vaisselle. Impliqué très tôt lui aussi, Simon a dû, dès l'âge de 12 ans, soulager sa mère atteinte d'un cancer et son père qui travaillait pour deux. En étant confronté aux responsabilités liées au ménage, ces quatre répondants-es ont donc dû grandir un peu plus vite en étant enfants, et ont été plus rapidement conscients de la réalité du travail domestique et des tâches ménagères. Cela transparaît d'ailleurs dans leur façon d'en parler et dans la lucidité avec laquelle il et elles décrivent le ménage.

Nous serions donc, dans une certaine mesure, bien conditionnés par les modèles auxquels nous avons été exposés en étant enfants, même lorsqu'il s'agit du ménage. Cela va alors dans le sens de Molinier (2015), la perception des tâches ménagères est bien socialement reliée à l'éducation et aux modèles auxquels nous aurions été exposés enfants. Si toutes les répondantes ont fait appel à une aide extérieure pour se dégager de ces tâches ménagères, elles n'ont cependant pas le même rapport au ménage, et n'ont pas grandi en le percevant de la même manière.

4.3 Les mères qui étaient elles-mêmes femmes de ménage

Trois des répondants-es ont vu leurs mères faire des ménages pour gagner leurs vies ou arrondir leurs fins de mois.

Il convient alors de le souligner puisque cela a une incidence directe sur leur façon de percevoir le travail salarial domestique, mais aussi sur leur relation avec leur femme de ménage. Ces trois répondants-es viennent de milieux plus modestes. Charlotte et Julie se souviennent d'avoir été gênées du regard des autres parce que leurs mères faisaient des ménages. Simon, lui, se souvient de la difficulté du travail et d'avoir vu sa mère devoir arrêter après être tombée malade. Charlotte, explique qu'elle tend à faire un parallèle entre les femmes qu'elle embauche et sa mère. D'où sa difficulté à leur laisser la responsabilité de certaines tâches, à refuser tout ce qui pourrait de proche ou de loin sembler dégradant, et elle se fait un devoir de vouvoyer « les dames qui viennent l'aider ».

Je veux vraiment qu'elles euh ça me gêne parce que tu vois par exemple la dame qui vient présentement donc euh moi je les vouvoie, pour moi c'est important c'est vraiment une marque de respect, puis je les respecte énormément, et euh elle m'appelle « Madame Charlotte », et j'y arrive, euh je peux pas! J'arrête pas de lui dire « pouvez-vous m'appeler Charlotte? » Et elle me dit « moi je peux pas ». Fait que c'est vraiment euh y a vraiment un petit peu une gêne, mais oui pour moi c'est le fait que ma mère ait été femme de ménage, euh de t'sais elle s'est tellement fait manquer de respect à de nombreuses fois, que pour moi c'est, j'veux vraiment, c'est pour ça que aussi les étrennes, la reconnaissance du travail bien fait, quel que soit le travail on a tous besoin de reconnaissance.

La figure maternelle, liée au ménage de par ce qu'elle porte de symbolique, se retrouve donc amplifiée pour ces trois répondants-es qui insistent sur le respect à la

personne. Par ailleurs, il convient de souligner la façon dont Charlotte perçoit sa mère. Lorsqu'elle décrit cette dernière, elle parle d'une femme illettrée qui a été déscolarisée très tôt, qui a eu son premier enfant à 19 ans, et qui, « donc euh naturellement en fait quand on a commencé à grandir elle a, elle a commencé à faire le ménage ». Le lien de causalité et l'essentialisation en disent alors très long sur sa conception assez fataliste du sort réservé dans la société aux personnes, et là en l'occurrence aux femmes en particulier, qui n'ont pas eu la possibilité de faire des études, et à leurs possibilités d'expansion sociale.

4.4 Le rapport à l'intérieur et à l'intime

D'autre part, il nous a semblé intéressant de soulever la question de l'intimité et du rapport au chez-soi. L'intérieur renvoyant aussi au matériel, à l'attachement aux objets et aux lieux. Laisser entrer quelqu'un chez soi, c'est accepter de le laisser pénétrer dans notre intime. Et laisser entrer une femme de ménage chez soi, c'est la laisser toucher à ces objets qui peuvent nous être chers.

Or le fait de laisser entrer une personne étrangère à la famille a été un enjeu pour plusieurs de nos répondantes. Cela a été particulièrement vrai pour Sarah qui nous raconte à quel point ça l'a bousculée.

Pis t'sais c'est quand même, c'est quand même... moi j'trippe pas trop sur l'idée... quand des gens sont dans mes affaires puis toute là, t'sais j'me sens vite envahie là, j'ai un peu... c'est un peu une de mes phobies là, l'invasion. L'invasion... l'invasion de domicile, t'sais genre quelqu'un rentre chez toi

sans que tu le saches ou les cambriolages, ou te faire espionner pendant la nuit, des trucs comme ça c'est les trucs qui me freak.

D'ailleurs, lorsqu'elle fait référence au fait d'avoir finalement réussi à gérer le fait que Mona rentre chez elle et d'être parvenue à lui faire confiance, elle emploie des termes forts, tels que le fait qu'elle la sache « inoffensive », ou encore « t'sais je vois bien que... elle va pas fouiller dans mes affaires, mettre des caméras... enfin tu vois, c'est pas le genre là », renvoyant ses craintes à un imaginaire relativement irrationnel. Trois répondantes ont fait référence à ce sentiment d'invasion durant nos entretiens. Elles font confiance, mais elles gardent toujours en tête l'idée que leur femme de ménage pourrait à tout moment s'immiscer dans leur vie privée et se servir de leurs affaires, essayer leurs vêtements, ou encore fouiller dans leurs tiroirs.

Préparer l'appartement ou la maison avant l'arrivée de la femme de ménage devient alors une étape importante. Toutes les répondantes ont mentionné ces tâches effectuées la veille du passage de l'employée. Or celles-ci ont une double fonction. La première étant bien entendu de pouvoir faciliter le ménage, en dégageant les sols, les comptoirs, et en permettant à la femme de ménage de travailler efficacement. La seconde étant de pouvoir contrôler ce que la femme de ménage va être amenée ou non à voir. En ramassant ce qui traîne et en l'enfermant dans un tiroir, elles s'assurent ainsi que la femme de ménage ne tombera pas sur quelque chose de trop intime par hasard.

Mais ce pré-ménage pourrait aussi se voir attribuer une troisième fonction. Plusieurs des répondantes font référence à la gêne qu'elles ont du fait que la femme de ménage soit amenée à voir leur saleté, leur "bordel", leur crasse, et ce dans les plus petits recoins. La femme de ménage se voit alors attribuer un pouvoir effrayant, celui de juger et de faire perdre la face. Or en préparant l'appartement, c'est aussi une façon de minimiser la saleté et de contrôler ce que l'on accepte de montrer à son employée. Julie et Marie reviennent à plusieurs reprises sur cette gêne, qui se traduit de deux

façons différentes chez elles. Pour Marie, il s'agit d'une gêne dans l'instant. Elle en rigole d'ailleurs, en expliquant qu'elle fuit le domicile les fois où elle laisse trop de vaisselle à Fatima. Pour Julie, c'est différent, c'est plus profond et lié à sa personne même et à ce qu'elle renvoie. Ainsi, elle explique qu'elle est gênée, et que ceci est lié à deux raisons : « T'sais parce que je me dis je pourrais le faire pis peut-être qu'ils me jugent parce que peut-être que c'est peut-être pas toujours propre, peut-être qu'ils me jugent aussi par rapport à ma personne propre par rapport à mon environnement ».

Et ce jugement, Charlotte l'a subi, et elle l'a mal vécu. En effet, en référant sa première femme de ménage, Carolina, à une de ses amies, Charlotte a eu échos de ce que Carolina racontait sur elle. « Et je me suis sentie trahie, vraiment. Parce que moi j'avais l'impression d'avoir une belle relation. Et j'ai pas... j'ai pas supporté cette idée que en fait elle était pas satisfaite, elle était fâchée quelque part parce que je pense on avait un chat », raconte-t-elle. En parallèle, Carolina est revenue de chez son amie en disant à Charlotte qu'elle avait trouvé son appartement « insalubre ». Cette anecdote met donc le doigt sur le fait qu'en voyant toutes ces choses, l'intimité de leurs clientes, les femmes de ménage ont en quelque sorte accès à ce qui nous est d'habitude caché chez les individus, et si elles sont implicitement tenues au secret par une espèce de logique professionnelle, elles sont les témoins vivants de l'intimité de tous ceux qui les embauchent.

Par ailleurs, le rapport à l'intérieur renvoie au rapport à la propriété. Il y a un attachement au lieu, qui est sensiblement plus grand chez nos répondantes propriétaires. Pour Kim, par exemple, il s'agit d'entretenir au fil du temps son appartement dans l'idée qu'elle finira par le revendre et qu'elle souhaite qu'il garde toute sa valeur. Mais l'attachement à la propriété renvoie aussi à l'idée de savoir tenir son intérieur. Or Françoise nous raconte comment, à plusieurs reprises, Danielle ne se laissait pas dire quoi faire par sa patronne. « Oh oui! Oh oui! Moi au contraire, c'est elle qui m'a donné les cours à ce niveau-là, c'est moi qui essayais de me faire

enseigner. (rires) Ben oui, ben oui, c'était une pédagogue, donc elle me montrait comment faire l'entretien chez moi (rires) ». Avec cet aveu, Françoise explique qu'en reprenant la gestion du ménage chez elle, elle a aussi en quelque sorte repris possession du contrôle de son intérieur.

Enfin, la tâche qui met tout le monde d'accord sur le fait qu'elle renvoie largement à l'intime, est le fait de laisser sa femme de ménage plier son linge. Cette tâche fait alors parler nos répondantes et est loin de faire l'unanimité. Pour Julie et Marie, « si elle plie nos vêtements, elle va plier nos petites culottes. Là c'est ça, c'est ça qui fait que je veux pas qu'elle le fasse parce que ça me gênerait... ». Charlotte, elle triait une première fois le linge pour retirer les sous-vêtements de toute la famille avant de laisser son linge se faire plier. Elle reconnaît cependant avoir lâché prise lorsque ses femmes de ménage se sont succédées et qu'elle n'avait pas d'identité ou de visage à mettre sur la personne qui venait et qui pouvait changer chaque semaine. Enfin, pour Pauline, le pliage de linge était la condition ultime de l'embauche de Jessica. Pour elle, aucune gêne, aucun tabou.

Donc c'était vraiment d'être capable de... c'est, c'est, c'est con hein mais c'est plier mes vêtements. Y a pleins de monde qui seraient comme « ah mais j'suis gêné qu'elle plie mes babettes! », moi ça me gêne pas du tout! (rires) Moi ça me gêne absolument pas, j'suis très pudique sur pleins de trucs, là-dessus j'suis absolument pas pudique, puis en plus moi j'ai des serviettes sanitaires réutilisables là, que tu sais j'nettoie, fait que... pis... j'veux dire, ça me gêne pas qu'elle les voit là. Tu sais moi je mets tout ça dans un bac là, pis là après ça je reviens pis tout est plié sur mon lit parfaitement. Pis mes serviettes sanitaires sont toutes là. Pis j'suis comme « c'est super intime », ça me gêne pas.

Or les différences de point de vue et les degrés de pudeur pourraient nous inviter à nous demander qui, finalement, de l'employeur ou de l'employée, devrait être le plus gêné?

4.5 La question de la répartition des tâches et des femmes globalement responsables de femmes qui font leur ménage

Enfin, questionner le rapport au ménage d'un point de vue sociologique et féministe nous invite à questionner le ménage du point de vue plus politique qu'est celui de la répartition des tâches au sein du domicile. Nous l'avons vu, les tâches sont généralement genrées et le ménage est attribué aux femmes qui sont associées à la responsabilité de certaines pièces de la maison en particulier, mais aussi aux petites filles, qui se voient attribuer des jeux conçus pour faire le ménage. Ces schémas traditionnels, bien qu'ils aient pu être bousculés dans le courant des dernières années, restent socialement ancrés, et il nous semblait pertinent de questionner nos répondantes à ce sujet.

Nous l'avons abordé, le ménage reste une notion très relative, et son évaluation et les attentes envers lui varient fortement. À partir du moment où il y a plus d'un individu dans un domicile, il y a alors une confrontation sur la perception de la propreté et les niveaux de tolérance. Ceci vient donc fausser les questions de répartition des tâches et de leur priorisation, puisque le besoin de prendre un balai, par exemple, ne se fait pas ressentir au même moment. Or ces différences de tolérance, Julie et Marie semblent les rencontrer. Julie se dit beaucoup plus laxiste, et il leur semble parfois difficile de trouver un terrain d'entente. Le recours à l'aide extérieure d'une femme de ménage s'est alors révélé salvateur pour leur couple. En effet, Marie refuse l'idée d'assumer d'être plus exigeante et d'avoir de ce fait à devoir en faire plus. Elle explique ainsi : « Non, ça me ferait chier! Non non je la ferai faire quand même! Je lui donnerais un coup de pied au cul ». Kim explique qu'elle aussi, si elle a fait appel à une femme de ménage la première fois, c'est parce que son ex copine refusait de faire quoi que ce soit, et qu'il était hors de question qu'elle fasse pour deux. Or il est intéressant de voir

comment est décrite la dynamique dans ces deux couples lesbiens, puisque même en l'absence des hommes, les comportements genrés semblent se reproduire.

Le recours à une femme de ménage peut donc se révéler salvateur pour le couple et le sauver de nombreux conflits comme le remarquait déjà Molinier (2009) dans son enquête. Pauline voit d'ailleurs la femme de ménage comme un élément « conditionnel » dans ses futures relations. Investir dans un salaire hebdomadaire à verser à une employée, sans problème, en revanche envisager de se répartir les tâches, « compte pas sur moi pour le faire. Ça va être la limite en fait ». Supprimer la question du ménage semble aussi avoir soulagé Sarah et son conjoint, qui se répartissent pourtant de façon plutôt égale les tâches, mais qui sont par moments dépassés par leur travail et préfèrent privilégier les moments de détente et de loisirs.

Il est alors intéressant de voir qu'en ce qui concerne les répondantes, dans tous les cas sauf pour la colocation de Simon, ce sont les femmes qui ont pris en charge la partie "femme de ménage", depuis le recrutement jusqu'à la gestion de l'employée. Même dans les ménages où les tâches sont supposément réparties plutôt équitablement, recruter une femme de ménage est une initiative des femmes, et un projet qu'elles ont mené à exécution. En fait, la seule fonction qui parfois est tenue par le conjoint, comme c'est le cas pour Sarah, est celle de la paye. C'est alors le mari de Sarah qui s'occupe de payer Mona. Tout le reste est géré par les femmes.

Ceci fait alors réfléchir à la répartition des tâches au sein des couples plus traditionnels de notre échantillon, comme celui de Véronique ou celui de Charlotte. En analysant leurs propos, plusieurs éléments flagrants sautent aux yeux. Tout d'abord, une forme de tendance à essayer de dédouaner leur conjoint. L'impression que prendre la défense des conjoints serait aussi une façon de s'auto-défendre elles-mêmes face à leurs situations, ou de se voiler une certaine réalité. Par exemple, Charlotte explique que les tâches sont partagées à son domicile et qu'il en fait

beaucoup. Cependant, elle explique que c'est elle qui a pris les choses en main pour la femme de ménage. Et lorsqu'elle aborde la question du recrutement, Charlotte explique qu'« [elle] pense qu'il aurait même pas su où regarder. Ou quoi que ce soit ». Cependant, son partenaire est journaliste et a un ordinateur comme outil de travail. De la même manière, Véronique explique que son mari se retrouve souvent le soir à devoir en faire plus qu'elle. Alors qu'elle s'occupe des bains des enfants et de faire à manger, il doit ramasser ce qui traîne et faire la vaisselle. Comme si les tâches reliées à la maternité étaient minimisées au profit de ce qu'accepte de faire le mari. Ou encore Charlotte qui explique qu'à fatigue égale, « les femmes ont beaucoup plus d'endurance que les hommes », et que ceci faisait beaucoup culpabiliser son conjoint lorsqu'il la voyait faire du ménage, exténuée, alors qu'elle était enceinte et qu'elle travaillait à temps plein, mais qu'il ne trouvait pas pour autant les ressources pour l'aider. Charlotte fait alors un commentaire très révélateur sur ses propres parents.

J'ai toujours vu, eu l'impression que mes parents étaient un couple moderne, mais ils le sont pas du tout. (rires). Avec du recul, ils l'étaient vraiment pas du tout du tout du tout. Vraiment le stéréotype de l'homme qui travaille, la femme à la maison, c'était... c'était mes parents.

Il est alors indubitable que sans l'aide de la femme de ménage, les répercussions se seraient immédiatement faites sentir sur les carrières de nos répondantes. Car ce sont clairement elles et leur vie professionnelle qui auraient été en danger si des décisions drastiques avaient été à prendre. Françoise en a d'ailleurs conscience, avec du recul, et estime que l'aide de Danielle a été une condition *sine qua non* à son succès professionnel. Charlotte, elle, est celle qui a sacrifié la possibilité de travailler à temps plein pour sa famille. Et ce sacrifice, elle le justifie encore de façon essentialiste et fataliste.

Je pense que franchement, honnêtement, je pense que c'est juste... c'est... c'est... c'est ancré dans notre inconscient. C'est comme ça qu'on fonctionne

de génération en génération. Et t'as beau dire chez moi c'est beaucoup plus, j'ai envie de dire, presque inné, que ça peut l'être chez lui.

Les mentalités restent dures à faire évoluer, même chez des femmes qui se disent conscientes de ces enjeux. Cependant, ce qui fait la particularité de nos répondantes, c'est qu'elles ont pu se détacher de cette responsabilité en faisant appel à une femme de ménage. La femme de ménage serait donc la réponse au conflit domestique qui menace les couples, et la clé pour les femmes pour accéder à une autonomie et pouvoir se consacrer à d'autres choses, notamment leurs carrières professionnelles. Mais elles ne seraient pas une réponse à la question pertinente que pose Pauline avec indignation : « Pis pourquoi ça serait juste aux femmes de le faire *anyway* là? » La femme de ménage n'est alors plus vue comme une femme, elle est en quelque sorte dématérialisée et réduite à sa fonction. Or encore aujourd'hui « le travail ménager pèse quasi exclusivement sur les femmes » (Delphy, 2003, p. 47). Et une des priorités serait de prendre en considération toutes les femmes, en cessant d'en exclure une partie.

CHAPITRE V

L'APPORT DU CARE

5.1 Les apports d'une femme de ménage sur la qualité de vie

Si nos répondantes ont des vies et des situations familiales différentes, toutes expriment à l'unanimité le gain de confort et ce que leur apporte leur femme de ménage en termes de qualité de vie. Gain de temps, d'énergie, temps de qualité gagné en couple ou en famille, temps à accorder à des activités culturelles, à des loisirs, à des voyages, et surtout une tranquillité d'esprit qui « n'a pas de prix ».

En effet, les répondantes semblent voir au-delà du fait de juste ne plus avoir à faire de ménage. En ce qui concerne le temps gagné, elles sont conscientes que si elles-mêmes avaient à s'occuper des tâches ménagères, en plus de leurs horaires de travail et de la gestion familiale, cela leur prendrait le double ou le triple de temps que celui que la femme de ménage peut prendre. Et ce temps est pour beaucoup précieux. C'est celui qui est libéré pour pouvoir aller au parc ou *bruncher* avec ses amis le dimanche matin, ce qui est « essentiel » pour Sarah. De plus, il y a aussi l'aspect d'avoir l'esprit libéré et plus tranquille. En effet, le ménage n'est plus, comme nous l'avons vu, une source de conflit au sein des couples. Mais en plus il n'est plus une « préoccupation » (Dussuet) ou une charge mentale (Haicault). Comme si nos répondantes avaient pu se

décharger de cette responsabilité et de cette pression. Julie et Françoise font alors référence à la facilité et au plaisir d'inviter des gens, sans plus avoir à se demander si la maison est suffisamment propre pour recevoir. Pour Françoise, « évidemment quand tu goûtes à ça, ben euh c'est difficile de revenir en arrière ». Et lorsque ses responsabilités professionnelles ont augmenté au travail, « alors là il était plus question que je me passe de Danielle. C'était essentiel ».

Cependant, il nous semblerait possible dans l'analyse d'aller plus loin que ce premier constat. En effet, au-delà de tous ces gains évidents, il y en a d'autres, plus subtils, mais tout aussi puissants. À partir des témoignages et des anecdotes, nous nous rendons compte que ces femmes n'ont pas fait uniquement le ménage dans ces foyers. Elles les ont marqué, y ont laissé une certaine empreinte. Charlotte sent d'ailleurs que c'est ce genre de relation qui est en train de se mettre en place avec Karina.

Karina, je veux vraiment en prendre soin. Parce que tu vois là comme hier quand elle est venue, j'ai pris le temps de discuter avec elle au début parce que je voulais la remercier. Et lui dire que vraiment elle faisait un super bon travail. Parce que c'est du ménage, peut-être que c'est pas valorisant pour tout le monde, mais je sais que ça peut être mal fait. Elle elle le fait très bien, elle le fait de façon très consciencieuse, elle est vraiment professionnelle, et elle fait une différence dans ma vie, et elle le sait peut-être pas mais euh, définitivement elle le fait dans mon couple aussi, puisque du coup ça génère moins de tensions parce que tout ce bout-là qui est très gros, c'est plus "est-ce que c'est lui?", "est-ce que c'est moi?", parce que c'est elle ! Donc là on sait que « oh... y a Karina qui va venir, elle va le faire ». Les enfants savent qu'il y a Karina. Euh... puis que Karina va venir. Et donc il faut bien penser à placer les affaires, parce que Karina va passer... on la voit pas beaucoup, mais elle est très présente par ce qu'elle apporte. Définitivement.

Et parler de relation implique de parler d'échange. Ces femmes qui viennent, se déplacent, et font leur ménage, laissent souvent plus que de la propreté derrière elle. Ainsi, Véronique témoigne des attentions d'une de ces précédentes femmes de ménage, une femme d'une cinquantaine d'année, qui prenait le temps de placer les

peluches des enfants de manière à leur faire raconter des histoires. Cela faisait beaucoup rire les enfants de Véronique et elle appréciait énormément ce geste.

De la même manière, Françoise a été énormément marquée par la présence de Danielle pendant 25 ans à son domicile. Durant ces années, elle a pu noter les démonstrations d'attention, qui pouvaient partir de petits gestes mais qui faisaient beaucoup. Françoise décrit notamment le respect et la compréhension que Danielle avait de sa maison.

C'était impeccable. Écoute tu rentres dans la maison et y a cette odeur de propreté, et y a cet ordre aussi, puis toujours un respect aussi de, t'sais pour moi c'est toujours un ordre un petit peu désordonné chez moi, j'ai des livres qui traînent partout, et puis des tapis, pleins de trucs comme ça, et elle respectait ça, donc elle ne changeait pas beaucoup la disposition des trucs, fait qu'elle était très respectueuse alors oui, c'était toujours épatant. Et puis des fois elle avait un petit système de plus, de ranger d'une certaine façon, alors ouais...

Elle décrit son ménage en expliquant que Danielle avait le soin de ne « pas trop s'ingérer », et qu'il lui arrivait de lui faire des cadeaux qu'elle n'achetait pas forcément (Françoise fait notamment référence à une lampe que Danielle s'était vue offrir), mais qui venaient améliorer l'intérieur et s'inscrivaient parfaitement dans la logique décorative de la maison. Pour cela, pour ces attentions bien pensées et qui tombaient juste, Françoise parle de « générosité » mais aussi de qualités supplémentaires qui vont chercher dans l'attention et la compréhension de l'autre.

C'est une dame qui avait beaucoup de bon sens, une dame très modeste, avec pas beaucoup d'éducation, mais comme je disais qui avait beaucoup de cœur, et beaucoup de bon sens, un excellent jugement. Et parfois elle me donnait des conseils puis je me disais « mon dieu, ça a bien de l'allure ». Des fois je la regardais et je lui disais « Danielle mon dieu que ça a de l'allure votre affaire! ».

Ce genre d'échanges, Françoise le qualifie de « spécial » et de « privilégié ». « C'est une dame qui avait beaucoup d'intuition, et puis brillante. Protectrice aussi de ses clients. De ses milieux. Très attentionnée ». Ces qualités ont alors fait en sorte que Danielle ait été intégrée comme faisant partie de la famille, et les deux femmes sont restées en contact bien que Danielle ait arrêté de travailler chez Françoise.

Ce témoignage montre que si la relation s'est inscrite sur une si longue durée, c'est bien parce que l'échange a été plus loin qu'un simple service en contrepartie d'un salaire. Le travail ménager s'inscrit dans les services à domicile, et implique de la part de l'employée une prise en considération de chacun de ses clients pour parvenir à répondre au mieux à ses besoins. Prendre en considération la valeur de ces attentions inviterait alors à repenser nos conceptions du travail domestique.

5.2 Repenser le travail ménager et la répartition des tâches

En effet, à partir de ces constats tous tellement positifs sur l'apport des femmes de ménage sur le quotidien, il semble nécessaire de repenser le travail ménager. Si les féministes se sont battues pour faire sortir la femme de la cuisine et plus largement de la maison, la victoire est à relativiser, puisque nous l'avons vu, le travail ménager reste réservé aux femmes en priorité. Or celui-ci devrait être complètement reconfiguré. Pour Arlie Russell Hochschild (2004), « une excellente manière d'élever la valeur du *care* consiste à y impliquer les pères. Si les hommes partageaient les soins aux membres de leur famille dans le monde entier, le *care* se développerait horizontalement, plutôt que d'être repoussé à un échelon inférieur de l'échelle

sociale⁹³ ». Silvia Federici, elle, parle de l'importance d'intégrer l'État et de trouver des solutions pour supporter les mères de famille avec notamment de nouveaux systèmes de garde.

Mais il semble aussi que, comme Françoise l'a envisagé et le décrit du moins théoriquement, il soit possible de concevoir le travail domestique autrement. Le témoignage de Pauline est intéressant en ce sens. Lorsqu'elle fait référence au fait d'avoir embauché une femme de ménage, elle considère avoir fait le choix d'un nouveau « mode de vie ». Elle fait alors un parallèle entre le fait de bénéficier des services de Jessica et le fait d'être amenée à recevoir des soins. « c'est ma petite gâterie, c'est comme quand je vais me faire masser mettons, je paye pour et ça me fait plaisir que quelqu'un mettons me masse, ou quand je vais chez l'osthéo ou quoi que ce soit ». Selon elle, cela entre directement dans les soins à la personne, et elle trouve ces services « réconfortants ».

Or valoriser les apports de ce service pourrait permettre de revaloriser ces tâches, de les percevoir autrement, de leur retirer leurs attributs genrés. Nous avons tous besoin de faire le ménage, pourquoi persistons-nous à le percevoir de façon dégradante et à le laisser à une catégorie de personnes bien ciblée et précarisée ?

Or cette catégorie de femmes vulnérables représente « une « réserve de main-d'œuvre » idéale »⁹⁴, comme l'écrit Isabelle Puech (2006).

Inscrite dans le prolongement de leur activité de mère-épouse exercée au sein de la sphère domestique, c'est la seule « qualification » qu'elles peuvent mettre en avant sur le marché du travail. (...) Elles se sont dirigées vers le

⁹³ Arlie Russell Hochschild, 2004, « Le nouvel or du monde », p. 73

⁹⁴ Isabelle Puech, « Femmes et immigrées : corvéables à merci », *Travail, genre et sociétés* 2006/2 (N° 16), p. 42

secteur du nettoyage « par défaut », parce qu'il y avait une offre d'emploi qui leur était destinée et parce que cet emploi apporte un salaire dont leur famille a besoin.

Tant qu'il n'y aura pas d'évolution des moyens et des mentalités, ces femmes seront donc laissées à leur sort et exploitées pour le bien-être de familles disposant de meilleures ressources sociales et économiques. Leurs apports sont minimisés et leur travail est dévalué et perçu socialement comme humiliant. C'est alors que le *care* devrait être impliqué.

5.3 Repenser les services à domicile par le *care*

En effet, c'est ici qu'entre en jeu la très inspirante conception du *care*. Le *care*, comme nous l'avons vu, c'est une façon de concevoir le monde différemment, et de réintégrer l'importance des services et des soins dans notre société capitaliste. C'est la volonté de trouver une façon de mesurer ces apports et de les considérer, bien qu'ils n'aient pas de poids monétaire et financier. C'est la nécessité de reconsidérer le travail domestique pour ce qu'il vaut vraiment: un travail éprouvant, difficile physiquement, qui demande du respect et de l'attention pour être bien fait, qui implique un contact avec des clients, une gestion du temps, une rigueur. C'est de revaloriser ses tâches non seulement pour ce qu'elles sont, mais aussi pour leur nécessité et pour ce qu'elles apportent à la société.

En ce sens, le *care* a été théorisé en tant qu'éthique, et il peut être compris et décliné ainsi :

Le concept de *care* diffusé au début des années 1980 par la psychologue Carol Gilligan (1982), est actuellement utilisé dans la littérature scientifique francophone plutôt que les termes « soin » ou « sollicitude », car il englobe les actions de prendre soin de quelque chose ou d'une personne : « *to care for* »; de se préoccuper d'une chose ou d'une personne et de la considérer importante : « *to care about* »; et de s'occuper d'une chose ou d'une personne: « *to take care of* » (Snauwaert, 2015)⁹⁵.

Pour Pascale Molinier, le travail ménager doit absolument être intégré dans le travail du *care*, et cette conception prend tout son sens lorsque les employeuses font référence au fait que si elles cherchent une personne qui fera bien le ménage chez elles, elles cherchent surtout et avant tout une personne avec une personnalité qui va leur plaire et en qui elles vont pouvoir avoir confiance. Dans ce genre d'emplois et d'environnements de travail, la personne qui travaille doit alors être prise en considération aussi et avant tout pour ce qu'elle est et pour l'attention qu'elle est capable d'apporter.

Et Françoise tend alors à témoigner dans ce sens lorsqu'elle explique qu'un employeur a une « responsabilité » envers la personne qu'il embauche.

Puis euh... moi je pense que si tu t'intéresses pas à cette personne, qui peut pas être sensible à ça! N'importe qui qui vient chez toi, au fur et à mesure du temps, si tu t'intéresses à cette personne là et tu bâtis une relation, je trouve qu'à un moment donné ça peut pas faire autrement que d'émerger, quelque chose émerge de ça qui va être constructif, en tous cas davantage constructif. Pis non seulement le travail va être mieux fait, mais tu vas euh comment je dirais ça... même nous on y gagne, t'sais, moi j'ai gagné, c'est pas juste parce

⁹⁵ Gilligan (1982) et Snauwaert (2015), cités par Luna Bégin, « L'espace social et familial du culinaire cuisiné par le genre : identifications, parcours et créativité chez les québécois à l'avant-garde de l'égalité entre les sexes », Mémoire de maîtrise, Uqam, 2017, p. 51-52

qu'elle m'apportait un service, mais c'est parce que j'ai découvert une personne, avec ses qualités et ses défauts.

Elle témoigne alors d'une anecdote que lui aurait confié Danielle il y a plusieurs années. Danielle avait un autre client, qui travaillait de chez lui. Lorsqu'elle arrivait le matin, il lui disait bonjour, puis ne lui adressait plus la parole. « T'sais! Moi je trouve ça assez spécial. Et puis elle ça la touchait aussi. Pour qu'elle m'en parle. T'sais y a quelque chose d'un peu humiliant ! ». Ne pas prendre en compte le côté humain de cette relation et renvoyer à la femme de ménage une perception de son travail dévalorisée fait en sorte que pour deux domiciles, deux employeurs, deux situations similaires sur le plan matériel mais différentes sur l'aspect humain, une des deux soit plus agréable pour l'employée et l'autre soit vécue comme humiliante. Ce ne sont ni les tâches ni la fonction qui sont problématiques, mais bien tout le bagage auxquelles elles renvoient.

CONCLUSION

Prendre le point de vue des employeuses nous a permis de ressentir toute la gêne qui persiste face aux employées domestiques, face à leur condition, face à leurs tâches. Or cette gêne, qui reflète la vision de la société, reflète aussi beaucoup d'enjeux autour du travail domestique, enjeux sur lesquels on tend collectivement à fermer les yeux tant que cela nous arrange. Pauline met entre autres le doigt sur la problématique de la dimension postcoloniale. Elle se défend de considérer Jessica comme son "esclave" ou sa "servante" et fait un lien avec le tourisme blanc dans les pays moins développés économiquement.

Et puis moi je la traite pas comme ça non plus, mais t'sais c'est toujours comme ça quand... mais j'ai ce sentiment là aussi quand je vais dans les pays, t'sais mettons en Amérique Latine, je me sens toujours comme la grosse touriste exploi... ouais c'est ça puis tout, puis là j'suis tout le temps comme consciente de leur condition puis j'me sens un peu mal puis coupable, t'sais, mais... c'est ça...

Aborder le travail ménager du point de vue des employeuses nous a aussi permis de comprendre, dans une certaine mesure et en tenant compte de la non représentativité de l'échantillon que nous avons interrogé, toute l'ambiguïté des rapports que nos répondantes entretiennent avec le ménage en général, et surtout qu'il s'agit bien d'un nœud pour l'analyse des rapports de classe et de race entre femmes tout autant que d'un service de femmes pour les hommes.

Dans un premier temps, nous avons pu constater que toutes nos répondantes percevaient différemment le ménage et ses tâches. Les tâches semblent en effet hiérarchisées selon plusieurs critères, et celles qui concernent la dimension esthétique

du domicile sont mises en valeur lorsque celles qui sont perçues comme dégradantes sont vécues comme des corvées. Nous avons pu remarquer que la perception des tâches ménagères avait une corrélation directe avec l'environnement dans lequel nos répondantes ont grandi et avec la façon dont leurs propres parents (les mères surtout il semblerait) les appréhendaient. Nous avons remarqué alors soit une volonté de se détacher du modèle familial, que ce soit pour nos deux répondantes qui ont grandi dans des environnements dans lesquels la propreté n'était pas une priorité ou à l'inverse pour notre répondante qui a grandi avec une mère particulièrement maniaque, soit une volonté de reproduire le schéma parental et de déléguer le ménage comme les parents par le passé pouvaient le faire. Nous avons aussi constaté que trois de nos répondantes ont vu leur mère faire des ménages pour gagner leur vie, et que ceux-ci ont grandi avec une perception différente des autres de ce travail.

Et en effet, dans un deuxième temps, nous avons interrogé la vision que nos répondantes avaient du travail produit par leurs employées domestiques ainsi que des profils de ces dernières. Nous avons alors réalisé que nos répondantes s'inscrivaient dans la lignée de pensées stigmatisantes et les clichés que la société tend à nous renvoyer sur les employées domestiques. Immigrées, non qualifiées, ces femmes, puisqu'elles sont bien en majorité des femmes, sont perçues comme des personnes qui exercent ce travail avec plaisir à défaut de pouvoir occuper une place plus valorisante dans la société, que ce soit par manque d'éducation ou par manque de maîtrise de la langue française. Les employeurs-es se perçoivent alors comme des bons samaritains qui créent de l'emploi et leur offrent la possibilité de travailler. Le travail en tant que tel, lui, tend à être diminué et ses difficultés, autant physiques que psychologiques, tendent à être amoindries au travers des commentaires de nos répondantes. Nous avons donc relevé un écart important entre la réalité et la façon dont le travail domestique et ses travailleuses étaient perçus.

Par ailleurs, dans un troisième temps, nous avons essayé de comprendre les raisons du recours à des employées domestiques et la façon dont cette relation était appréhendée. Certaines de nos répondantes ont tiré un trait sur le fait de faire leur ménage elles-mêmes, tandis que d'autres ont fait appel à une aide extérieure car les tâches n'étaient pas réparties dans leur domicile ou par manque de temps. Pour certaines, il s'agit d'un luxe quand pour d'autres, il s'agit d'une aide nécessaire pour pouvoir allier maternité, vie personnelle et vie professionnelle. Nous avons constaté la difficulté pour nos répondantes de se percevoir ou de s'assumer en tant qu'employeuses. Nous avons aussi noté une tendance à être gênée par certaines des tâches accomplies par son employée domestique, et une détermination unanime à ne surtout pas être présente lorsque l'employée domestique est au domicile pour y faire le ménage. Avoir une femme de ménage et la laisser rentrer dans l'espace privé de son domicile implique donc un processus qui est vécu plus ou moins difficilement par nos répondantes. Le fait d'en parler s'est révélé lui-même compliqué, confrontant nos répondantes à des sujets qu'elles n'ont pas l'habitude d'aborder, notamment sur la question de la rémunération, par exemple. La relation entre employeuses et employées est alors loin d'être évidente, et nous avons pu constater au travers de ces recherches certaines des difficultés témoignant de l'ambiguïté de cette relation professionnelle s'établissant dans un cadre peu encadré et privé. Attentes vis-à-vis de son employée, déceptions, reproches, volonté d'effacer sa présence... nous avons retrouvé, au travers des témoignages, toute la complexité que représente la position d'employée domestique. Si toutes nos répondantes ont insisté sur leur volonté de traiter leur employée comme leur égal, nous avons vu à quel point la relation qui se mettait en place était dans tous les cas totalement asymétrique. En parallèle, nous avons été témoins de la manière dont pouvaient se mettre en place des abus de la part des employeuses, des demandes spéciales non légitimes ou encore des services en extra, et la façon dont la relation professionnelle pouvait se compliquer en voyant s'y mêler d'autres enjeux à dimension affective.

Enfin, dans un quatrième temps, nous avons pu questionner ce que les travailleuses domestiques tendaient à apporter aux foyers qui les embauchaient. Pour toutes nos répondantes, nous avons alors constaté la façon dont la présence de l'employée améliorerait considérablement leur mode de vie, leur confort, mais aussi permettrait de faciliter le fait de consacrer du temps de qualité à sa famille et à son couple. Les employées domestiques tendent à faire plus que du ménage et répondent au concept du *care* de par le soin et les attentions qu'elles apportent à leurs employeuses et aux domiciles de ces dernières. Leur présence et leur travail permettent de ne remettre en question ni la domination des hommes, ni la place des femmes dans la sphère privée qu'est le domicile.

Au regard de tous ces apports et de l'unanimité quant aux bénéfices apportés par la présence d'une employée domestique, nous avons alors questionné la place des employées domestiques et la vision du ménage dans notre société. Les mentalités doivent évoluer, ce travail doit être encadré, revalorisé, et surtout, il paraît nécessaire de parvenir à le dissocier des femmes et des fonctions essentialisées qui leur sont encore prêtées. Cette étape semble déterminante dans la possibilité d'envisager une émancipation des femmes, et surtout de toutes les femmes. Car les femmes qui sont employées comme travailleuses domestiques, comme c'est le cas des employées de nos répondantes, sont bien des femmes qui font face à la précarité et qui sont jugées et laissées de côté par une partie de la population face à la mondialisation économique et sociale. Or il convient de revaloriser le travail domestique en le dissociant des stigmates auxquels il est associé, de l'intégrer dans l'économie et de le reconnaître en tant que travail, mais aussi et surtout, grâce au concept du *care*, de l'envisager selon son évidente nécessité et le bien-être qu'il est réellement capable d'apporter.

Finally, this field research will have allowed, through the bias of the terrain, to illustrate the interlocking of power relations in the private domestic sphere, while also highlighting certain issues surrounding domestic work. The analysis of discourse will have allowed to show the ambivalence of the positions of these women employers who, for the most part, see themselves as conscious and appreciative of the work of their employees whom they consider as equals, but who do not hesitate to judge harshly their work as much as their person, implying a real hierarchical distance between these different women. This distance, then more or less assumed, becomes one of the reasons for the problematic positioning as much as employer. The angle of study proposed will then itself support the fact that, like all work, domestic work produces not only employers and employees, but also the interlocking and implication of factors such as the private, the intimate and the affective which blur the limits and boundaries normally proper to work. This will finally allow to clarify and support certain issues surrounding the living conditions of domestic workers.

RÉFÉRENCES

Angeloff, Tania, « Emplois de service : nouvelle domesticité ou gisement d'emplois ? », *Idées économiques et sociales* 2008/3 (N° 153), p. 20-27

Bals, Myriam, *Le travail domestique des femmes en contexte migratoire, Effets psychosociaux et stratégies d'adaptation*, Travail de thèse présenté à la Faculté de Sciences Humaines Appliquées de l'Université de Montréal, 1996, 348 p.

Bégin, Luna, « L'espace social et familial du culinaire cuisiné par le genre : identifications, parcours et créativité chez les québécois à l'avant-garde de l'égalité entre les sexes », *Mémoire de maîtrise*, UQAM, 2017, 250 p.

Blanchard, Sophie, « Intersectionnalité, migrations et travail domestique : lectures croisées en France et aux États-Unis », *EchoGéo* [En ligne], 30 | 2014, 7 p.

Chauvin, Sébastien, et Nicolas Jounin, « L'observation directe », dans *L'enquête sociologique*, sous la direction de Paul Paugam, Presse Universitaire de France, Paris, 2010, p. 143-165

Delphy, Christine, *Classer, Dominer, Qui sont les autres?*, La Fabrique, Paris, 2008, 277 p.

Destremau, Blandine, et Bruno Lautier, « Introduction: Femmes en domesticité. Les domestiques du Sud, au Nord et au Sud », *Tiers-Monde*, tome 43, n°170, 2002, p. 249-264

Falquet, Jules, « Penser la mondialisation dans une perspective féministe », Travail, genre et sociétés, 2011/1 n° 25, p. 81-98

Federici Silvia, traduction par Delphine Bordier et Bernard Walter, « Reproduction et lutte féministe dans la nouvelle division internationale du travail », dans Dalla Costa M. and Dalla Costa, G., Women, Development and Labor of Reproduction, Struggles and Movements, Africa, World Press, Asmara, Eritrea, 1999, p. 1-16

Galerand, Elsa, Martin Gallié et Jeanne Ollivier Gobeil, Travail domestique et exploitation: le cas des travailleuses domestiques Philippines au Canada (PAFR), Rapport de recherche, Janvier 2015, 53 p.

Glenn Evelyn Nakano, « De la servitude au travail de service : les continuités historiques de la division raciale du travail reproductif payé », dans Dorlin Elsa (dir.), Sexe, race, classe. Pour une épistémologie de la domination, Paris, PUF, coll. Actuel/Marx confrontation, 2009, p. 21-63

Glenn Evelyn Nakano, « Pour une société du *care* », Cahiers du Genre 2016/3 (HS n°4), 2016, p. 199-224

Grawitz, Madeleine, Méthode des sciences sociales, DALLOZ, coll. Précis Droit public. Science politique, Paris, 2011, 1019 p.

Grinschpoun, Marie-France, Construire un projet de recherche en sciences humaines et sociales, une procédure de mise en lien, Enrick B Éditions, Paris, 2012, 80 p.

Guillaumin, Colette, « Pratique du pouvoir et idée de Nature (1) L'appropriation des femmes », *Questions Féministes*, N°2, Les corps appropriés, 1978, pp. 5-30

Isaure, et Bertrand Ferrier, *Mémoires d'une femme de ménage*, Éditions Grasset et Fasquelle, 2012, 192 p.

Lehuu, Isabelle, « Écrire l'histoire des femmes au pluriel », dans Isabelle Lehuu (dir.), *Blanches et noires : Histoire(s) des Américaines au XIXème siècle*, Cahiers de l'IREF, collection Agora, n°2, 2011, p. 1-20

Le Petitcorps, Colette, « Service à domicile, femmes et migrations en France. Le rapport de domesticité en question », Thèse en sciences humaines et arts, Université de Poitiers, 17 décembre 2015, 341 p.

Memmi, Albert, *Portrait du colonisé, portrait du colonisateur*, Éditions Gallimard, collection Folio actuel, 2002, 176 p.

Molinier, Pascale, « Des féministes et de leurs femmes de ménage : entre réciprocité du *care* et souhait de dépersonnalisation », *Multitudes* 2009/2 (n° 37-38), p. 113-121

Molinier, Pascale, *Le travail du care*, La Dispute, coll. « Le genre du monde », 2013, 222 p.

Molinier, Pascale, *Les enjeux psychiques du travail*, Petite biblio Payot, 2015, 336 p.

Nakano Glenn, Evelyn, « Pour une société du *care* », *Cahiers du Genre* 2016/3 (HS n°4), p. 199-224

Puech, Isabelle, « Femmes et immigrées : corvéables à merci », *Travail, genre et sociétés*, 2006 / 2 (N° 16), p. 39-51.

Russell Hochschild, Arlie, traduction de Laurence Bachmann, « Le nouvel or du monde », *Nouvelles Questions Féministes*, Vol 23, mars 2004, p. 59-74

Sites d'annonces et de recrutement d'employées domestiques :

<http://lechiffonvert.ca/>

<http://www.plumeau.qc.ca/>

BIBLIOGRAPHIE

Avril, Christelle, « Le travail des aides à domicile pour personnes âgées: contraintes et savoir-faire », *Le Mouvement social*, No. 216, Relations de Services: Métiers, Travaux et Syndicats, Jul.-Sep., 2006, pp. 87-99

Blanchard, Sophie, « Migration féminine et « condition domestique » : de l'apprentissage à la professionnalisation. Trajectoires de travailleuses domestiques andines à Santa Cruz », *Revue Tiers Monde*, 2014/1, n°217, p. 147-162

Brugère, Fabienne, *L'éthique du care*, Paris, PUF, 2014, 158 p.

Daune-Richard, Anne-Marie, et Anne-Marie Devreux, « Rapports sociaux de sexe et conceptualisation sociologique », *Recherches féministes*, vol. 5, n°2, 1992, p. 7-30

De Ketele, Jean-Marie, et Xavier Roegiers, *Méthodologie du recueil d'informations, « Fondements des méthodes d'observation, de questionnaire, d'interview et d'études de documents »*, 5ème édition, De Boeck Université, Paris, 2016, 208 p.

Delphy, Christine, « Par où attaquer le « partage inégal » du « travail ménager » ? », *Nouvelles Questions Féministes*, vol 22, 2003, p. 47-71.

Dorlin, Elsa, *Sexe, Race, classe, pour une épistémologie de la domination*, Paris, PUF, 2009, 320 p.

Durin, Séverine, « Le visage indien de la domesticité. Domesticité à demeure et ethnicité à Monterrey, Mexique », *Revue Tiers Monde*, 2014/1, n°217, p. 163-179

Dussuet, Annie, *Travaux de femmes. Enquêtes sur les services à domicile*, L'Harmattan, Paris, 2005, 213 p.

Fanon, Frantz, *Peau noire, masques blancs*, Éditions du Seuil, Paris, 1952, 239 p.

Galerand, Elsa, et Danièle Kergoat, « Consubstantialité vs intersectionnalité? à propos de l'imbrication des rapports sociaux », *Nouvelles pratiques sociales*, Vol. 26, n°2, printemps 2014, p. 44-61

Georges, Isabel, « L'emploi domestique féminin au croisement de l'espace public et privé », *Autrepart*, 2008/3, n°47, p. 57-71

Gilligan, Carol, « Le *care*, éthique féminine ou éthique féministe? », *Multitudes*, 2009/2, n 37-38, p. 76-78

Kerber, Linda K., « Separate Spheres, Female Worlds, Woman's Place: The Rhetoric of Women's History », *The Journal of American History*, Vol. 75, N°1, June 1988, p. 9-39

Lanza, Nazarena, « Les domestiques Sénégalaises au Maroc : Un travail servile entre tradition et modernité » dans Michel Peraldi, *D'une Afrique à l'autre. Migrations subsahariennes au Maroc*, Karthala, 2011, pp.119-144

Marbot, Claire, « Le recours aux services à domicile et ses déterminants en France. Une analyse au cœur du ménage », *Travail, genre et sociétés*, 22, 2009, p. 31-52

Mathieu, Nicole-Claude, *L'Anatomie politique 2. Usage, déréliction et résilience des femmes*, Paris, La Dispute, coll. « Le genre du monde », 2014, 386 p.

Molinier, Pascale, « La haine et l'amour, la boîte noire du féminisme? Une critique de l'éthique du dévouement », *Nouvelles Questions Féministes*, Vol. 23, mars 2004, p. 12-25

Moujoud, Nasima, « Effets de la migration sur les femmes et sur les rapports sociaux de sexe. Au-delà des visions binaires », *Les cahiers du CEDREF*, n°16, 2008, p. 57-79

Paperman, Patricia, et Pascale Molinier, "L'éthique du *care* comme pensée de l'égalité", *Travail, genre et société*, 2011 / 2 (n 26), p. 189-193

Paperman, Patricia, "Ethique du *care*, un changement de regard sur la vulnérabilité", *Gérontologie et société*, 2010/2, vol. 33 / n 133), p. 51-61

Parrenas, Rhacel Salazar, *Servants of globalization: Women, Migration and Domestic Work*, Stanford University Press, Stanford, 2001, 328 p.

Rollins, Judith, "Entre femmes. Les domestiques et leurs patronnes », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 84, 1, 1990, p. 63-77

Sources disponibles

Rapports statistiques disponibles sur les sites:

www.statcan.gc.ca

www.stat.gouv.qc.com