



الجمعية التونسية للنساء الديمقراطيات
Association Tunisienne
des Femmes Démocrates

Observatoire Asma Fanni
pour l'Égalité des chances et de la citoyenneté

LES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES DANS LE GRAND TUNIS

Conditions de travail,
réalité des violations
et enjeux du travail décent

Tunis Juin 2020

avec le soutien de



Etude réalisée par
Dr. Zouheir Ben Jannet

Caricatures réalisées par
l'artiste Nidhal Ghariani

Juin 2020

© Droits d'auteur réservés à l'Association Tunisienne des Femmes Démocrates

ISBN : 978-9973-751-21-8

Remerciements

Dans le cadre du projet « *Rendre digne le travail de soins : promotion de l'emploi décent et l'action collective des travailleuses domestiques en Tunisie* » émis par l'Assemblée pour la Coopération pour la Paix (ACPP). La commission des droits économiques, sociaux, et culturels (DESC) de l'Association Tunisienne des Femmes Démocrates présente et publie l'étude suivante : « *Les travailleuses domestiques dans la région du Grand Tunis, conditions de travail, réalité des violations et défis sur le travail décent* ».

L'Association Tunisienne des Femmes Démocrates tient à présenter ses vifs remerciements à toutes celles et à tous ceux qui ont contribué à la réalisation de cette étude : aux expertes et experts aux travailleuses domestiques qui ont enquêté sur terrain, aux travailleuses domestiques qui ont accepté de répondre au questionnaire et aux adhérentes de l'ATFD qui ont aidé à sa réalisation.

L'ATFD remercie :

- le Docteur Zouheir Ben Jannet, sociologue et professeur universitaire, qui a assuré la préparation et la réalisation de cette étude.
- les enquêtrices travailleuses domestiques qui ont participé à ce travail : Rabia Mejri, Saliha Khalloufi, Sarra Garouachi, Leila Sallami, Saida Chaabani
- la Commission des droits économiques et sociaux et culturels de l'ATFD, qui l'a conçue et finalisée
- l'administration de l'ATFD qui l'a appuyée
- l'Assemblée pour la Coopération pour la Paix (ACPP) qui l'a soutenue

« Quand la personne est victime de discrimination et d'exclusion, elle perd sa dignité humaine. Étant inhérente à la personne humaine, la dignité constitue le fondement de tous les droits et libertés. »

Hafidha CHEKIR

Dédicace

Nous dédions cette étude

A chaque femme exténuée par la vie,

A toutes celles qui souffrent d'épuisement et de fatigue,

A toutes celles qui contribuent au développement économique et au bien-être social et familial sans reconnaissance de leurs droits, sans valorisation, de leurs efforts, sans appréciation de leur travail.

Aux travailleuses domestiques que rien ne distingue ni cheveux noirs ni cheveux blancs ! Destins entremêlés de toutes ces fillettes ou jeunes filles, de ces femmes adultes et des femmes de plus de soixante ans !

Aux travailleuses qui ont été privées d'études, aux élèves et étudiantes, cheffes épouses et mères de familles ou femmes seules qui rêvent et aspirent à un monde sans violence respectueux de leurs efforts et de leurs douleurs et mesurant l'importance de leur contribution à l'édification de la vie.

A Nejma, Saoussen, et Imène, trois sœurs travailleuses domestiques, victimes de l'accident du bus de Amdoun obligées de fuir leur calvaire quotidien pour se réfugier dans la mort .

Puisse cette étude être une esquisse efficace des droits effectifs à bâtir pour la dignité de la personne humaine !

Préambule

Le droit au travail des femmes est considéré comme un droit socio-économique fondamental reconnu par les conventions internationales. Ce droit est une condition nécessaire à leur émancipation et leur autonomie économique mais aussi à la garantie de leur dignité humaine et au bien-être social et économique, tant pour elles-mêmes que pour l'ensemble de la société.

La Constitution tunisienne de 2014 a d'ailleurs affirmé dans son article 40 que « *Tout citoyen et toute citoyenne a droit au travail. L'État prend les mesures nécessaires afin de le garantir sur la base du mérite et de l'équité.*

Tout citoyen et toute citoyenne a droit au travail dans des conditions favorables et avec un salaire équitable ».

De même les textes internationaux dont notamment le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et les conventions internationales du travail ont consacré le droit au travail tout en l'assortissant de certaines conditions qui permettent aux travailleurs et aux travailleuses d'accomplir leur tâche dans des conditions de travail dignes, justes et satisfaisantes, de jouir du droit à la sécurité sociale et du droit à un salaire juste garantissant un niveau de vie décent pour eux-mêmes et pour leurs familles. Conformément aux dispositions de la Constitution tunisienne de 2014, des lois régissant le domaine comme les conventions internationales notamment la convention n°189/2012 de l'OIT relative au travail décent des travailleuses et des travailleurs domestiques et la convention n°190/ 2019 sur la violence et le harcèlement dans le travail.

Ce droit exige aussi un milieu de travail décent, toute forme de violences et de discrimination contre les ouvrières quelle que soit leur ori-

gine doit y être bannie, leur dignité et leur intégrité physique et morale doivent y être respectées, la jouissance de tous les droits économiques et sociaux assurée, ainsi que l'égalité des chances sur la base de l'égalité entre les sexes.

Cependant en Tunisie, malgré l'affirmation de ce droit, et suite à l'apparition de formes de travail précaires et flexibles et à la propagation du secteur informel où les femmes occupent une place importante notamment dans l'agriculture, dans les petites industries et dans le secteur des employées de maison, le marché de l'emploi a entraîné l'instabilité du travail, le non-respect des règles essentielles du travail décent et l'absence de politique réelle de protection sociale.

Il faut noter qu'en dépit de l'adoption par la Tunisie de législations récentes protectrices, telles que la loi organique 2016-61 du 3 Août 2016 relative à la prévention et la lutte contre la traite des personnes, et la loi organique 2017-58 du 11 août 2017 relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes, et surtout son article 20 qui interdit et criminalise le recrutement des enfants en tant qu'employées de maisons, les femmes, travailleuses domestiques assurent des emplois non qualifiés et non stables. Les conditions du travail décent comme le recrutement par contrat, la jouissance du droit à la sécurité sociale, le respect des mesures de protection de la santé et la sécurité professionnelle et le droit syndical sont inexistantes.

Ce secteur représente l'une des illustrations les plus importantes du travail informel qu'il faudrait combattre pour garantir l'autonomie économique des femmes, rendre effectives les lois applicables en la matière, réviser les lois non protectrices et exprimer la solidarité avec les femmes victimes de l'exploitation et de la violence et dont la situation s'est aggravée du fait de la pandémie de la COVID 19.

Sur la base des principes de l'Association Tunisienne des Femmes Démocrates portant sur la défense des droits humains des femmes et la conviction que ces droits sont indivisibles et interdépendants et dans le cadre de son engagement pour la cause des femmes et de l'importance de leur participation économique et sociale dans la création de la richesse et la réalisation du développement, l'ATFD a créé une commission sur les droits des femmes dans le travail qui a pour objectifs d'observer les violences et les infractions, en les documentant, de veiller à l'application des décisions, des procédures et des lois comme de présenter des recommandations pour d'éventuelles réformes législatives.

Dans le cadre de cette commission, plusieurs thèmes ont été traités, dont particulièrement l'impact de la sous-traitance sur les conditions socio-économiques des femmes et des crises économiques sur elles. Ce parcours s'est soldé par la création en 2012, de «l'Observatoire Asma Fanni pour l'Egalité des chances et la citoyenneté » qui a permis à l'ATFD d'approfondir ses recherches dans le domaine, de mener une étude sur les conditions de travail des femmes rurales en 2014, et de publier une autre étude sur les programmes et les instruments d'emploi et d'intégration professionnelle des femmes en Tunisie en 2018.

Aujourd'hui, par la préparation de l'étude sur les travailleuses domestiques, l'ATFD a voulu valoriser le rôle que ces femmes jouent dans la société et s'engage à le mettre en lumière pour aider aux solutions.

Ces femmes offrent des services divers non reconnus tels que la prise en charge des enfants et des personnes âgées et qu'elles accomplissent sans reconnaissance de leurs efforts et sans que ce dernier ne soit considéré parmi les sources de production de richesses dans le système économique du pays .

Dans le cadre de son observatoire, l'ATFD a enregistré de graves formes d'exploitation des femmes travailleuses domestiques par l'arrivée dans

ce secteur de femmes migrantes ou réfugiées venues d'Afrique subsaharienne et qui ont témoigné de leur vécu dans des rencontres et séminaires nationaux exprimant leur demande d'être soutenues dans la défense de leurs droits à l'équité, l'égalité, et à un travail décent qui les protège en leur garantissant un salaire juste et en respectant leur dignité. L'ATFD a également enregistré l'augmentation du recours à l'emploi des filles mineures en violation flagrante de leur enfance et en les privant de leur droit à l'éducation. Certaines régions pauvres de la Tunisie se sont transformées en marché où les intermédiaires se livrent dans l'impunité totale à la traite des personnes.

A travers cette étude, et selon une approche participative, l'ATFD s'est intéressée aux conditions de travail des femmes travailleuses à domicile, dévoilant dans leurs vécus la pénibilité de ce travail et recensant les violations qu'elles subissent et leurs impacts sur leur vie privée et publique.

Cette étude contribue à mettre en évidence la précarité de ce secteur, qui prive les femmes de leurs droits essentiels tels que l'éducation, la santé, la couverture sociale, le droit à un travail digne, pour exprimer notre soutien et pour les accompagner dans la revendication de leurs droits conformément aux dispositions de la Constitution tunisienne de 2014, des lois régissant le domaine comme des conventions internationales notamment la convention n°189/2012 de l'OIT relative au travail décent pour les travailleuses et les travailleurs domestiques et la convention n°190/ 2019 sur la violence et le harcèlement dans le travail.

Tout notre soutien aux travailleuses domestiques que nous continuerons à soutenir et à accompagner pour faire aboutir la revendication de leurs droits et de leur dignité.

SOMMAIRE

Remerciements	3
Dédicace	4
Préambule	5
Sommaire	9
Index des tableaux	13
Index graphiques	14
Index des récits de vie	14
Introduction	15

CHAPITRE I 23

PROBLÉMATIQUE ET MÉTHODOLOGIE

I. L'objet de l'étude, ses questions et ses objectifs les plus importants 25

1. Les travailleuses domestiques objet d'étude 25
2. Questions de départ 27
3. Les objectifs de l'étude 27

II. Procédures méthodologiques 30

1. Spécificité de la méthode recherche-action 30
 2. Dynamiser le rôle de la travailleuse domestique dans la recherche 32
 3. Techniques d'intervention sur terrain 33
 4. Echantillon de l'étude 37
-

CHAPITRE II 39

L'IDENTITÉ SOCIALE DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

I. Caractéristiques générales de la travailleuse domestique 41

1. Âge 41
2. Niveau d'instruction 42
3. Etat civil 45
4. Répartition géographique : fragilité spatiale et urbaine entre reproduction et expansion 49
 - 4.1 Lieu de naissance : les signes de la fragilité spatiale 49

4.2 Lieu de résidence actuel : l'élargissement du cercle de la fragilité urbaine	51
4.3 Le lieu de travail des résidentes : indice de la forte demande sociale du métier	54
II. Dynamique de la vie familiale	55
1. Le mariage	56
2. Le conjoint	57
3. La taille de la famille	58
4. L'environnement familial	60
5. Conditions de résidence	62
.....	
CHAPITRE III	65
DYNAMIQUE DE LA VIE PROFESSIONNELLE	
I. Le parcours professionnel	67
1. L'âge d'accès au travail : violations des droits de l'enfance dans nos foyers	67
2. Conditions d'accès à la profession : une profession pour les sans profession	74
3. Le passé professionnel : quand la fragilité s'installe	76
II. Régime de recrutement et de promotion professionnelle	78
1. Identité de l'employeur.e	78
2. Régime de recrutement et de promotion	80
III. Les relations de travail	81
1. Régime contractuel : stabilité sur la base de flexibilité	82
2. Relation avec l'employeur.e	84
3. Rapport avec les collègues : la logique de la solidarité de groupe	91
Conclusion du Chapitre	92
.....	
CHAPITRE IV	93
VOLUME QUOTIDIEN DU TRAVAIL, RÉGIME SALARIAL ET DISPOSITION DE SON SALAIRE	

I. Volume quotidien du travail : le parcours du combattant	95
1. La multiplicité des tâches occultées de l'identité professionnelle	95
2. Le contexte familial sphère pour le travail non rémunéré	97
3. Volume de travail et gestion du temps	100
3.1 Volume du travail journalier rémunéré	100
3.2 Volume du travail quotidien non rémunéré	101
II. La rémunération entre anarchie et vulnérabilité	109
1. Le système du salariat : le paradoxe de la stabilité et de la précarité	109
2. Niveau des salaires	111
3. Mode de détermination du salaire	115
III. La gestion du salaire	117
1. Degré de satisfaction du salaire	117
2. Gestion du salaire et principaux volets de dépenses	119
3. Difficultés financières et endettement	122
Conclusion du Chapitre	123
.....	
CHAPITRE V	125
DIFFICULTÉS DU TRAVAIL, VIOLATIONS ET PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DU SECTEUR	
I. Systèmes d'assurances et de soins	129
1. Protection sociale	130
2. Moyens de protection	132
3. Système de repos et de congés	133
4. Maladies et accidents de travail	135
II. Violences et violation des droits des femmes :	136
<i>quand la violence est multiple</i>	
1. L'espace de travail comme espace pour toutes les formes de violences contre les travailleuses	137
2. Espace familial et vulnérabilité des femmes	139
3. Normalisation de la violence	144
III. Attentes et perspectives de professionnalisation du secteur	147

1. Evaluation des travailleuses de leur accomplissement durant l'exercice de la profession	147
2. Conscience syndicale et possibilités d'organisation sur le lieu du travail	150
3. Perspectives d'organisation du secteur	152
Conclusion générale et recommandations	156

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	165
------------------------------------	------------

LES ANNEXES

INDEX DES TABLEAUX	Pages
Tableau n°1 : Répartition des travailleuses domestiques selon les tranches d'âge	41
Tableau n°2 : Répartition des niveaux de scolarité selon les tranches d'âge	44
Tableau n°3 : Répartition des interrogées selon l'état civil	45
Tableau n°4 : Répartition des travailleuses domestiques non résidentes selon le lieu de résidence actuelle	52
Tableau n°5 : Répartition des interviewées résidentes selon leur lieu de travail	55
Tableau n°6 : Répartition des interviewées selon l'âge et l'état civil	56
Tableau n°7 : Profession du conjoint pour les femmes mariées	58
Tableau n°8 : Nombre d'enfants par famille	59
Tableau n°9 : Changement du climat familial selon l'état civil de la travailleuse domestique	60
Tableau n°10 : Répartition des interviewées selon les conditions de résidence et de l'état civil	62
Tableau n°11 : Répartition des interviewées selon l'âge de l'accès au travail	68
Tableau n°12 : L'âge de la première expérience au travail selon le type de sous-catégories	69
Tableau n°13 : Conditions d'accès à la profession	74
Tableau n°14 : les raisons du choix de la profession	75
Tableau n°15 : Répartition des interviewées selon les professions antérieures	76
Tableau n°16 : Catégories d'employeur.e.s	78
Tableau n°17 : Les possibilités d'obtention d'un travail	80
Tableau n°18 : Le régime contractuel avec l'employeur	82
Tableau n°19 : Répartition des interviewées selon les tâches quotidiennes	96
Tableau n°20 : Répartition des interviewées selon les régimes de rémunération	110
Tableau n°21 : Répartition des interviewées selon la manière dont sont fixés les salaires	116
Tableau n°22 : Mode de gestion du salaire	119
Tableau n°23 : Avez-vous des dettes actuellement?	123
Tableau n°24 : Répartition des interviewées en fonction du document de soins actuellement utilisé	131
Tableau n°25 : Modalités de soins actuellement adoptées	132

Tableau n°26 : Utilisation des moyens de protection	132
Tableau n°27 : Système de repos et de congés dont bénéficient les interviewées	133
Tableau n°28 : Les maladies les plus importantes dont souffrent actuellement les interviewées	135
Tableau n°29 : Evaluation des accomplissements et des acquis des interviewées	148
Tableau n°30 : Répartition des interviewées selon leur adhésion à des structures	151
Tableau n°31 : Suggestions pour l'organisation du secteur	152

INDEX DES GRAPHIQUES	Pages
Graphique n°1 : Travailleuses domestiques réparties selon le niveau de scolarité	42
Graphique n°2 : Répartition des femmes interviewées selon leur lieu de naissance	50
Figure représentative n°3 : Multiplicité des tâches quotidiennes entre les deux espaces professionnel et familial	98
Figure représentative n°4 : Répartition des interviewées en fonction des rémunérations mensuelles	112
Graphique n°5 : Répartition des interviewées selon la rémunération journalière	114
Graphique n°6 : Degré de satisfaction des interviewées du salaire actuel :	118
Figure représentative n°7 : Types de violences exercées à l'encontre des travailleuses domestiques	138
Graphique n°8 : Répartition des interviewées selon leur réaction aux violences subies	145
Figure représentative n°9 : La volonté des interviewées à continuer l'exercice de la profession	149

LISTES DES RECITS DE VIE	Pages
Récit n°1 : Quand toutes les conditions se conjuguent pour que Lamia soit employée de maison tout au long de sa vie	46
Récit n°2 : Nadia quand le militantisme est fatalité	71
Récit n°3 : Salma lorsque le travail est précaire, la souffrance est profonde	86
Récit n°4 : Fadhila quand le travail domestique devient une renonciation et un destin	103
Récit n°5 : Hédia du sein de la souffrance naît la résistance	141

INTRODUCTION



La diversité des études et des recherches qui s'intéressent au domaine professionnel s'explique généralement par les transformations qu'ont connues les secteurs économiques concernés où l'accent est souvent mis sur les indicateurs liés à la production, à la consommation et à l'investissement d'une part, et sur les dimensions liées aux transformations des familles et des groupes et au développement des systèmes culturels et des valeurs qui découlent des transformations au niveau des comportements individuels et collectifs d'autre part. D'où la prise de conscience de l'importance de la complémentarité entre les approches économiques qui accordent, dans l'examen des professions, la plus grande attention à ce qui se rapporte à la rentabilité, à l'efficacité et à l'efficience d'une part, et d'autre part, les approches sociologiques qui sont concernées en premier lieu par les relations émergentes dans leur cadre et par les systèmes culturels et des valeurs, et par les attentes collectives et individuelles.

- Il est bien connu que le secteur du travail domestique est l'un des secteurs les plus vulnérables de la Tunisie, non seulement parce que le système juridique qui le régit est faible, mais aussi parce que les professions qui lui sont associées sont soumises à la stigmatisation sociale.

.....

et horizontales sont floues, les relations fragiles et informelles, les systèmes de valeurs et les normes collectives flexibles, il devient difficile de définir le cadre de la recherche et ses horizons dès le début, et la possibilité d'analyse de la réalité et de prévoir des réponses aux questions qui peuvent se poser s'avère presque impossible.

On peut s'attendre également aux difficultés d'accès aux domaines informels et non officiels. Telles sont nos premières préoccupations lors du démarrage de

Du fait que certains champs professionnels ne sont ni formels ni organisés, une bonne partie de ces professions est restée en dehors des approches sociologiques institutionnelles, alors que la fragilité qui distingue ces domaines était la cause directe de l'échec des approches socioculturelles à déchiffrer leurs valeurs collectives et à étudier leurs sous-identités. En effet, lorsque les structures organisationnelles verticales

la réalisation de cette étude sur les travailleuses domestiques dans le district du Grand Tunis.

Il est bien connu que le secteur du travail domestique est l'un des secteurs les plus vulnérables de la Tunisie, non seulement parce que le système juridique qui le règlemente est faible, mais aussi parce que les professions qui lui sont associées sont soumises à la stigmatisation sociale. Sur cette base, nous constatons que de nombreux métiers exercés dans les foyers comme étant des métiers de proximité souffrent encore aujourd'hui d'un manque d'appréciation sociale tels le métier de nettoyage, la prise en charge des personnes âgées, de la garde d'enfants, et de l'auxiliaire de vie, malgré ses dimensions de santé, d'éducation et de solidarité, ainsi que son importance économique, car c'est un secteur de services qui occupe un grand nombre de main d'œuvre et contribue à réduire le chômage et à produire de la richesse. Et c'est pourquoi, ces métiers trouvent encore aujourd'hui un refus de la part des demandeurs d'emploi ; et ceux qui pratiquent la plus part du temps ces métiers sont sans formation professionnelle ou académique et l'exercent dans des conditions matérielles et psychologiques difficiles et parfois inhumaines, et ce sont aussi des professions féminines par excellence où l'effet de la répartition injuste des opportunités sociales entre les femmes et les hommes est évident.

Ainsi, il apparaît que la fragilité du secteur, qui est régi par un système de relations et de valeurs qui sont rarement basées sur des textes et des lois, peu nombreux par ailleurs, cette fragilité a affecté négativement la réputation sociale des professions qui lui sont associées et qui ne sont pas en mesure à ce jour d'arracher une reconnaissance sociale de leur importance qui pourrait se traduire par un système de relations juridiques et de valeurs collectives basées sur une représentation positive du rôle sanitaire, éducatif, social et économique des travailleuses domestiques etc. L'ensemble de ces raisons relatives à la fragilité de ce secteur principalement, à sa nature informelle, à sa stigmatisation sociale et à l'absence de sa reconnaissance peut aussi avoir un certain impact sur le manque d'attention de la recherche universitaire aux transformations que connaît ce secteur, de sorte que ce qui a été écrit à ce sujet jusqu'à présent ne

dépasse presque pas quelques rapports publiés par des organisations officielles ou quelques articles de journaux et très peu d'études de terrain publiées par des organisations et des associations dont certaines sont liées directement au secteur et d'autres le lui sont indirectement¹.

Notre recherche active, objet de cette étude, fait partie de l'ensemble des observations précédemment mentionnées dont une partie nous a été fournie d'une part, par la littérature de la sociologie du travail et la sociologie des professions ; d'autre part, par notre travail d'exploration de terrain qui a permis principalement de faire les observations au sujet de la spécificité de ces groupes professionnels, à la nature des structures qui les organisent, au caractère flou des relations entre employeurs et employé.e.s, et à la fragilité du mode de contrôle et du système salarial.

Et s'il est nécessaire que notre travail ait une spécificité, qui dépasse sa valeur académique et scientifique, nous ne voyons pas plus important que sa nature militante et son désir sincère de contribuer à éclairer le chemin de la libération et de l'émancipation pour un grand nombre de travailleuses domestiques, en particulier, celles que nous avons rencontrées lors de la recherche sur terrain, victimes de la culture masculine et de l'injustice familiale et sociale, victimes également du désengagement de l'Etat de son rôle social dont plusieurs ont été rejetées des nombreuses zones rurales et des villages vers la capitale où elles se sont trouvées confrontées aux difficultés et tensions des villes tels que l'échec scolaire, la violence et le harcèlement.

Telle est l'identité investigatrice que nous avons tenue à observer durant toutes les étapes de réalisation de cette étude. Nous avons respecté ses exigences méthodologiques en adhérant à ses principes, notamment en alternant entre la

¹ Rappelons ici les deux études de l'association Tunisienne des femmes pour la recherche et le développement, réalisées par le professeur Zohra Bouguerra sur les femmes employées domestiques en 2017 d'une part et l'étude de l'organisation internationale du travail (Bureau international du travail) sur les enfants travailleurs domestiques réalisée par Moez Al-Elj et Mahdi Ben Brahim en 2016, où la première concerne directement les femmes employées domestiques tandis que la seconde s'occupait des enfants et leurs conditions de travail dans ce secteur. Pour plus d'approfondissement voir :
- Remue - ménage en Tunisie : la condition des travailleuses domestiques en question(s) Zohra Bouguerra avec la collaboration d'Ismahene Ben Taleb et SelwavKennou sebei. AFTURD Novembre 2017
- Etudes sur les enfant travailleurs domestique en Tunisie : cas des enfants originaires des gouvernorats de Jendouba et Bizerte/Bureau international du travail, Service des principes et des droits fondamentaux au travail (FONDAMENTALS) ;République tunisienne –Genève : BIT,2016 .

dimension de la recherche et ce qu'elle exige comme consultation des références et traitement de textes et des retours sur terrain pour obtenir des données et une analyse objective des résultats. Nous avons également tenu compte de la dimension de l'action et ce qu'elle exige de nous comme implication effective et directe dans la dynamique de ce secteur, l'extrapolation des possibilités de l'action sur le secteur, et l'incitation de la volonté de changement chez ses acteurs. Il s'agit des questions que nous avons essayé de clarifier dès le premier chapitre, où nous avons exposé les prémisses problématiques et méthodologiques sur lesquelles la recherche a eu lieu, en commençant par l'objet de l'étude, de ses objectifs, et de son cadre général pour finir avec ses options méthodologiques et les techniques adoptées pour collecter les données ainsi que l'échantillon que comprend l'étude.

Quant au deuxième chapitre, nous avons essayé de montrer les caractéristiques de l'identité sociale de la travailleuse domestique en commençant par ses caractéristiques générales en termes d'âge, de niveau d'instruction, d'état civil, de lieux de naissance et résidence, et de même que la dynamique familiale de cette catégorie sociale en ce qui concerne particulièrement le mariage, la fécondité, la taille des familles, l'environnement familial et la nature des relations.

Pour mieux comprendre cette catégorie et rendre compte des différentes particularités de ce secteur, nous avons consacré le troisième chapitre de ce travail à parler d'abord des parcours professionnels ; il est devenu clair que l'acquisition de la profession de travailleuse domestique passe par des conditions et des contextes particuliers. Ce secteur est soumis en matière de recrutement, de contrat, et de promotion à un modèle informel et très flexible de relations, et tend à raviver les solidarités de groupes. Nous avons également traité des relations professionnelles pour montrer que les relations avec l'employeur sont inégales et régies par des stéréotypes discriminatoires et inéquitables envers la travailleuse domestique. Le caractère aléatoire et la fragilité du secteur ne s'arrêtent pas, comme nous verrons au chapitre quatre, à la réglementation contractuelle, mais apparaît plus clairement au niveau du volume de travail quotidien et à la diversité des tâches dans l'espace aussi bien professionnel

que familial, ainsi qu'au niveau des régimes des salaires qui violent clairement les droits professionnels de ces employées, et les domaines de dépense des salaires et la manière de les gérer laissent planer le doute sur leur maîtrise dans la gestion de leurs salaires.

Les réglementations actuelles en matière de protection de la santé et de sécurité et les types de violations subies par les femmes travaillant dans ce secteur confirment que les risques observés peuvent aller jusqu'à menacer la travailleuse domestique dans sa vie et porter atteinte à sa dignité, ce que nous avons montré à travers le cinquième chapitre que nous avons consacré aux difficultés auxquelles les travailleuses domestiques sont confrontées dans leur travail et les violations auxquelles elles sont exposées.

Et conformément à sa nature pragmatique et de sa catégorie de recherche action et à ce qu'elle exige comme essais d'extrapolation des opportunités d'action et de changement parmi les sujets de recherche considérés comme actrices, cette étude se termine par l'exploration des attentes des travailleuses domestiques pour leur avenir et à leur évaluation de ce qui a été réalisé grâce à l'exercice de ce métier et à nous interroger sur les perspectives de leur implication dans les affaires publiques et les possibilités de professionnalisation du secteur de leur point de vue.

Dans la conclusion de ce travail, nous passerons en revue les conclusions les plus importantes auxquelles nous sommes parvenues après une quête de recherche qui a duré près d'une année. Nous présenterons également un certain nombre de propositions qui aideraient l'Association Tunisienne des Femmes Démocrates et ses partenaires à élaborer un futur plan d'action pour soutenir cette catégorie de femmes et leur permettre de garantir un travail décent et de préserver leur dignité et protéger leurs droits.



CHAPITRE I

PROBLEMATIQUE ET METHODOLOGIE

I. L'OBJET DE L'ÉTUDE, SES QUESTIONS, ET SES OBJECTIFS LES PLUS IMPORTANTS

1. Les travailleuses domestiques : objet d'étude

L'objet de l'étude concerne principalement les conditions de travail des travailleuses domestiques dans le district du Grand Tunis. Et bien que la définition du terme travailleur domestique ne soit pas claire compte tenu de ses différentes utilisations selon les contextes sociaux et économiques et parfois du changement de sa signification en fonction des domaines de connaissance. La définition procédurale du concept nous oblige, avant tout, à prendre note de la définition juridique telle que mentionnée dans les accords internationaux.

Le travailleur domestique tel que défini par la loi n°25 du 1^{er} juillet 1965 sur le statut des travailleurs domestiques et révisée par la loi n° 2005-32 du 4 Avril 2005, est défini comme « *Tout employé attaché au service de la maison, quel que soit le mode et la périodicité de la rétribution et occupé aux travaux de la maison d'une façon habituelle par un ou plusieurs employeurs ne poursuivant pas au moyen de ces travaux à des fins lucratives* » loi n°25 de 1965.

Sur la base de cette définition juridique, il devient clair que le travail domestique comprend les différentes activités professionnelles rémunérées et effectuées par un homme ou une femme à l'intérieur du domicile de l'employeur.e ou des employeur.e.s, quelle que soit la nature du contrat qui les lie et le mode de rémunération. Cette définition n'inclut pas le recours de certaines personnes à exploiter une ou plusieurs personnes en les faisant effectuer des tâches ou fournir des services à d'autres personnes dans le but d'obtenir des avantages matériels. Il est clair, selon ce qui précède, que la loi établit une distinction entre les activités qui sont exercées à l'intérieur des maisons et des services qui leur sont liés tels que le nettoyage, la cuisine, les soins, l'accompagnement et l'entretien,

qui sont considérées comme des tâches domestiques d'une part, et les activités visant l'exploitation ou la traite de personnes et qui sont des délits punissables par la loi d'autre part.

Pour revenir aux références juridiques internationales, notons qu'elles mettent l'accent sur la nature professionnelle du travail domestique et sur les relations du travail qui lient l'employeur à l'employé, et c'est ce que nous soulignons dans la convention sur le travail décent des travailleurs domestiques n°189 publiée en 2012 par l'Organisation Internationale du Travail qui stipule clairement que :

- L'expression de travail domestique désigne « le travail effectué dans une ou plusieurs familles ou au profit d'une ou de plusieurs familles »
- L'expression « travailleur domestique » signifie « toute personne employée à des travaux domestiques dans le cadre d'une relation de travail ».
- La convention indique également que « toute personne qui effectue de temps à autre un travail domestique ou l'effectue de façon sporadique et pour une raison non professionnelle n'est pas un travailleur domestique ».

Sur la base de ce qui précède, et compte tenu de ce que la recherche sur le terrain nécessite pour définir les concepts et leur efficacité, nous proposons au début de cette recherche les concepts procéduraux suivants :

- Le travail domestique est toute activité ou service effectué avec salaire au sein de l'espace d'habitation de l'employeur, indépendamment de la nature de la relation professionnelle et du système de salariat et de sa taille.
- Est travailleuse domestique, toute femme exerçant une activité salariée dans le domicile de l'employeur ou des services dont bénéficie la famille ou l'un de ses membres.

2. Questions de départ

Commençons notre étude par les questions suivantes :

- a. Quelles sont les caractéristiques communes des travailleuses domestiques dans le district du Grand Tunis ?
- b. Quels parcours individuels ont-elles empruntés avant d'entrer dans le monde du travail domestique ?
- c. Par quelles dynamiques familiales et sociales se sont-elles retrouvées dans le monde du travail domestique ?
- d. Quelles sont les tâches accomplies par une employée de maison dans le cadre de son travail ?
- e. Comment ces femmes travaillent-elles, et dans quelles conditions sanitaires et matérielles ?
- f. Comment une employée de maison arrive-t-elle à concilier sa vie professionnelle avec sa vie familiale ?
- g. Comment les tensions urbaines affectent-elles la situation d'une travailleuse domestique ?
- h. Quels types de violations les travailleuses domestiques subissent-elles ?
- i. Ya-t-il une perspective pour la profession et pour l'organisation de ce secteur ?
- j. Comment une travailleuse domestique envisage-t-elle l'avenir ? et quelles sont ses attentes ?

3. Les objectifs de l'étude

Les objectifs à atteindre à partir de toute recherche de terrain sont dépendants de plusieurs paramètres, notamment du type de questions posées et des préoccupations qu'elles soulèvent, des niveaux cognitifs et de terrain, ainsi que des capacités du chercheur et de la spécificité des contextes à étudier. Et avant de nous attarder sur les objectifs de cette étude, nous considérons qu'il est im-

portant de rappeler son identité de recherche, selon ce qui est requis par l'adhésion aux principes de la recherche participative active comme précédemment indiqué qui allie entre deux dimensions fondamentales.

- Une dimension de recherche à travers laquelle nous cherchons à investir le patrimoine scientifique disponible en général et sociologique en particulier comme les théories, les concepts, les outils méthodologiques, et les techniques, ce qui nous garantirait d'avoir une somme de données précises sur les travailleuses domestiques, de les classer, de les analyser, et de fournir ainsi des connaissances directes du domaine et de ses spécificités et permettre la prise de conscience des contextes, de ses interactions internes, et de ses ouvertures aux domaines extérieurs.
- Une dimension d'intervention sur terrain à travers laquelle nous cherchons à explorer les possibilités de transformation de la réalité et de la simulation du rythme de l'action individuelle et collective et faire acquérir aux acteurs les outils de diagnostic, de la critique, et de nouvelles façons d'agir aptes, à stimuler leur volonté individuelle et collective de changement.

Sur la base de ce qui précède, la somme des objectifs que nous nous sommes précédemment fixés pour cette étude est indissociable du cadre général dans lequel elle est réalisée, à savoir le projet de «soutenir le travail décent et l'action collective des travailleuses domestiques» mené par l'Association Tunisienne des Femmes Démocrates avec ses partenaires. En conséquence, et sur la base des principes qui la régissent en tant que catégorie de recherche-action qui signifie la complémentarité entre les préoccupations de la recherche et celles de la volonté de changement, cette étude vise à atteindre un ensemble d'objectifs qui peuvent être résumés comme suit :

- a. Comprendre la réalité des travailleuses domestiques du Grand Tunis à travers une communication directe avec elles et une réelle implication dans leur vie individuelle et collective à travers l'inventaire, le diagnostic, et l'enquête.

- b. Collecter des données de terrain d'une grande fiabilité et les étudier directement de leur source grâce à une approche réaliste et participative dans laquelle certaines travailleuses jouent le rôle de chercheurs de terrain.
- c. Suivre les parcours individuels et collectifs par lesquels le plus grand nombre de travailleuses domestiques sont passées avant et après leur entrée dans le secteur.
- d. Déterminer les tâches assignées aux employées domestiques dans le cadre de leur travail régulier, la manière dont elles s'en chargent et les systèmes de recrutement, de protection et de rémunération qui leur correspondent.
- e. Explorer les opportunités de reconnaissance et de résistance offertes aux travailleuses domestiques par les conditions de travail et les valeurs collectives adoptées.
- f. Déterminer la nature de la relation entre le monde du travail et le monde familial, en explorer les domaines de complémentarité et d'aversion ainsi que ses implications sur le statut des femmes dans les deux mondes.
- g. Déconstruire le système d'injustice juridique et sociale qui légitime la fréquence des violations des droits des travailleuses domestiques et explorer les possibilités de les transformer.
- h. Examiner les possibilités de transformations disponibles à l'heure actuelle, les stimuler, et déterminer l'horizon de leur succès et les difficultés qui peuvent les entraver.

II. LES PROCÉDURES MÉTHODOLOGIQUES

1. Spécificité de la recherche-action

La « recherche-action » a connu ces dernières années une large diffusion dans de nombreux pays du monde. Pour de nombreuses organisations internationales et institutions mondiales, la recherche-action est l'un des mécanismes de mise en œuvre de la démocratie participative et l'une des voies qui peuvent ajouter plus d'efficacité et d'acceptabilité sociale aux décisions et aux projets que les gouvernements peuvent prendre dans divers domaines et c'est aussi un pont de communication entre l'université et la société. Il est important avant de préciser ces particularités de rappeler que les débuts de la recherche-action remontent aux années 1940, lorsque les travaux du psychologue social Kurt Lewin sur les habitudes nutritionnelles, la discrimination raciale, et l'éducation, ainsi que les travaux de Jean Collier sur les groupes raciaux en Amérique, ont été considérés comme la déclaration de la naissance d'un nouveau paradigme sociologique basé sur les deux principes du besoin social et de la demande sociale. La connaissance scientifique ne connaît, en effet, aucun dynamisme et aucun désir de changement qu'en cas de besoin social².

Alors que les travaux de la Chicago School of Sociology ont contribué au développement de l'approche de la recherche-action à travers de nombreux travaux de recherche de terrain qui ont porté sur différents types de groupes, principalement en utilisant la technique d'observation avec participation et coexistence sur le terrain des groupes étudiés³, ce n'est qu'au début des années quatre-vingt du XXème siècle que cette approche s'est développée dans les domaines sociologiques de la francophonie au sein de ce que l'on a désigné par le terme de « *sociologie de l'intervention sociale* » et qui a été alors adoptée principalement pour l'étude des mouvements sociaux, et considérée comme « une intervention organisée selon un but cognitif afin de comprendre la méthode

² Mario Roy et Paul Prévost, Recherche-action : origines, caractéristiques et implication de son utilisation dans les sciences de gestion. Recherche qualitative, Vol 32 (2) P130

³ Mentionnons à titre d'exemple les travaux de Erving Goffman et d'Anselm Strauss et de Howard Becker sur la discrimination raciale, la criminalité, la délinquance et la maladie... qui ont clairement influencé le patrimoine sociologique mondial en général.

de construction de l'action collective et particulièrement les mouvements sociaux, et par conséquent, cette approche ne se développa que dans le cadre d'une société et d'acteurs qui ne conçoivent pas la société comme un système ou un Etat ou comme un besoin objectif auquel il faut s'adapter comme on s'adapterait à des lois naturelles ».⁴

En résumé, la recherche-action est définie comme « une approche de recherche qui appartient au paradigme du pragmatisme et qui est fondée sur un principe de base selon lequel nous pouvons élaborer des connaissances théoriques par lesquelles on peut transformer la réalité sociale des individus et les modèles sociaux par l'action »⁵.

« Cette approche ouvre le champ large au chercheur pour intervenir directement sur le terrain non seulement pour collecter des informations immédiatement auprès des acteurs quelles que soient les structures dans lesquelles ils évoluent et les valeurs qui régissent leurs comportements et déterminent leurs orientations, mais aussi pour contribuer à l'action collective et mettre en crise ces structures collectives et explorer les possibilités de les transformer. Cette approche n'établit pas de frontières entre les disciplines scientifiques et ne reconnaît pas le cloisonnement les unes par rapport aux autres. Elle repose principalement sur l'intégration des théories et leur besoin les unes des autres de connaître la réalité du terrain et d'obtenir les connaissances de sa déconstruction.

Et contrairement à ce qui est répandu dans certains milieux non académiques, la recherche-action n'est pas une simple technique d'intervention sur le terrain au profit des groupes mais plutôt une conception théorique intégrale et une approche méthodique d'une réalité sociale appelée à être comprise, démantelée et anticiper les possibilités de la transformer par les acteurs eux-mêmes. Et parce que cette réalité est complexe et entrelacée, les recherches-action se présentent comme étant des recherches participatives « visant à comprendre et à agir sur les caractéristiques des sociétés contemporaines »⁶.

⁴ François Dubet et Michel Wieviorka, l'intervention sociologique, International Review of Communitydevelopment, n°5.1981.P115

⁵ Ibid.P129

⁶ Dominique Patural, la recherche participative comme enjeu pour la recherche en travail social. Le sociographe. N°5/2014.P103

Quant aux principes généraux de la recherche-action, ce qui est fréquent dans la littérature écrite à ce sujet, ne contredit pas son identité pragmatique, mais confirme plutôt son caractère militant et son attachement non seulement aux valeurs scientifiques mais aussi aux valeurs humaines générales.

Pour résumer, soulignons que la recherche active et participative est :

- a. Une recherche scientifique interventionnelle où le chercheur joue en plus de son rôle scientifique le rôle d'agent de changement et on le voit ainsi extrapoler constamment la réalité, évaluer les situations, anticiper les changements et stimuler le sens critique chez les acteurs.
- b. Une recherche anticipative engagée en faveur des questions de liberté, révélant les aspects de dépendance d'exploitation et de discrimination, critique de leurs systèmes, déchiffreuse de leurs symboles, provocatrice de leurs valeurs, et moteur du changement. Ainsi la recherche-action est-elle basée sur l'approche d'autonomisation (Empowerment) qui pousse l'individu à aspirer à l'autonomie et à consolider ses capacités.
- c. Une recherche citoyenne qui prône les valeurs de solidarité, accroît les possibilités de participation, défend le principe d'égalité et préserve la dignité. C'est une recherche pour une citoyenneté positive engagée dans les affaires publiques et en particulier pour la défense des droits des groupes vulnérables et des victimes de la discrimination.
- d. Une recherche interactive basée sur la communication directe et continue avec les agents et qui croit en leur rôle important tout au long des étapes de la recherche.

2. Dynamiser le rôle des travailleuses domestiques dans la recherche

Conformément à son identité participative, la recherche a tenu à associer les travailleuses domestiques dès le départ et tout au long des différentes étapes de sa réalisation, notamment au travail de terrain. C'est un choix méthodologique et interventionniste fondé sur une perception de la recherche qui soutient les acteurs et les incite à réévaluer leurs expériences passées et à effectuer des

transformations collectives par eux-mêmes, c'est-à-dire en se considérant comme des acteurs capables d'ajouter de la valeur et d'approuver de nouvelles façons de résoudre un problème spécifique ou de faire fonctionner un système ou une organisation d'une manière différente⁷.

Sur la base de ce qui précède, le choix s'est orienté dès le début vers l'implication de certaines travailleuses domestiques dans la recherche sur le terrain, non seulement comme source d'informations, mais aussi comme productrices, chercheuses de ces informations et même interactives avec elles.

Leila, Rabiaa, Saida, Saliha et Sarah sont des travailleuses domestiques dans le district du Grand Tunis. L'Association Tunisienne des Femmes Démocrates les a contactées pour rejoindre l'équipe de terrain. Une première entrevue focale diagnostique sur la réalité de leur pratique de ce métier a été réalisée, une deuxième entrevue focale pour discuter du plan d'intervention sur le terrain, puis deux sessions de formation sur la technique du questionnaire, et les voilà lancées au travail de terrain au sein de l'équipe. Il n'était pas surprenant qu'elles soient venue quelques jours après, chacune avec un certain nombre de questionnaires qu'elles ont remplis avec la collaboration de leurs collègues et de surcroit avec beaucoup de diligence et de succès dans la plupart des cas. Il était convenu, qu'elles remplissent non seulement les questionnaires, mais aussi d'entretenir des relations avec les travailleuses domestiques interrogées, de comprendre la réalité à laquelle elles sont confrontées et d'enregistrer ce qui leur paraîtrait être unique dans leurs expériences individuelles et de groupe, tâche qu'elles ont réussie avec toute la distinction.

3. Techniques d'intervention de terrain.

Le choix des techniques d'intervention sur le terrain dans les recherches-action est déterminé sur la base de plusieurs données, à savoir les objectifs de la recherche, la catégorie de l'intervention et les possibilités offertes par le terrain, et nos choix à cet égard ont été répartis entre le questionnaire et les entretiens ciblés, et c'est ainsi que 120 questionnaires ont été distribués à un échantillon

⁷ François Crézet et Michel Lieu (coordonnés par) La recherche – action et les transformations sociales, collection « logiques sociales », L'harmattan, 2006.

aléatoire de travailleuses domestiques du district du Grand Tunis, nous avons également organisé trois entretiens ciblés avec un groupe d'entre elles en plus des cinq entretiens individuels.

Le questionnaire :

Le questionnaire vise principalement à collecter des données quantitatives à propos du sujet de l'étude. Ses principaux éléments ont été déterminés comme suit :

- Des informations générales sur l'interviewée, à travers lesquelles nous visons à identifier les caractéristiques sociodémographiques les plus importantes des travailleuses domestiques en termes d'âge, de niveau de scolarité, de logement, de situation familiale etc....
- Parcours professionnels : nous avons essayé d'orienter l'ensemble des questions posées dans ce sens de façon à déterminer les différentes étapes du parcours professionnel des travailleuses domestiques à commencer par la date de l'accès à la profession pour la première fois et des conditions de cet accès comme à différentes professions exercées auparavant.
- Conditions d'exercice de la profession, au cours desquelles les questions portaient sur les conditions quotidiennes de travail, sur les tâches assignées à la travailleuse domestique dans le cadre de son travail, les systèmes de salaires actuels, la couverture sanitaire, la couverture sociale, les mesures de sécurité et les conditions de transport pour rejoindre le travail et sur les plus importantes difficultés et les violations auxquelles elles sont exposées.
- Quant aux perspectives de carrière et regard sur leur avenir, les questions posées dans ce contexte ont concerné l'évaluation des travailleuses domestiques de l'étendue de leur réussite dans la réalisation de leurs objectifs et de leur désir de continuer à exercer cette profession ainsi qu'à leur intérêt pour les affaires publiques et leurs propositions concernant l'organisation du secteur.

Focus group

En raison de son caractère participatif, ce travail a été établi, dès ses premières étapes, sur le principe de la communication directe avec les concernées, que ce soit au niveau de la collecte des données ou de leur analyse, et c'est la technique des entretiens focaux qui nous a permis cela. Ainsi, nous avons réalisé trois entretiens répartis comme suit :

- Un premier groupe de discussion s'est intéressé au diagnostic de principe des conditions de travail des travailleuses domestiques, au cours duquel sont passées en revue quelques études antérieures et un débat collectif a été ouvert sur les résultats auxquels elles sont parvenues et ont, en même temps, passé en revue les expériences des participantes et leur diagnostic de la réalité de leur travail ainsi que les conditions dans lesquelles elles effectuent leurs tâches.
- Un deuxième focus group est concerné par la préparation de la conception du terrain de l'étude et par les différentes étapes requises pour cela. Un emploi du temps de sa réalisation a été établi et les champs d'intervention ont été également répartis entre les enquêtrices qui ont assuré le questionnaire de leurs collègues.
- Un troisième groupe de discussion pour débattre des résultats préliminaires et au sein duquel les résultats les plus importants du questionnaire sont passés en revue, en particulier les résultats liés au diagnostic de la réalité du terrain, à l'identification des difficultés, des interventions possibles, et à l'anticipation de l'avenir.

Les entretiens individuels

Pour approfondir notre compréhension de certaines expériences particulières que nous avons retenues au cours de notre engagement sur le terrain pour une période relativement longue, et afin d'enrichir davantage les informations quantitatives que nous avons obtenues par le biais des questionnaires et ce grâce à d'autres informations qualitatives qui pourraient nous révéler ce que

les unités d'analyse quantitative ont pu laisser à l'ombre surtout concernant les parcours et les expériences individuelles. Pour cela, nous avons adopté l'entretien comme technique de collecte de données et mené cinq entretiens ciblés avec des travailleuses domestiques.

4. L'échantillon de l'étude

L'échantillon est défini généralement en sciences sociales comme étant une partie de la communauté-mère et son représentant, il se compose d'un certain nombre de membres que le chercheur construit selon les critères qu'il choisit lui-même et ce dans le but de décrire cette communauté, de l'anticiper ou de l'investiguer. Quant à la représentativité de l'échantillon dans la société, elle ne peut être dans tous les cas qu'une représentativité toute relative dont la crédibilité augmente ou diminue selon le degré de prise en compte des caractéristiques de cette société. Autrement dit, il y a le choix entre la représentation probabiliste, où au cours du processus de sa construction, une opportunité est donnée à tous ses membres d'appartenir à l'échantillon et où la chance joue le plus grand rôle dans la détermination des éléments constitutifs de l'échantillon, et une représentativité que l'on peut qualifier de non probabiliste et qui signifie que les caractéristiques générales ou les quotas sont prises en considération lors de la sélection des membres de l'échantillon.

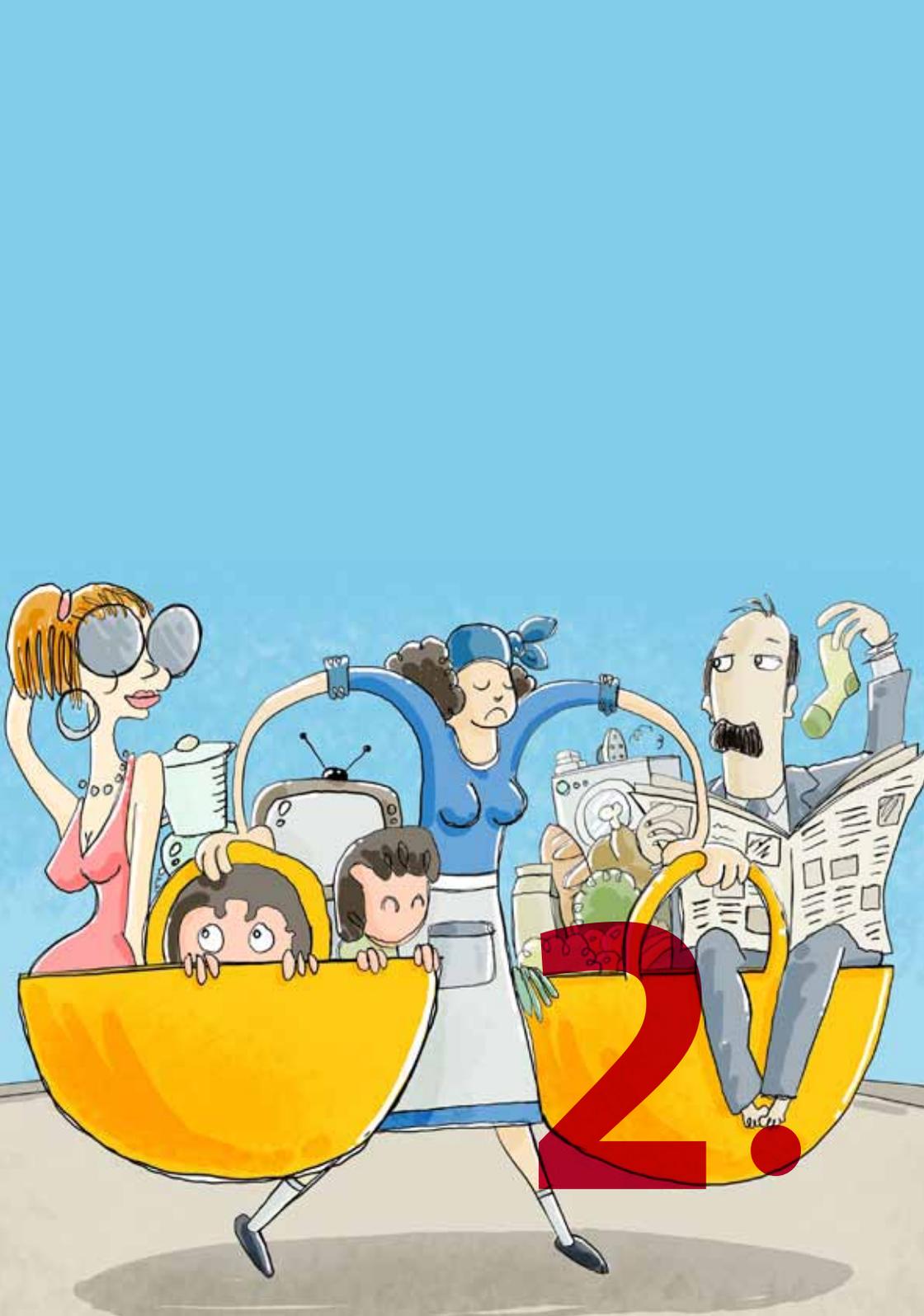
a. Méthode de sélection de l'échantillon

Compte tenu de la marginalité du secteur du travail domestique et de l'absence presque complète de statistiques sérieuses sur le nombre des travailleuses domestiques et leurs caractéristiques sociodémographiques qui auraient pu être adoptées pour construire un échantillon représentatif de classe, nous n'avons pas eu d'autres choix que celui d'adopter la méthode aléatoire pour sélectionner les éléments de la recherche. En conséquence, nous avons laissé aux chercheuses la possibilité de choisir les interrogées en fonction de ce que le terrain leur offre comme opportunités d'acceptation et de coopération de la part des travailleuses domestiques qu'elles peuvent contacter, tout en essayant de prendre en considération les quatre facteurs suivants :

- La représentativité géographique des différents gouvernorats constitutifs du district du Grand Tunis, à savoir Tunis, Ben Arous, La Mannouba, et l'Ariana, en essayant de considérer les différences entre les milieux sociaux en sein du même gouvernorat : quartiers populaires, quartiers haut de gamme, centre-ville, périphérie de la ville et...
- Les tranches d'âge, où nous nous sommes assuré.e.s que toutes les tranches d'âge soient représentées dans l'échantillon en commençant par la catégorie des filles mineures pour arriver à celles qui sont en âge avancé.
- Les sous-professions où nous nous sommes assurés que les différents types de services fournis par les employées de maison soient représentés ; c'est à-dire, les nettoyeuses, les cuisinières, les baby-sitters, et les auxiliaires de vie qui s'occupent des personnes âgées, des malades, des handicapés, etc.
- La différence des employeur.e.s, puisque nous avons veillé à ce que les différents types de relations de travail soient représentés : travail avec ou sans résidence, de manière contractuelle ou autre, avec un ou plusieurs employeur.e.s, avec une famille ou une institution, etc.

b. Taille de l'échantillon

Il n'a pas été facile de déterminer à l'avance la taille de l'échantillon en raison de l'absence de statistiques sur la communauté mère, et c'est pour cela que nous avons décidé d'adopter un échantillon aléatoire composé de 100 travailleuses domestiques. En effet, plus de 120 questionnaires ont été distribués pour finalement adopter un échantillon total de 102 travailleuses après avoir éliminé un certain nombre de questionnaires qui ne remplissaient pas les conditions requises faute de réponses ou de sérieux.



CHAPITRE II

L'IDENTITE SOCIALE DE LA TRAVAILLEUSE DOMESTIQUE

Notre intérêt pour l'identité sociale de la catégorie des travailleuses domestiques est dû à notre désir de tracer le profil général de cette catégorie à travers des données obtenues directement sur le terrain, ce qui nous aiderait à rompre avec des notions préconçues et des stéréotypes qui considèrent le secteur en général comme un secteur marginal et la catégorie des travailleuses comme un groupe harmonieux dans lequel de nombreuses femmes participent à un ensemble de caractéristiques structurelles dans lesquelles les caractéristiques individuelles sont négligées et les traces des individus estompées.

I. CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DE LA TRAVAILLEUSE DOMESTIQUE

1. L'âge

Bien que nous n'ayons pas retenu la variable âge comme critère de sélection des individus (éléments) de l'échantillon comme échantillon aléatoire, nous avons essayé d'élargir suffisamment le cercle des tranches d'âge qui y sont représentées, ce qui a permis d'obtenir un échantillon diversifié en termes de tranches d'âge comme le montre le tableau suivant :

TABLEAU 1 : RÉPARTITION DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES SELON LES TRANCHES D'ÂGE			
	Le nombre	Moyenne d'âge (par année)	Le pourcentage
Moins de 20 ans	11	18	11%
21 --> 30 ans	21	25.5	21%
31 --> 40 ans	20	34.5	20%
41 --> 50 ans	21	46	21%
51 --> 60 ans	19	55	19%
Más de 60 ans	10	63.5	10%
TOTAL	100	40	100%

De ce tableau ressortissent clairement les remarques suivantes :

- Les travailleuses domestiques ne font pas partie de la même tranche d'âge, en effet tous les groupes d'âge sont représentés y compris les filles de moins de vingt ans et les femmes de plus de 60 ans.
- Les âges les plus représentatifs se situent entre 20 et 60 ans, et avec presque la même proportion (20%)
- La plus jeune des personnes interviewées a 14 ans et la plus âgée a 64 ans.

2. Le niveau d'instruction

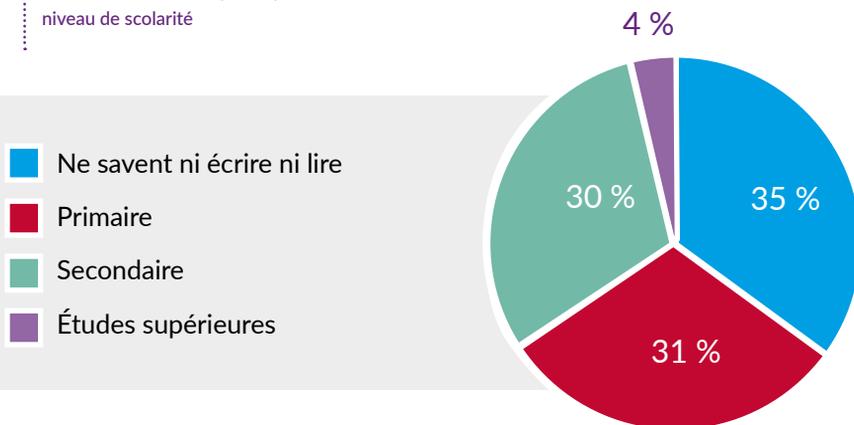
L'indicateur de niveau d'instruction est l'un des indicateurs importants qui peuvent nous donner une idée claire des capacités cognitives et mentales des travailleuses domestiques. En divisant l'échantillon en fonction des niveaux de scolarité, nous obtenons ce qui suit :

Il ressort clairement de ce qui précède que les niveaux d'instruction sont principalement répartis entre les quatre catégories :

- Une première catégorie concerne celles qui ne savent ni écrire ni lire et qui sont sans instruction ou qui retombe dans l'analphabétisme après

Graphique 1

Travailleuses domestiques réparties selon le niveau de scolarité



une interruption scolaire précoce. Cette catégorie dépasse 1/3 du total des employées interrogées et confirme la prédominance persistante du stéréotype de la travailleuse domestique qui considère que la totalité des tâches qu'elle effectue dans le cadre de son travail n'exige ni des connaissances scientifiques ni autres pour les accomplir.

- Une deuxième catégorie de femmes du niveau de l'enseignement primaire qui ont abandonné prématurément l'école et représentent 31% des personnes interviewées. C'est une catégorie qui annonce également la continuité de l'image traditionnelle du travail domestique en tant que domaine de recrutement des sans-compétences scientifiques ni de formation académique. C'est la profession à laquelle peut recourir une fille ou une femme incapable de trouver un emploi, n'ayant pas les qualifications qui correspondent au marché du travail et qui trouve dans le travail domestique la seule issue où s'intégrer.
- Une troisième catégorie de titulaires du niveau de l'enseignement secondaire qui représente 30% du nombre total des femmes interrogées, une catégorie qui réfère à l'amélioration que les femmes ont connu par rapport au niveau de scolarité en général, mais elle rappelle également la sélectivité des secteurs professionnels en général et la nécessité pour de nombreuses femmes d'effectuer des travaux domestiques en raison de la forte demande d'emploi dans presque tous les autres secteurs.
- Une quatrième catégorie de femmes avec un niveau d'éducation supérieur qui, bien qu'elle ne représente que 4%, annonce l'entrée au secteur du travail domestique d'une nouvelle catégorie de personnes avec un niveau de scolarité supérieure et de titulaires de diplômes universitaires.

Pour approfondir les caractéristiques générales de la communauté de notre recherche et éviter les interprétations déterministes directes, nous fournissons le tableau suivant qui révèle la répartition de l'échantillon en fonction de l'âge et du niveau d'instruction :

TABLEAU N°2 : LES NIVEAUX D'ÉDUCATION RÉPARTIS SELON LES TRANCHES D'ÂGES				
	Ne sait ni lire ni écrire	Primaire	Secondaire	Supérieur
Moins de 20 ans	3	4	4	0
20 -->40 ans	4	12	20	3
40 -->60 ans	21	14	6	1
Plus de 60 ans	7	3	0	0
TOTAL	35	33	30	4

En plus de toutes les observations précédentes, les données présentées dans le tableau confirment que le secteur du travail domestique oscille entre continuité et changement par rapport à la catégorie de femmes qui s'y livrent, et cela apparait à travers les deux remarques suivantes :

- **Signe de persistance** : Le niveau d'éducation a tendance à diminuer chaque fois que l'âge de la travailleuse domestique avance, car il paraît clairement que les femmes âgées ont les niveaux de scolarité les plus faibles. Toutes les femmes âgées de 60 ans et plus et la moitié de celles entre 40 et 60 ans n'ont pas réussi leur scolarité du primaire et la plus part d'entre elles ne savent ni lire ni écrire. Si cet indicateur se réfère à première vue à la première génération de femmes venues à ce secteur dès le début de son apparition et qui n'ont pas rejoint l'école dans leurs zones de naissance à la campagne ou à la périphérie de Tunis ou qui ont abandonné prématurément les études pour une raison ou pour une autre, il montre que ce groupe de personnes sans instruction ou peu instruites continue d'exercer la profession de travailleuse domestique, qui, dans le système général des valeurs, reste considérée comme une profession féminine par excellence, et l'ensemble des tâches et des rôles connexes comme des rôles « naturels » pour les femmes qui n'ont évidemment pas besoin de formation ou d'éducation pour les exercer.
- **Signes de changement** : Ces signes qui apparaissent d'une part dans l'apparition d'une nouvelle catégorie de filles qui ne savent ni lire ni

écrire malgré les chiffres qui montrent depuis des années l'amélioration des indicateurs de scolarisation des enfants et des groupes de jeunes (8) sachant que la plus jeune des femmes interrogées et incluses dans le questionnaire n'a pas dépassé les 14 ans et ne sait ni lire ni écrire. Le second aspect de changement concerne le début de l'émergence d'une nouvelle catégories de travailleuses domestiques qui ont des niveaux universitaires et des diplômées même qui sont en chômage et qui n'ont rien trouvé d'autres que la profession de travailleuses domestiques ou qui ont rejoint au début de la propagation de certains services à domicile qui nécessitent un niveau d'éducation élevé et parfois même des diplômes universitaires comme les soins aux enfants, aux malades ou aux personnes handicapées, ce qui a encouragé certaines diplômées universitaires à intégrer le secteur même à titre occasionnel.

3. L'état civil

Pour mieux comprendre l'identité sociale de la catégorie des travailleuses domestiques, nous nous intéressons dans cette section à l'état civil des personnes interrogées, car il apparait clairement de nouveau que cette catégorie contient plusieurs sous-catégories, comme le montre le tableau suivant :

TABLEAU N°3 : RÉPARTITION DES INTERROGÉES SELON L'ÉTAT CIVIL		
Célibataire	34	33%
Mariée	45	44%
Divorcée	14	14%
Veuve	9	9%

Il ressort clairement du tableau que le travail domestique attire des catégories différentes de femmes :

- Pour les femmes célibataires, alors que le nombre le plus important comprend les jeunes filles qui ont pour la plus part commencé leur travail dès le plus jeune âge et qui sont du nombre de 27 à ne pas dépasser l'âge de 30 ans, ce taux ne doit pas détourner notre attention de la présence

de plusieurs femmes âgées et de certaines d'entre elles qui ont passé la cinquième décennie de leur vie sans se marier. Dans ces cas, le travail domestique semble être un destin qu'elles ne peuvent contourner car c'est le seul secteur qui accepte de les embaucher à un âge avancé.

- Quant aux femmes mariées, leur entrée au secteur des travaux domestiques se fait principalement dans des circonstances différentes, et l'un des dénominateurs communs qui les rapproche dans la plupart des cas, est que cette entrée coïncide avec le passage de la famille par des difficultés financières ou des conditions économiques difficiles en raison de la maladie, du chômage forcé, ou des besoins accrus de la famille. Dans d'autres circonstances, l'intégration de femmes mariées au travail domestique est la conséquence du retrait du mari et de l'abandon de la responsabilité qui lui incombe de subvenir aux besoins de la famille, et dans ce cas la femme se trouve obligée de le remplacer.
- Quant au troisième groupe de femmes travailleuses domestiques, il est composé de femmes divorcées ou veuves, et qui représentent 23% du total des interviewées.⁸
- Ceci étant, il nous est apparu clairement au cours de la recherche que les femmes travaillant dans ce secteur ne changent pas la plupart du temps, leurs activités professionnelles en tant que travailleuses domestiques après le divorce ou le veuvage, car un grand nombre d'entre elles choisissent ce secteur en raison de sa nature informelle et la facilité de son accès puisque ne nécessitant ni formation, ni qualifications, ni expériences préalables.

⁸ Les statistiques de l'enquête de terrain sur le travail des enfants pour l'année 2017 indiquent que le pourcentage de scolarisation des filles à atteint 98,1% pour la tranche d'âge 5-15 ans et 94,2% pour les filles de 13 à 15 ans et 83,2% pour le groupe d'âge 16-17 ans, dépassant les taux de garçons pour les mêmes tranches d'âge et qui sont respectivement 97,6%, 91,6% et 78,5% pour plus de détail voir :

Enquête nationale, Institut National de Statistique et l'Organisation Internationale du travail sur le travail des enfants en Tunisie, 2017

RÉCIT N°1

Quand toutes les conditions se réunissent pour que Lamia ⁹ soit employée de maison tout au long de sa vie

Lamia, 55 ans, vit dans une banlieue Sud. Divorcée avant la consommation du mariage, originaire d'une campagne rurale de Bizerte, issue d'une famille moyenne. Ses huit frères et sœurs sont aisés. Elle ne sait ni lire ni écrire contrairement à ses sœurs. Son père a décidé que seulement elle et sa sœur aînée ne rejoignent pas l'école afin de l'aider dans son travail agricole et de prendre soin de leurs frères.

Lamia est venue dans la capitale en 1984, trois ans après la mort de sa mère pour vivre chez son frère. Son père l'a expulsée pour des raisons triviales, dit-elle. Lamia a déménagé entre les maisons de ses frères, sœurs et parents jusqu'à ce qu'elle s'installe dans une maison sur la propriété de son père dans l'un des quartiers populaires de la capitale. Elle travaillait d'abord comme employée dans un bain maure puis comme employée de maison.

A la fin des années 90, Lamia a travaillé chez une famille à Tunis en tant que travailleuse domestique, elle a ensuite voyagé avec une famille résidant à l'étranger pour prendre soin de la grand-mère âgée, mais elle n'a pu résister plus que trois mois, car la famille profitait de la situation et la surexploitait en la faisant travailler dans un restaurant qui leur appartenait en contrepartie d'un salaire mensuel de 300 dinars qu'elle recevrait, selon un accord entre eux, lors de son retour en Tunisie un an plus tard. Lamia est retournée à Tunis et a travaillé de nouveau dans le secteur des travaux domestiques, mais l'un de ses frères l'a délogée de chez son père après avoir acquis la part des autres héritiers, et le tribunal l'a forcée à sortir de la maison familiale en échange de sa part d'héritage estimée à 1500 dinars.

Lamia a travaillé pendant des périodes intermittentes dans des cliniques privées et dans certains hôtels et entreprises privées, mais elle s'est trouvée obligée de quitter puisqu'elle était à chaque fois confrontée à des abus et à l'exploitation. Il y a quatre ans, elle a pu obtenir un contrat de travail dans l'un

⁹ PPar respect pour la vie privée des questionnaires et afin de préserver leurs données personnelles, nous avons échangé leurs vrais noms par d'autres d'emprunt. Dans cadre, nous soulignons que toute similitude de noms est pure coïncidence

des pays du Golfe comme travailleuse domestique, mais elle a vite renoncé à ses droits pour rentrer en Tunisie après avoir enduré pendant six mois de mauvais traitements, les insultes de tout genre et le harcèlement de manière continu.

Quand on lui a demandé d'évoquer des souvenirs associés aux mauvais traitements infligés à des employées de maison et spécifiquement les célibataires, Lamia a raconté qu'elle a été victime des insultes de tout genre, de harcèlement et autres abus au cours de sa carrière, une fois la propriétaire de la maison l'a accusé de vol parce qu'elle refusait de continuer à travailler avec elle à bas salaire et dans des circonstances difficiles, et a été même arrêtée et interrogée, mais fort heureusement, il n'y avait pas de preuves qui la condamnent.

Après une expérience qui a duré près de 35 années consécutives, il semble que Lamia est satisfaite de ce qu'elle a accompli grâce à son travail de travailleuse domestique, mais nous nous sommes vite rendu .e .s compte que le problème est lié à une sorte d'erreur d'appréciation et une méconnaissance de la gravité de la prochaine étape de sa vie. Elle dit : *« moi, dieu soit loué, j'ai pu économiser une somme d'argent pour me prémunir des jours difficiles. J'ai pu laisser de côté 7.000 dinars pour mes années difficiles et pour trouver quoi dépenser quand je serais dans le besoin. Il m'est arrivé de travailler pendant 16 heures par jour pour économiser quelques sous pour me faire soigner quand je serais plus âgée. Je n'ai pas de carnet de soins, je n'ai personne à mes côtés, et si je tombe malade personne ne me porterait secours, et souvent je cuisine de quoi manger pendant 3 ou 4 jours pour éviter de dépenser. »*

A propos de ses relations avec sa famille et ses amies, Lamia dit : *« Mes relations avec mes sœurs sont normales... Je leurs rend visite... Personne ne m'aide et je n'aide que mon frère le fonctionnaire, sa femme est malade et son salaire est d'environ 1200 dinars par mois, je sais que cela ne lui suffit pas, qu'il est dans le besoin. »*

4. Répartition géographique :

fragilité spatiale et urbaine entre reproduction et expansion

La répartition géographique des personnes interrogées n'est pas seulement liée au lieu de résidence actuel, qui nous donne un aperçu général de la concentration de ce groupe dans les quartiers populaires et les milieux sociaux fragiles comme pourvoyeur principal de main d'œuvre pour les activités économiques précaires, fragiles en général (commerce parallèle, secteur de la construction, usines informelles, etc.) et des travailleuses domestiques en particulier, mais liée aussi au lieu naissance, qui peut nous renvoyer à ce que l'on savait de ces groupes sociaux et de leur dynamique spatiale, qui commence généralement par un exode vers la capitale, puis s'étend à plusieurs déplacements entre quartiers et zones populaires selon les nécessités de la recherche d'emploi et des tentatives d'une stabilité définitive.

Lieu de naissance : signes de fragilité spatiale

- Malgré l'élargissement des tranches d'âge et des niveaux d'éducation exerçant cette profession, comme il ressort clairement des deux éléments d'analyse précédents, le lieu de naissance reste à notre avis un élément important dans la définition de l'identité sociale des travailleuses domestiques, surtout lorsque nous prêtons attention aux transformations que ces groupes ont connus et qui sont liées directement ou indirectement aux transformations sociales qu'a connues la Tunisie au cours des dernières décennies du XX siècle, et en particulier les transformations urbaines que la capitale et les grandes villes en général ont connues.
- Le modèle représentatif suivant présente les caractéristiques de la catégorie des interrogées en termes de lieu de naissance.

dans les secteurs professionnels moins vulnérables, elles étaient au contraire souvent victimes de la pauvreté, de l'échec scolaire, et de la marginalisation urbaine.

La troisième remarque concerne, à notre avis ce qu'on peut appeler la troisième génération des travailleuses domestiques âgées de moins de 30 ans. Ces femmes incarnent surtout deux situations : une première où elles sont victimes de négligence familiale et parfois même de complicité des parents des zones rurales traditionnellement connues (Ain Draham, Joumin, Fernana, Nefza etc.) ou dans les quartiers populaires (Cité Ettadhamen, Douar Hicher, Oued Ellil, Al-Kabariya, etc), elles entrent tôt dans le secteur du travail domestique et ne peuvent le quitter même quand elles avancent dans l'âge faute de maîtrise d'autres professions. La seconde situation est celle des femmes qui sont entrées dans le secteur par décision personnelle après des échecs professionnels ou une longue expérience de chômage et un besoin pressant de travailler, sachant que certaines de ces femmes font preuve d'un sens professionnel élevé et considèrent qu'elles ont choisi d'entrer dans la profession par conviction, et par leur libre consentement.

- **Lieu de résidence actuel :**
élargissement du cercle de la fragilité urbaine
- Alors que dans la section relative au lieu de naissance, nous étions en mesure de conclure que les zones rurales intérieures en particulier représentent en plus de certains quartiers populaires jouxtant la capitale, le premier pourvoyeur de travailleuses domestiques dans les grandes villes du Grand Tunis, ce qui favorise l'hypothèse de la reproduction de la fragilité spatiale entre les zones rurales et les quartiers urbains populaires, ce qui mérite le plus notre attention après l'intérêt porté aux lieux de résidence des femmes en question. C'est le fait que leur cercle de répartition est en train de s'étendre et rend plus que probable l'hypothèse de l'expansion de la fragilité urbaine pour inclure d'autres quartiers et agglomérations disséminés dans la majeure partie du district du Grand Tunis.

- Nous utilisons ici le concept de fragilité urbaine au sens large, pour désigner les différents types de risques auxquels peut être exposé un groupe urbain, en raison de certaines conditions matérielles, environnementales ou naturelles, ainsi qu'en raison de la faiblesse des structures sociales économiques et institutionnelles qui ont le devoir d'intervenir pour protéger ces individus et groupes des risques susmentionnés, en plus des diverses manifestations de violences, d'extrémisme et de délinquance.¹⁰

TABLEAU N°4 : RÉPARTITION DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES NON RÉSIDENTES SELON LEUR LIEU DE RÉSIDENCE ACTUEL

Région	nombre	Région	nombre
Cité Ettadhamen	19	Cité El-Intilaqua	1
Douar Hicher	7	Ksar Said	1
Cité El-Zayatine	7	El Omrane	1
El-Ouardia	5	Bab Menara	1
Tunis	4	Borj Ali Raies	1
Lafayette	3	Djebel Lahmer	1
Cité El-Bassatine	3	Cité Elkhadhra	1
El Mourouj	2	Djebel Jloud	1
El Kabaria	2	El Aouina	1
Bab Elkhadhra	2	Sidi Hassine	1
Oued Ellil	2	Fouchana	1
La Manouba	2	El Aouina	1
Ben Arous	2	El Yasminet	1
La Marsa	1	Ariana	1
Ibn Sina	1	El Mnhla	1
La Goulette	1		

S'il ressort clairement du tableau que les quartiers populaires connus pour leur fragilité économique et sociale restent le principal pourvoyeur de travailleuses

¹⁰ Robert D'Ercole, Pauline Gluski et Alexis Sierra, « vulnérabilité urbaine dans les pays du Sud, présentation du dossier » Cybergeog : European Journal of Geography [En ligne], Dossiers, mis en ligne le 6 avril 2009, consulté le 16 novembre 2019, URL : <http://journals.openedition.org/cybergeog>; DOI :10.400/cybergeog.22022

domestiques comme Cité Etthadhamen, Douar Hicher, Cité Ezzayatin, et El Ouardia, qui n'offrent pas de possibilités d'emploi aux femmes et où un grand nombre de résidents sont toujours en dehors du cycle de production, ce qui accroît leur vulnérabilité et augmente les risques de chômage, de violence, et de délinquance et pousse de nombreuses femmes à exercer n'importe quelle profession pourvu qu'elle garantisse à elles ainsi qu'à leurs familles parfois un degré minimum de revenu. L'entrée de plusieurs autres régions dans la liste des fournisseurs du marché du travail domestique de la main d'œuvre féminine, y compris certain quartiers et lieux connus pour leur niveau de vie relativement meilleur par rapport aux quartiers populaires traditionnels, peut nous renvoyer à deux conclusions :

- La première conclusion est liée à l'élargissement du cercle de fragilité et de pauvreté dans les différentes régions de la capitale en raison des transformations économiques rapides, notamment le manque d'opportunités d'emploi, la détérioration du pouvoir d'achat des familles, l'inflation continue depuis des années par rapport à la tendance croissante de la consommation et du coût de la vie en général. Ces conditions ont contraint de nombreuses filles qui n'ont pas pu trouver d'emploi dans les domaines industriels ou commerciaux traditionnels qui en attirait le plus grand nombre dans les différentes régions de la capitale (textile, couture, fabrication, magasins, etc.) comme de nombreuses femmes qui ont perdu leur emploi au milieu des transitions ou qui n'ont pas travaillé auparavant, à chercher un emploi dans de nouveaux domaines. C'est le travail domestique qui était le plus apte pour les intégrer dans le marché de travail en raison de son caractère non sélectif.
- La deuxième conclusion est liée au dynamisme que nous avons observé lors de notre travail de terrain, qui caractérise la catégorie des travailleuses domestiques. Il est à constater que ce groupe est l'un des plus mobile entre les quartiers et les régions de la capitale, car leurs mouvements entre les domiciles des employeur.e.s et leur changement continu de lieu de travail a fait que beaucoup d'entre elles développent des rapports

différents à l'espace comme la disparition de l'attachement au lieu comme espace dans lequel elles réalisent et renforcent leur identité sociale. C'est ce qui explique que certaines femmes ont préféré résider dans des zones urbaines proches des classes privilégiées et moyennes où elles peuvent trouver un emploi, évitant ainsi les problèmes de déplacement et ses dépenses, et assurant des relations plus stables avec les employeur.e.s. C'est ce qu'indiquent les statistiques de terrain puisqu'environ 15% des femmes interrogées n'ont pas vécu dans les quartiers et les zones où elles résident actuellement depuis 2 ans et cette période ne dépasse pas 5ans pour près d'un tiers de l'échantillon.

Les lieux de travail des résidentes comme indicateur de la forte demande sociale pour la profession

- A l'instar des lieux de naissance de notre échantillon dans son ensemble, et des lieux d'habitation pour les travailleuses domestiques non résidentes au domicile où elles travaillent, le repérage des lieux de résidence des employeurs qui hébergent leurs domestiques est de nature à nous éclairer sur certaines transformations qu'ont connues les zones urbaines et qui ont affecté toutes les institutions sociales, et en particulier l'institution de la famille. La répartition des travailleuses entre plusieurs régions de la capitale inégales en terme de niveau de vie et divergentes en termes de niveau socio-économique indique clairement la demande sociale croissante pour la profession qui ne se limite plus à certains cercles sociaux privilégiés comme nous nous y attendions avant notre travail sur terrain et avant nos contacts avec ces femmes.

TABEAU N°5 : RÉPARTITION DES INTERVIEWÉES RÉSIDENTES CHEZ L'EMPLOYEUR.E SELON LE LIEU DE TRAVAIL

Lieu de travail actuel	Nombre	Lieu de travail actuel	Nombre
Douar Hicher	1	Al Manar	1
Kasr Said	3	La Goulette	1
El Menzah	4	Cité Elintilaqua	1
Soukra	2	Hammam Chatt	1
Ariana	2	Bir El Bey	1
Oued Ellil	1	Bab Sâadoun	1
La Manouba	1	Raoued	1
La Marsa	1	Chabbaw	1
Mégrine	1		

La demande croissante pour la profession domestique se manifeste donc à travers la répartition diversifiée des cercles sociaux qui attirent cette main d'œuvre domestique.

Notons qu'en plus des cercles traditionnels favorisés en tant que premier polariseur pour ces femmes tels que les résidents d'El-Menzeh, El-Manar, La Marsa et La Soukra, les classes moyennes qui se sont installées généralement à la périphérie des villes telles que Mégrine, Hammam Chatt et Bir El Bey, et à proximité des quartiers populaires comme Chabbaw, Raoued, Al Intilaqua et parfois aux centres villes comme La Manouba et Bab Sâadoun sont devenues elles aussi concernées par l'emploi des travailleuses domestiques avec hébergement et constituées principalement de familles de cadres moyens des secteurs public et privé.

II. DYNAMIQUE DE LA VIE FAMILIALE

Les milieux sociaux populaires en général et les quartiers sensibles en particulier se distinguent par l'importance du rôle de la famille dans les différentes étapes de la vie d'un individu. En effet, de nombreuses études indiquent que l'espace familial est généralement le seul espace qui aide les individus à résister

à la fragilité et à lutter contre la stigmatisation sociale à laquelle ils peuvent être soumis¹¹, et par conséquent, la famille conserve son importance pour tous les individus.

Nous avons remarqué au cours des différentes sections précédentes que le rôle de la famille dans le choix des femmes de rejoindre le secteur du travail domestique et d'y rester est important et déterminant. C'est pourquoi, nous essayerons dans cette section de distinguer les différentes caractéristiques des milieux familiaux des travailleuses domestiques et de suivre les voies de leur changement ou de ces dynamiques collectives tout en essayant d'anticiper l'impact de ces dynamiques familiales sur la situation professionnelle de la travailleuse domestique.

1. Le mariage

Malgré, l'importance de la famille dans la vie de l'individu en général et la persistance de l'hégémonie des valeurs culturelles traditionnelles dans les divers milieux populaires d'où proviennent le plus grand nombre des membres de l'échantillon et qui font du mariage un objectif en soi pour la fille, la perception du mariage par le plus grand nombre de femmes interrogées ne répond pas à leurs attentes et cela est particulièrement évident dans au moins deux indicateurs. Pour une analyse plus approfondie de ces indicateurs, nous présentons le tableau suivant :

TABLEAU N°6 : RÉPARTITION DES INTERVIEWÉES SELON L'ÂGE ET L'ÉTAT CIVIL									
	Moins de 20	20-25 ans	25-30 ans	30-35 ans	35-40 ans	40-50 ans	50-60 ans	Plus de 60	Total
Célibataire	9	11	6	4	0	0	4	1	35
Mariée	0	0	0	12	2	20	7	3	44
Divorcée	0	0	1	0	3	4	5	1	14
Veuve	0	0	0	0	0	0	4	5	9
Total	9	1	7	16	5	24	20	10	102

¹¹ GyprienAvenal, sociologie des quartiers sensibles
3 : édition, Arman Collin, 2010 p41

Pour ce qui est du premier indicateur, rappelons que le taux de célibat avoisine les 35% ce qui est très élevé compte tenu des tranches d'âge représentées, puisque rappelons que seulement 3 des 35 interrogées sont célibataires et moins de 18 ans, ce qui, en théorie du moins, les rend aptes au mariage aussi longtemps qu'elles le souhaitent et qu'elles parviennent à fournir les conditions minimales nécessaires. Cependant, en regardant les données de terrain, nous constatons que le mariage reste une aspiration inaccessible pour les filles travaillant dans ce secteur, quel que soit leur statut. Si les facteurs matériels et le manque de stabilité professionnelle empêchent bon nombre d'entre elles de se marier, d'autres en particulier celles qui résident au domicile des employeur.e.s n'ont même pas l'opportunité de rencontrer celui qui pourrait être leur futur mari, et la féminité du secteur et le manque de communication avec l'autre sexe dans le cadre du travail est un facteur supplémentaire du retard du mariage.

Le deuxième indicateur concerne le taux élevé de divorce dans cette catégorie, et puisque nous avons remarqué précédemment que l'entrée dans ce secteur peut se faire après une expérience de mariage qui a échoué ou après un veuvage, ce qui dément l'idée que le travail domestique est une raison pour le divorce. Le non-mariage des femmes divorcées, par contre et en particulier de celles qui n'ont dépassé l'âge de 40 ans, et elles sont au nombre de 4, est censé nous rappeler la nature féminine du secteur et la difficulté de s'y intégrer, en plus des difficultés de communication avec le sexe opposé, du manque d'appréciation sociale de cette profession, et du déni de sa valeur économique dans la vie des familles de manière générale.

2. Le conjoint

Le conjoint représente un facteur important dans la carrière d'une travailleuse domestique, avant comme après son entrée dans la profession. La réalité du terrain montre que l'accès à cette profession pour une femme mariée s'accompagne souvent d'une détresse financière vécue par la famille dans son ensemble, et à partir de là, l'entrée dans le métier constitue une décision collective prise de concert avec le mari puisque le premier objectif, dans la plupart des cas, est d'améliorer le revenu familial et non seulement d'acquérir l'indépendance financière.

Compte tenu de la fragilité de la profession des travailleuses domestiques et du caractère aléatoire du secteur en général, et compte tenu de la profession du conjoint pour les femmes mariées qui représentent 44% des interrogées, on ne peut que déduire l'ampleur de la vulnérabilité dans laquelle les familles des travailleuses domestiques se débattent, ce qui constitue un élément clé de toute tentative sérieuse de comprendre leurs conditions de travail comme le montre bien le tableau suivant qui présente les activités les plus importantes occupées par leurs maris.

TABLEAU N°7 : PROFESSION DU CONJOINT POUR LES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES MARIÉES							
Sans travail	Travailleur journalier	Ouvrier d'usine	Serveur	Retraité	Gardien	Artisan	Autres
9	16	9	3	2	3	3	3

Outre le taux de chômage élevé de 20%, nous constatons dans le tableau que plus d'un tiers des maris des travailleuses domestiques sont travailleurs journaliers surtout dans les domaines de construction, du commerce et du jardinage, ce sont des professions qui ne génèrent pas suffisamment de revenus et qui ne sont pas stables puisque très affectées même par les aléas climatiques. Quant aux professions les plus stables, elles ne concernent qu'environ le tiers du groupe constitué par ceux qui occupent des postes dans les usines (ouvrier, gardien) et dans les cafés et les restaurants (serveur), ou par les artisans (menuisiers, forgerons, vendeurs).

3. Taille de la famille

Les transformations de l'institution de la famille en Tunisie remontent à des périodes antérieures et a pris des formes multiples dont notamment la transformation des modèles des relations entre les individus en raison de l'ouverture de l'espace familial passant par la scolarisation des femmes, l'impact des moyens sociaux de communication, et les transformations générationnelles dans différents domaines de comportement. Pour les milieux sociaux défavorisés, ces transformations avaient d'autres raisons, notamment la baisse des revenus des familles et l'accroissement des besoins. Quels impacts ces transformations

ont-elles eu sur la taille de la famille et sur le type de relations entre les membres des familles ? C'est ce que nous allons discuter à travers le tableau suivant :

TABLEAU N°8 : LE NOMBRE D'ENFANTS PAR FAMILLE					
Nombre d'enfants	0	1-2	3-4	5-6	Plus que 6
Nombre d'enfants pour chaque femme	5	38	20	2	2
Nombre d'enfants à charge	12	39	14	2	0

L'effet des transformations susmentionnées sur la taille de la famille est clair, car les relations tendent généralement vers le modèle d'une famille réduite puisque le taux des familles dont le nombre d'enfants ne dépasse pas deux est estimé à 43 cas sur 67 des familles incluses dans le questionnaire (mariées, divorcées, et veuves). Si l'on s'attarde sur les raisons de cette transformation, on décèle deux facteurs principaux :

- Le coût élevé de la vie en général d'une part et le recul du rôle de l'Etat particulièrement dans le domaine des services sociaux, notamment ceux liés à l'éducation, à l'enseignement et à la santé d'autre part, font que les familles éprouvent de grandes difficultés à subvenir aux besoins de leurs enfants en l'absence d'institutions éducatives et de soins de santé et ce qui n'encourage pas les familles à avoir plus de deux enfants. La plupart des femmes travailleuses en âge de procréer ont même déclaré qu'elles ne pensaient pas avoir plus d'enfants principalement pour des raisons financières liées au risque de perdre leur travail en raison de la nécessité de s'absenter pour une longue période et de la difficulté à concilier entre leur travail et la garde de leurs enfants en particulier ceux en âge préscolaire.
- La dépendance des enfants à l'égard de la famille se poursuit jusqu'à un âge avancé et parfois même jusqu'après le mariage en raison de l'augmentation des taux de chômage et du manque de possibilités d'emploi, puisqu'à l'exception de 12 femmes, toutes les femmes interviewées déclarent continuer à entretenir leurs enfants jusqu'à présent. C'est la raison pour laquelle certaines femmes refusent d'avoir des enfants ou de ne plus en avoir pour celles qui en ont déjà, surtout quand le mari est au chômage ou

incapable de contribuer à l'entretien des enfants, ou refuse de le faire pour une raison ou une autre.

4. L'environnement familial

L'environnement familial dans lequel vivent de nombreuses travailleuses domestiques interviewées rappelle l'environnement social fragile et c'est un milieu dans lequel interagissent, comme nous l'avons vu dans les sections précédentes, plusieurs indicateurs liés à l'analphabétisme, la pauvreté, la violence, le divorce etc.

En examinant les conditions familiales dans lesquelles vit un grand nombre de travailleuses concernées par cette étude, nous constatons que le champ familial n'est pas isolé des différents problèmes rencontrés par les couches sociales vulnérables auxquelles elles appartiennent, ce qui se reflète directement dans le climat des relations entre les acteurs, qui semble varier selon le statut familial de chacune comme indiqué dans le tableau suivant :

TABLEAU N°9 : CHANGEMENT DU CLIMAT FAMILIAL EN FONCTION DE L'ÉTAT CIVIL DE LA TRAVAILLEUSE DOMESTIQUE				
	Normale	Problèmes avec le conjoint	Problèmes avec la famille	Total
Célibataire	32	0	3	35
Mariée	26	16	2	44
Divorcée	5	5	4	14
Veuve	6	0	3	9
Total	69	21	12	102

Le tableau montre que le climat des relations change en fonction de la situation familiale de la travailleuse domestique. En effet, pour les célibataires, la relation avec la famille est la plus part du temps normale ; celles qui sont mariées voient les relations avec leurs partenaires souvent affectées par de nombreux facteurs qui contribuent à les rendre tendues et stressantes. Quant aux femmes divorcées, elles sont souvent soumises à un autre type de tensions avec leurs familles et avec leurs ex-maris, pour les veuves des problèmes d'un autre genre

apparaissent parfois avec leur famille.

En général, il est important de garder à l'esprit que les travailleuses domestiques vivent dans des environnements familiaux dont les principales caractéristiques sont :

- 90% des travailleuses célibataires considèrent que leurs relations avec leurs familles sont normales, alors que les autres vivent des problèmes familiaux. Cette stabilité dans les relations avec les familles semble due à deux raisons : la soumission d'un groupe important d'entre elles à l'autorité patriarcale en particulier et à leur résignation devant le fait accompli dans lequel elles subissent l'injustice familiale sous toutes ses formes sans pouvoir réagir, et à l'indépendance matérielle que certaines d'entre elles ont pu atteindre qui leur permet de contribuer aux charges de leurs familles et d'y avoir ainsi une autorité.
- 60% des femmes mariées considèrent que leur vie avec leurs conjoints est normale, alors que le reste (40%) rencontre des problèmes avec leurs maris. Quant aux sources de ces problèmes, on peut dire qu'ils sont liés principalement au chômage forcé ou volontaire du mari, éludant ainsi ses devoirs familiaux et parfois au refus du mari du travail de sa femme.
- Un tiers des femmes divorcées vivent des problèmes avec leurs ex-maris et l'autre tiers ont des problèmes familiaux ; quant aux premières, ces problèmes sont souvent liés aux dépenses pour les enfants puisque l'ex-mari refuse de s'acquitter de ses devoirs à cet égard, ou dus aux tentatives de la famille élargie de s'ingérer dans la vie de la femme divorcée, quand celle-ci tient à son indépendance.
- La plupart des veuves considèrent que leur vie est normale, tandis qu'un pourcentage important d'entre elles vivent des problèmes familiaux qui sont parfois liés à la question de l'héritage ainsi qu'aux tentatives de la famille élargie de s'ingérer dans les choix de la veuve, y compris dans leurs relations à leurs enfants et à leur parcours professionnel.

5. Les conditions de résidence

Les conditions de résidence d'une employée domestique varient en fonction de plusieurs paramètres, dont sa situation financière, la nature de sa relation avec la famille, et le type de relation de travail qui la lie à l'employeur. En conséquence, les conditions de résidence de la travailleuse domestique varient entre l'indépendance par rapport à la famille en cherchant à habiter seule avec des ami.e.s, ou rejoindre le domicile d'un parent ou bien s'installer dans la maison de l'employeur.e.

TABLEAU N°10 : RÉPARTITION DES INTERVIEWÉES SELON LES CONDITIONS DE RÉSIDENCE ET DE L'ÉTAT CIVIL					
	Célibataire	Mariée	Divorcée	Veuve	Total
Réside seule	2	4	3	2	11
Avec la famille	5	35	8	5	53
Avec les parents	3	3	0	1	7
Avec la famille de l'employeur.e	20	2	2	0	24
Avec des amies	4	0	0	0	4
Avec un ami	0	0	1	1	2
Centre d'hébergement	1	0	0	0	1
Total	35	44	14	9	102

Ce tableau fournit plusieurs données qui peuvent être résumées comme suit :

- La plupart des travailleuses domestiques mariées habitent avec leur famille, alors que la plupart des employées célibataires résident au domicile de l'employeur.e. Cependant cela n'empêche pas certaines femmes divorcées de trouver dans la maison de l'employeur.e un refuge qui leur évite les frais de location et de déplacement. Il y a même des femmes mariées qui se trouvent obligées d'habiter dans la maison de l'employeur.e afin d'éviter les problèmes de déplacement et de location notamment celles qui viennent de l'extérieur de la capitale spécialement pour le travail domestique.

- Malgré l'importance de la famille, de nouveaux modes de résidences individuelles ont commencé à voir le jour et qui ne concernent pas seulement des femmes célibataires, ou des femmes divorcées, ou des veuves, mais aussi quelques femmes mariées qui vivent généralement des tensions dans leur relation avec leur mari, et qui ont préféré une séparation temporaire ou définitive.

CONCLUSION DU CHAPITRE

A la fin de ce chapitre, et après avoir essayé de définir les caractéristiques générales de la catégorie des travailleuses domestiques, on peut dire que la fragilité, dans ses dimensions sociales et économiques, dont souffrent de nombreux groupes de femmes, différents en termes de niveau d'éducation, de l'âge, et de l'état civil est le principal point de rencontre qui rassemble la plupart des personnes interrogées. Il ressort clairement des données de terrain que cette profession ne constitue vraiment pas un champ d'investissement professionnel individuel ou collectif, mais plutôt une solution pour des femmes qui n'ont pas de solution. En effet, ces femmes qui n'ont pas eu la chance de réussir leur scolarité (taux d'analphabétisme élevé), leur vie familiale (retards de l'âge du mariage + taux de divorce élevé), et ni d'obtenir un emploi plus stable et rentable.

Ainsi donc, et à l'exception des travailleuses qui sont entrées tôt dans le secteur, le plus grand nombre d'entre elles ont accédé à cette profession après des échecs dans leurs expériences scolaires, familiales ou professionnelles. Le secteur est ainsi perçu comme le dernier refuge auquel les femmes recourent après avoir perdu tout espoir. La profession de travailleuse domestique a été associée à une image stéréotypée très négative où elle apparaît comme dépourvue ou presque des aptitudes psychiques et mentales nécessaires pour l'exercice de toute profession, une sorte de déni de ce que la profession requiert comme aptitudes.

Afin de nous attarder sur la vérification de l'impact de ce stéréotype dominant sur la représentation sociale de la profession de travailleuse domestique et sur la représentation que celle-ci se fait d'elle-même et de son environnement, nous abordons dans le chapitre suivant la dynamique professionnelle, et en particulier le parcours professionnel des travailleuses, la modalité de leur recrutement et promotion. Nous consacrons la dernière partie du chapitre pour parler des relations professionnelles.



CHAPITRE III

DYNAMIQUE DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Notre intérêt pour la vie professionnelle des personnes interrogées s'inscrit dans le cadre de notre volonté de comprendre la nature de cette profession le type de relation qui la caractérise et les objectifs qui guident ses acteurs dans ses différentes dimensions aussi bien dans le cadre du travail quotidien individuel ou collectif. Ainsi, dans ce chapitre, nous essaierons de retracer les parcours professionnels de ces femmes, dès le début de leur accès à ce travail en passant en revue les régimes contractuels, et les différents types de relations qu'elles ont avec leurs employeur.e.s et celles qu'elles entretiennent entre elles.

I. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

1. L'âge d'accès au travail : violation des droits de l'enfance dans nos foyers

L'accès à la vie professionnelle, indépendamment de la nature de la profession et de son domaine d'activité, représente un moment important dans le parcours professionnel de toute personne, qui ne signifie pas seulement l'entrée dans le monde de cette profession en tant que production et valeur économique de l'effort physique ou mental fourni pendant le travail, mais annonce également l'ouverture à de nouveaux horizons et de lieux sociaux qui transcendent les affiliations familiales initiales et s'ouvrent à des affiliations plus larges. Quels parcours professionnels ces travailleuses vont-elles construire sachant que certaines d'entre elles ont commencé à travailler dans ce secteur dès l'âge de sept ans ?

TABLEAU N°11 : RÉPARTITION DES INTERVIEWÉES SELON L'ÂGE DE L'ACCÈS AU TRAVAIL

Age	Nombre	Age	Nombre
8 - 7	2	20 - 19	14
10 - 9	10	25 - 21	14
12 - 11	4	30 - 26	14
14 - 13	7	40 - 31	13
16 - 15	7	50 - 41	6
18 - 17	10	Pas de réponse	1

Il ressort clairement du tableau que l'on peut débiter en tant que travailleuse domestique avant l'âge de huit ans, et pour plusieurs avant l'âge de 10 ans, et dans environ 30% des cas avant l'âge de 16 ans, âge minimum légal pour le travail des enfants selon l'article 53 du Code du travail qui stipule explicitement « *que les enfants de moins de seize ans ne peuvent pas être employés* » et l'âge minimum fixé par la loi n°32 /2005 du 4 avril 2005 amendant la loi 25/1965.

Nos recherches sur les contextes de l'entrée très précoce de la jeune fille dans le domaine du travail domestique montrent que cela se fait souvent par la complicité de deux parties principales. En premier lieu, celle du père qui trouve dans l'emploi de sa fille une opportunité de réaliser un revenu financier et de se débarrasser des frais des dépenses d'entretien de son enfant, surtout que son jeune âge ne lui permet pas de comprendre ce qui lui arrive ni de le refuser. En deuxième lieu, la responsabilité incombe à l'employeur.e qui trouve dans le recrutement d'une fille mineure la possibilité de l'exploiter prétendant lui donner une éducation, pour qu'elle soit conforme au modèle de travailleuse qui lui convienne.

Il s'avère également que 23% des employées de maison ont commencé à travailler pour la première fois entre l'âge de 17 à 20 ans, et 27% d'entre elles de 21 à 30 ans, et dans ces cas, ce sont les femmes elles-mêmes qui assument la décision de travailler, que ce soit pour des raisons impérieuses liées au manque d'offres d'emploi dans d'autres secteurs ou pour des raisons liées au salaire relativement élevé en comparaison à d'autres professions ou encore pour le caractère informel du secteur en général qui leur permet d'y entrer et de quitter à tout moment.

Après l'âge de trente ans, la possibilité d'obtenir un travail dans ce secteur diminue, mais reste accessible même pour celles qui sont au-delà de la cinquantaine. Et dans ces cas, nous constatons que l'accès de la femme à ce secteur, coïncide avec un évènement familial ou personnel qui rend sa situation plus difficile (divorce ou décès du mari dans la plupart des cas), qui la pousse à chercher une solution rapide qu'elle ne trouve que dans le travail domestique puisqu'il ne nécessite aucune expérience professionnelle antérieure et qui n'exige pas d'elle un stage ou une formation.

Et afin d'éviter des interprétations erronées auxquelles pourrait nous induire la généralisation, nous incluons dans le tableau suivant une nouvelle répartition des femmes interviewées selon les indicateurs de l'âge d'accès au travail et des sous-catégories liées au travail domestique en général et représentées dans l'échantillon des interviewées, un tableau qui permet d'identifier les différences entre les types de sous-catégories selon l'âge de la première expérience au travail.

	Moins de 10	11 – 16 ans	17 – 25 ans	26 – 35 ans	36 – 45 ans	Plus de 46	Total
Aide-ménagère	12	16	30	13	10	1	82
Femme de ménage	0	0	1	1	0	0	2
Auxiliaire	0	2	6	3	0	0	11
Garde d'enfants	0	0	0	1	2	2	5
Professions multiples	0	0	1	1	0	0	2
Total	12	18	38	19	12	3	102

On remarque dans ce tableau une certaine différence d'âge entre les sous-catégories professionnelles dans lesquelles les femmes commencent leur premier emploi. En général, les observations les plus importantes peuvent être résumées comme suit :

- Les travailleuses domestiques commencent leur travail pour la première

fois à des âges différents, cela pourrait être avant l'âge de dix ans comme après l'âge de quarante-cinq ans, mais remarquons néanmoins que cette profession attire beaucoup plus de jeunes filles et d'adolescentes contrairement aux autres professions.

- Les employées qui se présentent comme étant des auxiliaires de vie et qui ont pour profession de s'occuper de malades ou de personnes âgées commencent ce travail après l'âge de seize ans et avant l'âge de trente-cinq ans, ce qui est apparemment lié aux capacités physiques requises par la nature du travail, sachant que deux de ces employées ont un niveau universitaire.
- Les gardes d'enfants ne commencent pas l'exercice de la profession avant l'âge de vingt-cinq ans, qui peut se prolonger jusqu'à l'âge de quarante-cinq et cela ne dépend pas de la nature des tâches qui nécessiteraient des capacités physiques mais dépend principalement d'un système social et d'une conception de la maternité, qui exige la maturité et l'expérience que les femmes acquièrent à un certain âge et qui se développent avec le temps.

RÉCIT N°2

Nadia, quand le militantisme est fatalité

Nadia, 40 ans, mariée depuis 12 ans, mère de deux enfants qui ont 10 et 9 ans, son mari a 53 ans. Le mari de Nadia est fumeur, grand buveur d'alcool, au chômage et ne travaille pas.

Nadia vit dans la maison de sa belle-mère avec son mari et ses deux enfants, elle occupe une chambre indépendante avec ses deux enfants et son mari et sa belle-mère en occupe une autre. Nadia assure les diverses tâches ménagères et prend en charge sa belle-mère qui perçoit une pension de 100 dinars par mois. Elle a la responsabilité de répondre aux divers besoins familiaux tels que faire la cuisine, assurer les soins des membres de la famille, en plus des dépenses scolaires des enfants et les dépenses de son mari et autres charges.

Nadia dit à propos de son mari « au début de notre mariage, il a travaillé pendant près de deux mois, et depuis je ne l'ai plus vu travailler et n'a plus fait rentrer un rond à la maison, quand je lui demande de travailler, il me répond qu'il n'a pas trouvé de travail. Mon mari passe ses soirées à regarder la télé et le facebook jusqu'à deux heures du matin et ne se réveille tous les jours que vers midi. Mon mari ne fait rien, ni avec moi à la maison ni en dehors de la maison, dès qu'il se réveille il ne m'adresse la parole que pour me demande de l'argent. Quelques fois il emprunte à sa mère ou achète à crédit chez l'épicier du coin et c'est moi qui paye l'addition dès mon retour. »

Nadia n'a pas connu son mari avant leur mariage. Elle raconte : « je me suis mariée de manière traditionnelle. Je ne suis pas sortie une seule fois avec mon fiancé avant le mariage. Il est venu demander ma main et après deux mois on s'est marié. Auparavant, je ne comptais pas me marier, mais mon frère, que dieu lui pardonne, m'a empoisonné la vie à tel point que j'ai voulu quitter la maison à tout prix. J'ai improvisé un mariage à la va vite. Mon frère vivait avec sa femme à la maison avec nous, il me battait souvent pour une raison ou une autre. Il s'est accaparé la maison paternelle et nous empêchait même

de rendre visite à notre mère... Mon autre frère n'était pas différent, il n'aimait même pas que je lui adresse la parole, de peur que je ne lui dise achètes-moi ceci ou fais-moi cela sachant que j'ai travaillé pour eux et je les ai aidé tous les deux pourtant. J'ai même pris en charge les frais de mariage de l'un d'eux. »

Evoquant ses débuts dans le travail domestique, Nadia dit « Mon père est mort quand j'avais 12 ans et ma mère n'avait aucun revenu puisqu'elle n'a jamais travaillé. Quand une femme de la capitale est venue chercher une fillette pour l'aider à la maison, juste durant les vacances scolaires de chaque année, pendant 6 ans. J'allais chez elle pendant les vacances et je ne rentrais que pour aller à l'école... Quand j'ai échoué au bac, j'ai abandonné l'école et je me suis mise au travail domestique comme mes sœurs. J'ai trois sœurs qui travaillent aussi dans les maisons. »

A propos du rythme de sa vie quotidienne Nadia dit : « Moi, je me réveille chaque jour à 6 heures du matin. Je prépare à manger pour mes enfants. Je les emmène à la garderie vers sept heures et quart puis je pars travailler. Je prends parfois le bus, parfois le métro et parfois je vais à pieds. Je commence à travailler dès mon arrivée jusqu'à mon retour. Je débarrasse la poussière, je nettoie les fenêtres, je fais la vaisselle et nettoie la cuisine et parfois je lave la voiture de la maîtresse de la maison et quelques fois je fais même le jardinage avant de rentrer... quelques fois je prends mon déjeuner, mais des fois non. Je termine le service à 3 heures et j'arrive chez moi à 4 heures. Je balaie et nettoie la maison, je prépare le dîner avant d'aller chercher mes enfants. A sept heures, je leur donne à manger et les aide à préparer leurs devoirs et parfois je les emmène aux cours particuliers et je retourne les chercher. Je n'aurai terminé tout ce que j'ai à faire que vers 11 heures du soir ».

Actuellement, Nadia travaille pour plusieurs familles, et elle est réputée pour son sérieux, sa finesse, son tact, et ses bonnes relations avec tout le monde. Elle dit à propos de ses employeur.e.s : « je travaille chez beaucoup de familles, chaque jour je vais chez une famille et parfois chez deux ou trois familles. Je suis payée à la guise de chaque employeur.e, l'un me donne 20 dinars et l'autre peut m'en donner 50. Ma meilleure employeuse est tante Naima ; cela

fait 20 ans que je travaille pour elle. Chaque fois que je lui demande quelque chose, je ne suis pas déçue. Quand j'ai accouché de mon enfant et qu'on m'a retenu à l'hôpital parce que je n'avais pas de carnet de soins, mon mari n'est même pas venu me rendre visite parce qu'il n'avait pas de quoi payer la note et n'a pas daigné signer des traites jusqu'à ce que tante Naima vienne et me fasse sortir de l'hôpital et me ramène chez moi. »

Malgré les grands efforts fournis par Nadia pour subvenir aux besoins de sa famille et devant la démission du mari de ses responsabilités et sa dépendance d'elle, Nadia est souvent confrontée à des difficultés financières surtout qu'elle souffre de beaucoup de maladies et n'a pas de couverture sociale ni carnet de soins. Elle dit à ce propos : « *parfois je suis payée d'avance. Il y en a qui m'avance jusqu'à 300 ou même 400 dinars avant même de travailler. Les gens m'aiment, que Dieu bénisse leurs parents «يرحم والديهم» ... Mon problème est que je n'ai pas de livret de soins ; quand je tombe malade, je prends des médicaments à la pharmacie et quand mes enfants tombent malades, je les emmène chez un médecin pour qui je travaille, il les soigne gratuitement, que Dieu bénisse ses parents... Chaque fois que je vais voir l'assistante sociale, elle me demande d'amener mes papiers, je rentre les chercher et je passe 4 à 5 jours à faire des allers – retours sans succès, alors je retourne travailler pour obtenir de quoi manger et vivre. »*

Malgré l'humour qui imprègne la plupart de ses propos, Nadia ne peut s'empêcher d'exprimer sa grande souffrance : « *ce travail est très pénible, je rentre souvent chez moi avec un mal de dos, je suis paralysée et dans l'incapacité de faire quoi que ce soit, je m'inquiète pour ma santé, j'ai des fois des problèmes de cœur et des crises d'allergie. Parfois, je suffoque, j'ai des problèmes respiratoires à cause des produits chimiques et je me mets alors à pleurer. J'ai un problème de dos pour lequel j'ai été hospitalisée, mais au bout d'un moment, je me suis enfuie et avant même de prendre tous mes médicaments, je suis retournée travailler. J'espère pouvoir arrêter ce métier. Je suis fatiguée et malade. J'espère trouver un travail permanent à l'hôpital, dans une usine, ou un hôtel afin d'obtenir une retraite pour ma vieillesse ».*

2. Les conditions d'accès à la profession :

la profession des sans profession

Bien que les professions diffèrent en général par leur nature, leurs perspectives et leurs règles de fonctionnement, l'évolution de la carrière de l'individu est déterminée dans une large mesure, par les circonstances de son entrée dans la profession et par les objectifs qu'il s'est fixé dans son cadre et les opportunités qu'elle lui permet d'atteindre. Quelles sont donc les conditions dans lesquelles ces femmes sont entrées dans le travail domestique ?

Nous commençons la réponse à cette question par la présentation des conditions d'accès à la profession :

TABLEAU N°13 : LES CONDITIONS D'ACCÈS À LA PROFESSION		
	Nombre	Pourcentage
Désir personnel	82	80%
Influence des parents	12	12%
Influence des proches	3	3%
Influence du mari	5	5%
Total	102	100%

Malgré les conditions matérielles et morales difficiles dans lesquelles ces travailleuses commencent leur profession, l'entrée d'un grand nombre d'entre elles dans la profession s'est faite de manière volontaire, c'est-à-dire par le désir personnel des travailleuses elles-mêmes, comme indiqué par le tableau précédent, alors que l'influence de la famille, du mari et du milieu social n'a généralement pas atteint les 20%. C'est un indicateur qui peut nous renvoyer à deux observations principales qui expliquent à notre avis le choix de ce métier.

La première observation concerne le salaire plus élevé de ces travailleuses, qui dépasse souvent ce qu'elles auraient pu gagner dans d'autres professions qui paraissent plus stables, plus organisées, et plus protégées, mais sont

moins rémunérées. Quant à la deuxième remarque, elle concerne, à notre avis, l'ouverture du secteur du travail domestique à toutes les femmes à la recherche d'un emploi, quels que soient leur âge et leur niveau de scolarité, ce qui fait qu'un groupe important de femmes conscientes de la difficulté de l'accès au marché du travail formel, préfèrent le secteur du travail domestique qui se caractérise par sa nature informelle et où elles peuvent s'intégrer plus facilement plutôt que d'aller chercher dans d'autres secteurs où leur quête peut durer longtemps sans succès.

En dépit de l'importance des deux remarques précédentes, nous pensons que la considération d'un autre élément nous ouvrirait un large horizon pour la recherche et l'investigation. En effet, si on rappelle le taux très élevé des employées interviewées qui ont débuté le travail avant l'âge de 18 ans et qui est de l'ordre de 30 % de l'ensemble de l'échantillon, alors la possibilité de l'influence parentale devient très discutable, et il en est de même pour l'indice des professions précédentes et qui renvoie à tout ce que ces femmes ont dû endurer avant d'atterrir dans le secteur du travail domestique et de s'y installer et qui s'est transformé en un refuge après que plusieurs portes se soient fermées devant elles, ce qui rendrait le prétendu choix ou désir personnel de la profession très douteux.

TABLEAU N°14 : LES RAISONS DU CHOIX DE LA PROFESSION	
Raison	Pourcentage
Faute d'une autre profession	55%
Ne maîtrise pas une autre profession	13%
Mieux rémunérée	4%
Fuir la famille	3%
Plus reposante	3%
Nouer des relations	2%
Aimer la profession	6%
Devenir autonome	12%
Autres	2%

Ainsi, et contrairement au tableau précédent, ce dernier (tableau numéro 14) montre que plus de la moitié des femmes interviewées ont rejoint le travail domestique après une quête pénible mais vaine d'autres opportunités de travail, 13 % d'entre elles ont avoué ne maîtriser que cette profession du fait que la plupart des gens la considère comme étant la profession la mieux appropriée et maîtrisée par les femmes. Malgré la faiblesse du taux des travailleuses qui ont adopté ce métier pour sa meilleure rémunération (4% seulement), les 12% d'entre elles qui ont exprimé leur désir d'autonomie ouvrent d'autres perspectives d'analyse s'appuyant sur la situation de beaucoup de femmes qui étaient au chômage avant d'opter pour le travail domestique.

3. Le passé professionnel : quand la fragilité s'installe

Les indices de précarité qui caractérisent le secteur du travail domestique sont nombreux, le premier étant le caractère informel qui dépouille la profession de la travailleuse domestique de son caractère productif en tant qu'activité économique rémunérée. Si nous pouvons affirmer la fragilité du secteur grâce à d'autres indicateurs, notamment le caractère occasionnel et précaire de la relation de travail, l'instabilité salariale, et la multiplicité et le chevauchement des tâches à accomplir etc. Ainsi l'analyse des professions antérieures des travailleuses domestiques et la compréhension du mécanisme de leur passage de l'une à l'autre nous expliquerait que le parcours professionnel de la travailleuse domestique en général est fondé sur la reproduction de la vulnérabilité professionnelle, de même que de sa stigmatisation sociale.

TABLEAU N°15 : RÉPARTITION DES INTERVIEWÉES SELON LES PROFESSIONS ANTÉRIEURES	
Profession	Pourcentage
Travail dans un espace commercial	30%
Ouvrière agricole	21%
Ouvrière d'usine	19%
Secrétaire	4%
Fonctionnaire contractuelle	3%
Fonctionnaire occasionnelle	2%
Aucune	21%
Total	100%

Comme l'indique le tableau, il est clair que le parcours professionnel des travailleuses domestiques oscille entre plusieurs secteurs qui ont en commun leur nature fragile et plusieurs autres aspects. Cependant, ceci ne doit pas détourner notre attention de la possibilité de les voir venir d'autres secteurs qui paraissent à première vue très éloignés des secteurs fragiles et du secteur du travail domestique.

En général, nous pouvons retenir les conclusions suivantes :

- A l'exception de 21% d'entre elles, toutes les femmes interviewées ont travaillé dans plusieurs secteurs avant d'atterrir dans celui du travail domestique qui semble plus en mesure de les intégrer à la différence des entreprises de couture, des espaces de commerce, de l'agriculture, et des services administratifs.
- L'évolution de carrière d'un pourcentage significatif des femmes interviewées (21%) se limitait exclusivement au secteur du travail domestique, ce qui concerne principalement les travailleuses qui ont commencé leur travail à un âge avancé et dont l'entrée dans la profession était souvent liée à un événement familial majeur ou à des difficultés financières. Ces travailleuses sont pour la plupart celles qui ne maîtrisent que le métier de travail domestique, métier que toutes les femmes sont censées maîtriser selon le système des us et coutumes dominant compte tenu de son caractère féminin.
- Le secteur agricole, les usines, et les espaces commerciaux représentent les secteurs les plus fournisseurs de main-d'œuvre féminine pour le travail domestique. Ceci est dû à notre avis à la fragilité de ces secteurs, à leurs bas salaires ainsi qu'aux tâches difficiles auxquelles les travailleuses sont assignées.
- Malgré leur pourcentage peu élevé par rapport à celles qui viennent d'autres secteurs, nous enregistrons la présence de femmes qui travaillaient auparavant dans la fonction publique et les services administratifs, et dont le niveau d'instruction est le plus élevé par rapport aux autres. Certaines

d'entre elles ont été victimes des politiques de l'Etat par le recours à des mécanismes d'emplois précaires qui leur ont permis de travailler de façon temporaire dans la fonction publique avant d'être licenciées pour diverses raisons, tandis que d'autres ont commencé à travailler dans le secteur privé sans pouvoir s'y'intégrer.

II. RÉGIME DE RECRUTEMENT ET DE PROMOTION PROFESSIONNELLE

S'il est clair, selon nos constats d'analyse des parcours professionnels des travailleuses domestiques, que le côté dominant de cette profession est son côté informel qui lui fait perdre sa dimension productive et limite ses horizons professionnels. L'examen des systèmes de recrutement, de contrat, et de promotion actuellement pratiqués confirme ce que nous avons constaté précédemment, ce qui va ouvrir d'autres perspectives d'analyse des nombreuses violations auxquelles une grande partie de ces femmes sont exposées, et qui apparaissent notamment avec l'expansion des pratiques de traite et d'exploitation.

1. L'identité de l'employeur.e :

Avant d'étudier les systèmes de recrutement et de promotion dans le secteur du travail domestique, et afin de clarifier davantage le problème de la précarité, nous nous intéressons dans cette section à l'employeur.e qui semble changer de profil d'une travailleuse à l'autre comme le montre le tableau suivant :

TABLEAU N°16 : LES CATÉGORIES D'EMPLOYEUR.E.S	
Les employeur.e.s	Pourcentage
Une personne	9%
Une famille	55%
Un groupe de personnes	4%
Un groupe de familles	22%
Une institution privée	10%
Plus qu'une seule catégorie	10%
Total	100%

Le tableau indique donc que les travailleuses domestiques établissent leur relation de travail principalement avec une seule famille et non avec des personnes, c'est le cas pour 55% des intéressées, et un groupe de familles pour environ 22% d'entre elles. Alors que les familles de la première catégorie appartiennent souvent aux milieux relativement aisés ou catégories sociales privilégiées. En revanche les familles, qui emploient de manière périodique une travailleuse domestique pour un ou deux jours par semaine sont des familles appartenant aux couches moyennes qui sont obligées, en raison du travail de l'épouse la plupart du temps, de recourir aux services d'une travailleuse domestique.

Selon les données de terrain, nous avons constaté que les employées dans une seule famille sont deux catégories : la première est celle des domestiques les moins âgées et qui résident au domicile des employeur.e.s, et la seconde est constituée par celles qui travaillent de manière quasi-continue au domicile de leur employeur.e mais sans y résider. Quant à celles qui travaillent avec plusieurs familles, elles le font périodiquement avec presque les mêmes familles et elles sont pour la plupart âgées de plus de trente ans.

Quant à la troisième catégorie des travailleuses domestiques, c'est à dire celles qui travaillent pour une seule personne ou pour un groupe de personnes, et dont la majorité exerce la profession d'auxiliaire de vie auprès d'un malade ou d'une personne âgée, ou qui fournissent des services à des personnes qui habitent seules, cette catégorie réfère aux mutations de la société tunisienne, particulièrement dans les grandes villes. Ces transformations qui ont influencé les modèles familiaux, ont permis la propagation du mode de vie individuel auprès des jeunes et des personnes âgées.

Notons enfin que le nombre important de travailleuses domestiques qui, à l'origine, travaillent pour un seul employeur.e n'hésitent pas à fournir occasionnellement leurs services à d'autres employeur.e.s, en tant qu'une personne ou une famille.

2. Régime de recrutement et de promotion professionnelle

Le système de recrutement et de promotion constitue l'un des facteurs importants pour déterminer la relation de l'employée au travail et la possibilité d'y perdurer. Lorsque le recrutement est basé sur des règles institutionnelles et juridiques, la possibilité de continuer à travailler et de progresser dans l'échelle professionnelle et sociale est plus grande, mais lorsque le recrutement est basé sur des relations informelles, se maintenir dans le travail est tributaire d'imprévus qui peuvent surgir à tout moment. Comment les travailleuses domestiques sont-elles recrutées ?

TABLEAU N°17 : LES POSSIBILITÉS D'OBTENTION D'UN TRAVAIL	
Bureau d'emploi	7
Des amis	58
Intermédiaire	8
Voie directe	7
Entreprise de services	2
Autre	5
Plus d'une formule	15

Le tableau montre que le système de recrutement dans le secteur du travail domestique repose actuellement principalement sur :

- Le réseau de relations personnelles, qui semble être de la plus haute importance pour plus de 50% des travailleuses interviewées, ce qui rappelle le caractère informel du secteur en général, où le réseau de connaissances et d'amie.s reste le premier moyen dont une grande partie d'entre elles dépendent pour obtenir un emploi.
- Les relations directes entre la travailleuse et l'employeur.e, restent importantes malgré leurs limites, en raison du caractère aléatoire de la relation de travail et le déplacement continu de la domestique d'un.e employeur.e à un.e autre.
- Le rôle de l'intermédiaire reste important en particulier pour les nouvelles novices dans le secteur, et qui sont des filles issues de certaines régions

de l'intérieur ou de quartiers populaires ou de femmes d'autres secteurs qui ont du mal à trouver un emploi faute de réseau de relations avec des employeur.e.s.

- Le rôle limité de l'agence pour l'emploi qui intervient notamment pour répondre aux besoins de certains grands magasins ou entreprises et parfois de certaines familles ou de personnes en matière de nettoyage, de cuisine ou d'auxiliaire de vie.
- La combinaison de plusieurs formes de recrutement est la formule adoptée par 15% des femmes interviewées pour obtenir un emploi dans ce secteur, ce qui rappelle encore une fois le caractère informel de la plupart des offres d'emploi dans ce domaine, et qui crée chez ces travailleuses le sentiment d'insécurité et une inquiétude permanente par rapport à leur avenir professionnel.
- Le mode de recrutement actuel ne permet aucune possibilité de promotion professionnelle pour plusieurs raisons, celles relatives à la nature précaire et informelle du secteur dans son ensemble, et au changement continu des travailleuses entre différents métiers et différents employeur.e.s ainsi qu'à celles qui réfèrent au maintien de la domination de l'image traditionnelle du travail domestique qui le rattache uniquement au rôle de la femme à son domicile et qui nie sa nature professionnelle en tant que travail rémunéré.

III. LES RELATIONS DE TRAVAIL

Les relations de travail sont déterminées par de nombreux facteurs relatifs aux systèmes de l'organisation interne et aux règles formelles et informelles d'interaction entre les acteurs, et d'autres liés à l'environnement extérieur qui contient les institutions et les systèmes de valeurs et les effets que tous ces facteurs peuvent avoir sur les acteurs. Nous avons jugé important, avant d'aborder ces questions de porter notre attention à la nature spécifique du secteur qui fait qu'il nous est difficile de parler de relations de travail claires, ce qui nous pousse

à la recherche d'un « schéma d'interactions » au sein duquel le concept de travail est déterminé par des alliances et des conflits qui s'y déroulent¹². Sur cette base les dispositifs contractuels adoptés dans le cadre du travail domestique seront analysés dans un premier temps, puis nous nous intéresserons aux schémas de relations entre les acteurs.

1. Régime contractuel : stabilité sur la base de la flexibilité

Nous avons vu précédemment que l'une des caractéristiques fondamentales du secteur du travail domestique c'est la précarité qui atteint parfois un niveau de stigmatisation sociale en raison du manque de reconnaissance de son importance économique en tant que profession produisant de la valeur salariale et contribue à la création de la richesse. Ainsi, et selon les systèmes de recrutement dominés par les relations personnelles, nous ne nous attendons pas à ce que le régime de contrats dans ce secteur soit institutionnalisé, mais nous sommes persuadés que ce secteur est régi dans son ensemble par sa nature informelle et occasionnelle

TABLEAU N°18 : LE RÉGIME CONTRACTUEL AVEC L'EMPLOYEUR.E	
Nature des contrats	Pourcentage
de façon permanente	3%
de façon permanente sans contrat de travail	47%
de façon contractualisée	1%
de façon occasionnelle	46%
plus d'une formule	3%

Bien que nous nous attendions à ce que les relations soient occasionnelles et informelles, conformément à la nature générale du secteur dans son ensemble, les premières observations qui peuvent être tirées du tableau sont la nécessité de revoir le concept de stabilité lui-même afin de comprendre la spécificité propre à ce secteur et de son régime contractuel.

¹² La sociologue française Cristelle Avril estime que l'analyse des relations entre les acteurs du secteur domestique ne doit pas être menée conformément aux principes de la sociologie du travail mais plutôt selon ce qu'elle appelle « Sociologie des relations de service » car ce secteur se caractérise par l'importance des relations entre ses acteurs ainsi que la capacité des travailleuses à communiquer leur style de vie, leur préparation physiques et mentales, la duplication de leur formation et leur efficacité sont des caractéristiques uniques. Voir Op cité Cristelle Avril, les aides à domicile

Bien que le pourcentage de celles qui exercent la profession de travailleuse domestique dans le cadre d'une relation de travail permanente ne dépasse pas les 3%, et que celui dans le cadre d'une relation contractuelle est seulement de 1%, le pourcentage de celles qui s'y livrent de manière occasionnelle, et selon la déclaration des interviewées, est de l'ordre de 47%. Mais le chiffre le plus important à notre avis est le pourcentage des travailleuses qui considèrent que leur relation avec leur employeur.e est stable et continue, alors qu'elle ne repose pas sur un contrat de travail légal, ni sur un régime clair de couverture sociale et de protection de la santé, et ce pourcentage atteint 48% des travailleuses domestiques interviewées.

Telle est la spécificité de ce secteur qui repose sur la flexibilité à tous les niveaux. Ainsi, le salaire n'est pas uniforme, les relations de travail ne sont pas contractuelles et le cadre de travail n'est pas permanent. Cette situation qui ne peut être comprise à notre avis qu'en la plaçant dans le cadre d'un accord selon lequel le potentiel de négociation des travailleuses domestiques est très faible comparé à celui des employeur.e.s qui détiennent plus d'atouts. Il est clair que le recrutement occasionnel direct, qu'il soit fait par le biais du réseau de connaissances, ou par des amis, ou par le biais d'un intermédiaire, place dès le départ la travailleuse domestique dans une position inférieure à celle de l'employeur.e et parfois même de dépendance envers lui/elle, ce qui lui permet de s'octroyer le droit de fixer le salaire et la possibilité de se passer à tout moment de ses services.

En plus de ce qui précède, il convient de noter que la prédominance du mode de contrat verbal qui ne repose pas sur un contrat légal de travail ou sur des relations formelles est due également à la qualité des employeur.e.s qui sont souvent issu.e.s de classes moyennes et dont les capacités financières ne permettent pas d'embaucher la travailleuse de façon permanente, et qui trouvent dans l'accord oral sur un travail périodique (une journée par semaine et parfois deux) une solution convenable, solution qui arrange aussi la travailleuse qui y trouve l'opportunité de travailler pour le compte d'un certain nombre d'employeur.e.s en même temps. Le travail prend ainsi un caractère permanent sans être contraint à une relation de travail contractuelle ou formelle.

2. La relation à l'employeur.e :

En général, quels que soient les secteurs, la relation entre les acteurs est déterminée en fonction de plusieurs facteurs, les uns sont formels, comme les lois et les hiérarchies professionnelles, les autres informels et relatifs aux objectifs des acteurs et à la capacité de chacun d'entre eux d'influencer et d'harmoniser les émotions etc... Et comme la relation de travail se caractérise principalement par la fragilité et l'instabilité comme l'a montré la section précédente, nous constatons que la relation de la travailleuse domestique à son employeur.e n'est pas fondée sur une négociation horizontale, mais plutôt sur une représentation verticale d'un rapport de travail non contractuel.

Cette relation précaire permet à l'employeur.e d'asseoir son autorité en s'appuyant sur les besoins pressant de la travailleuse et la fragilité de la relation de travail, et la persistance de la domination d'un stéréotype très négatif de cette profession. Quant à la travailleuse domestique, et souvent, en raison de son intériorisation de ce même stéréotype, elle accepte, consciemment ou inconsciemment, la relation de dépendance dans laquelle elle se trouve et renonce par la même à une grande partie de ses capacités de négociation ce qui permet à l'employeur.e d'avoir le plein pouvoir pour déterminer le salaire et évaluer le volume de travail, et pour bien d'autres choses.

Du fait que cette relation informelle se prolonge relativement assez longtemps et parfois de façon durable, même en l'absence de contrat de travail, elle acquiert souvent une certaine intimité qui se manifeste d'abord dans la volonté de la travailleuse domestique de fournir plus d'effort et de temps à son employeur.e sans contrepartie. Par ailleurs, l'employeur.e peut avoir des attitudes de générosité avec les travailleuses particulièrement à l'occasion des fêtes religieuses (Ramadhan, Aid Al Fitr, Aid Al-Edhha, Nouvel An etc.) et des événements sociaux (mariage, rentrée scolaire, décès etc.).

Et afin d'éviter la généralisation, il est important de souligner que la prédominance de la relation verticale entre employeur.e.s et travailleuses domestiques signalée précédemment ne doit pas cacher un certain changement. En effet, il est clair que de nombreuses travailleuses sont devenues plus professionnelles dans leurs relations avec leurs employeur.e.s en imposant un salaire uniforme, en prédéterminant la charge de travail, et en négociant les tâches demandées.



RÉCIT N°3 :

Salma, lorsque le travail est précaire, la souffrance est profonde

Salma est une femme de 31 ans, mariée depuis deux ans et n'a pas d'enfants.

Salma travaille comme employée de maison depuis 13 ans, son mari travaille comme ouvrier du bâtiment et ils n'ont pas d'autre source de revenus. Ils vivent ensemble dans une maison louée à la Cité Ettadhamen. Salma garde des souvenirs contradictoires de son enfance : « *j'ai eu en même temps une enfance très heureuse et malheureuse* », dit-elle. Les moments les plus difficiles dont elle se souvient dans son enfance sont la mort de sa mère et les meilleurs souvenirs sont ceux qu'elle a vécus avec ses neufs sœurs et frères dans la campagne de Jendouba. Après la mort de sa mère, son père s'est remarié, les conditions familiales se sont compliquées suite à la maltraitance de sa belle-mère de Salma et de ses sœurs. Elle a décidé alors de partir à la capitale. Elle ne savait pas pour quelles professions elle pouvait postuler, elle cherchait n'importe quel moyen de subsistance. Elle a trouvé ce qu'elle cherchait dans une annonce de journal, une offre d'emploi pour jeunes filles pour laquelle elle a postulé en tant que travailleuse domestique avec hébergement. Elle a travaillé pendant six mois dans une famille à Mégrine durant lesquels elle a pu collecter un peu d'argent et faire la connaissance de certains endroits de la capitale avant de quitter son emploi et de rechercher un autre. A propos de sa première expérience, Salma dit : « *J'ai travaillé dans une grande famille et je n'avais qu'un seul objectif, celui de m'installer dans la capitale et surtout ne pas retourner chez mon père et ma belle-mère. Cette famille me traitait très mal. Je travaillais dès mon réveil jusqu'au moment où on m'autorise à aller me coucher. La maîtresse de la maison me réveille parfois pour que je prenne soin de son bébé ou pour lui repasser les vêtements. Je n'avais pas le droit de manger quand je voulais ou ce que je voulais, j'attendais que tout le monde finisse de manger pour débarrasser la table et nettoyer l'endroit avant de pouvoir manger.* »

A propos de son rythme de vie quotidien, Salma nous dit « *Je me réveille généralement entre cinq heures et demi et six heures du matin, quand je sais*

qu'il me reste assez de temps, j'arrange la maison ou je prépare mon dîner pour me détendre un peu à mon retour et je sors généralement directement pour aller travailler. Je prends le transport collectif, puis le métro, puis je marche à pied pendant environ 20 minutes avant de me rendre au travail. La plupart du temps, je prépare mon café et mon petit déjeuner en 10 minutes avant de commencer de nettoyer le pourtour de la maison, puis je prépare le déjeuner et le dîner et les laisse en cours de cuisson pour passer par la suite à l'intérieur de la maison essuyer le sol, laver le linge et repasser les vêtements, et enfin je passe à la cuisine encore une fois, pour laver la vaisselle, nettoyer le parterre etc... Une fois mon travail terminé, je rentre comme d'habitude directement chez moi, je prends le métro puis les transports en commun, j'arrive dans le quartier d'Ettadhamen, j'achète ce dont j'ai besoin avant de rentrer chez moi. Je me détends pendant 10 minutes, ensuite, j'essuie la maison et je lave les ustensiles et les vêtements et je prépare mon dîner, et pour résumer je dirai que je refais à la maison ce que j'ai fait au travail ». Le meilleur employeur.e dont Salma se souviennent est la famille de Mr Z.F qui l'a traité comme sa propre fille et non comme une employée de maison. Selma peut lui rendre visite quand elle le souhaite. Parfois, elle lui vient en aide en lui donnant de l'argent. A chaque fois qu'elle a eu besoin, il lui suffisait de le demander et n'a jamais été déçue. Salma dit à propos l'épouse de Monsieur Z.F « Elle m'aime comme si j'étais sa fille, elle se souvient de mon anniversaire, et elle ne m'oublie jamais au Saint Valentin et aux fêtes religieuses. Bien que je ne travaille chez elle que deux jours par semaine, elle me traite comme un membre de sa famille. Je la considère comme une deuxième mère et je lui suis reconnaissante pour tout. »

Le pire des employeurs était pour Selma, une femme d'une cinquantaine d'année pour qui elle a travaillé pendant un mois et demi, elle dit à son propos : « C'est une femme de Ben Arous, dès que j'arrive chez elle, je commence à travailler. Je n'ai pas le droit de me reposer. Pour elle, mon travail n'est jamais terminé. Il n'était pas question pour elle que je me prépare un café à mon arrivée comme je n'ai pas le droit de manger ; je suis à son service du matin au soir. A l'époque, j'étais locataire, il me fallait travailler pour payer le loyer.

Je travaillais sans rien manger jusqu'à cinq heures du soir, j'apportais avec moi une bouteille d'eau à boire car il m'est interdit de toucher à quoi que ce soit, même pas à l'eau minérale pourtant en stock dans le réfrigérateur et dans le garage. J'ai travaillé pour elle pendant un mois et demi, c'était l'enfer. Tout au long de la journée, elle était après moi à crier et à gueuler, car rien de ce que je fais ne lui plaisait. Je ne lui pardonnerai jamais ». A propos de sa relation avec les employeur.e.s en général Salma dit : « Il y a des gens biens qui vous traitent avec respect, vous aiment et vous considèrent à leur maison comme l'un des leurs. Il y a ceux qui vous disent de travailler à votre aise et de ne pas vous soucier de la quantité du travail que vous faites et qu'ils ne vous pardonneraient pas si vous ne mangez pas, il y a même ceux qui vous donnent la priorité sur leur propre enfant. Il y a aussi des gens avec qui vous ne pouvez pas terminer une journée de travail. Il y a ceux qui souhaitent vous utiliser au maximum, qui ne vous considèrent pas une personne comme les autres, c'est plus que de l'esclavage. Ils vous privent de votre caractère humain, quand ils élèvent un chat ou un chien, ils le traitent mieux que vous. Ils vous ordonnent et ne vous demandent rien gentiment. Ils vous traitent avec mépris. Il y a une femme pour qui je dois cuisiner avant son retour et qui vous demande de partir avant que son mari ou sa belle-mère ne rentre pour leur faire croire que c'est elle qui a tout préparé. Dieu merci, ces gens ne sont pas nombreux. »

Malgré leurs problèmes, Salma considère que sa relation avec son mari est normale : « *Ma relation avec mon mari est bonne bien que quelques fois, les disputes éclatent entre nous et le plus souvent j'en suis la cause parce que c'est moi qui travaille, qui balaie, qui essuie, qui prépare à manger, qui fais tout quoi. Je sens que je me suis mariée à un homme pour travailler et pas pour vivre. Notre relation est stable et instable à la fois. On a toujours le souci des factures d'eau, d'électricité, et de toutes les dépenses. La vie devient difficile malheureusement, le loyer est cher et moi je me fais soigner pour avoir des enfants, je dois toujours avoir de l'argent. Nous nous aimons et nous n'avons aucun souci dans notre vie conjugale. Il aide des fois à ramasser la table sans créer de désordre dans la maison. On s'est disputé et il m'a battu plusieurs*

fois. Une fois, il m'a battu, je suis restée pendant un mois à Jendouba chez mon père et à la fin, j'ai cédé parce que ce qui est fait est fait et rester auprès de mon père n'avance à rien. J'ai pensé porter plainte contre lui, puis j'ai laissé tomber, nous venons juste de nous marier et je dois laisser au temps de nous adapter l'un à l'autre, mais s'il récidive, alors je porterai plainte. Depuis, il a récidivé plusieurs fois et je n'ai jamais porté plainte. En matière d'argent, mon mari n'est pas mauvais, il ne m'a jamais demandé combien je touche, et n'a jamais pris de force mon argent, il lui arrive même de m'en donner quand je n'en ai pas, et je lui en passe quand il en a besoin. Nous nous épaulons pour vivre ensemble. »

Concernant sa relation à la profession d'employée de maison Salma dit : « *Ce métier à force de m'y être accoutumée, j'ai fini par l'aimer et même par l'adorer. Je ne me vois pas exercer un autre métier. C'est un métier libre sans contrainte, on peut travailler ou cesser de travailler quand on veut. Ce n'est pas comme dans les autres métiers où tu pars tôt le matin travailler pour ne rentrer que tard le soir. Ce que j'aime le plus dans ce métier c'est l'horaire qui me convient* ». Ce qui donne plus de soucis à Salma dans ce métier c'est qu'il y a beaucoup d'incertitude quant à son avenir et qu'elle n'y voit pas clair. « *Ce qui m'inquiète le plus c'est qu'on ne me déclare pas à la CNSS pour être assurée. Rien n'est garanti en cas d'accident, même quand le propriétaire du domicile vous emmène chez le médecin, il vous lâche après pour vous laisser seule poursuivre les soins et il n'est pas gêné quand il te fait savoir qu'il t'a remplacé par une autre et te voilà dans le chômage. Moi, même quand je vais mal, même quand je suis malade ou fatiguée, je ne dis rien pour sauvegarder mon travail. Le plus dur dans cette profession, c'est qu'il n'y a pas d'avenir, vous allez pour travailler, mais à tout moment le propriétaire de la maison, sa femme, sa fille, son fils ou même l'un de ses voisins peuvent vous renvoyer et vous remplacer par une autre. Il n'y a pas de loi qui vous protège et vous n'avez aucun droit* ». Et parce que c'est une profession sans avenir, Salma ne souhaite pas que sa fille exerce cette profession sauf si elle n'a pas trouvé de substitut. On découvre ici une caractéristique importante du travail selon Selma, c'est l'autonomie qu'il assure aux femmes en général.

Selma dit à ce propos : « *je ne souhaite pas que ma fille travaille dans ce secteur, mais si elle ne trouve pas d'autres solutions je lui conseillerais de travailler n'importe quoi pourvu qu'elle ne soit sous la tutelle de personne, et ne doit rien attendre de personne, ni de moi ni de ton père, ni de son mari pour ses dépenses personnelles. Elle doit être libre grâce à son argent. Je sais que c'est la profession de celui qui n'a pas d'avenir, mais chacun doit trouver de quoi vivre et c'est très important à mon avis* ».

En raison de la fragilité de la profession et des mauvais traitements, Selma a essayé à plusieurs reprises de chercher un autre emploi, mais n'a ramassé que des échecs. « *J'ai souvent pensé arrêter de travailler, surtout quand je me trouve dans une famille maltraitante et effectivement j'ai arrêté à plusieurs reprises et j'ai cessé de travailler pendant des mois, mais j'ai toujours repris aussi tôt... Je me disais alors pourquoi ces gens me traitent de la sorte alors que nous sommes toutes semblables, elles ont juste un peu plus d'argent que moi. Entre temps, j'en souffre et je reprends le travail parce que je n'ai pas d'autre solution.* »

Selma souhaite une amélioration des conditions de travail et particulièrement la façon dont des femmes et des hommes traitent les travailleuses domestiques, elle dit à ce propos : « *Je travaille actuellement uniquement pour vivre et rien ne me lie au travail. J'espère qu'on fasse quelque chose qui nous retienne à la profession comme par exemple un contrat de travail ou une couverture sociale, la CNSS, et surtout que la façon de nous traiter soit modifiée pour que les gens nous apprécient et nous respectent.* ».

3. Le rapport aux collègues : la logique de la solidarité de groupe

Pour mieux comprendre la nature des relations professionnelles dans le secteur du travail domestique, nous nous intéressons dans cette section aux relations horizontales qui lient une travailleuse domestique à une autre ou à d'autres, ou à un groupe d'employées avec un autre groupe. Commençons par souligner que le secteur du travail domestique se distingue du reste des autres secteurs professionnels par l'absence quasi-totale des relations organisationnelles horizontales, le secteur étant dépendant d'une main d'œuvre dispersée et instable non seulement au niveau de l'espace du travail qui peut changer quotidiennement mais aussi des collègues de travail qui prennent une autre dimension qui dépasse le lieu et s'inscrit dans un modèle de solidarité qui rend le sentiment d'appartenance au groupe plus important que l'affiliation professionnelle.

Ainsi, même si l'espace immédiat du travail ne comprend souvent pas plus d'une seule travailleuse domestique, ce qui explique qu'elles ne cherchent généralement pas à entretenir des relations organisationnelles entre elles, à l'exception des relations passagères dans les transports en commun ou dans les espaces du travail qui peuvent parfois les réunir (une travailleuse domestique avec un/e auxiliaire de vie par exemple), il est clair que ces employées ont réussi à établir une sorte de relation de solidarité de groupe, des relations impersonnelles selon lesquelles une alliance s'établit entre les travailleuses quand elles se trouvent confrontées à des situations particulières.

Nous avons remarqué, au cours de notre travail sur terrain, que les travailleuses domestiques se divisent parfois entre elles les zones urbaines afin d'éviter l'impact négatif que leur concurrence dans le même domaine peut avoir sur elles. Elles s'accordent également sur le salaire minimum réclamé à l'employeur.e et essayent souvent de fournir à peu près le même rendement afin d'éviter toute comparaison qui pourrait conduire certaines d'entre elles à l'expulsion ou au chômage forcé. Et si cette alliance est totalement désorganisée et informelle, comme tout le secteur, alors ces relations directes et ces accords occasionnels doivent être compris comme un acte de résistance à la précarité qui entrave toute les possibilités d'organisation et de planification.

En conclusion, soulignons que la capacité de cette résistance varie d'une employée à l'autre et que de nombreux facteurs font que certaines d'entre elles se désolidarisent des fois du groupe. En effet, lorsque le chômage de la travailleuse domestique se prolonge et que les possibilités d'emploi deviennent rares par exemple, la concurrence devient alors la norme, les relations horizontales se détériorent et se transforment parfois en conflits cachés et que certain.e.s employeur.e.s ne manquent pas d'exploiter pour réduire les salaires ou augmenter la rentabilité.

CONCLUSION DU CHAPITRE

L'analyse des indicateurs de la dynamique professionnelle des travailleuses domestiques nous a permis de prêter attention aux spécificités du secteur du travail domestique en général, notamment en termes de nature informelle et de la précarité des relations professionnelles en son sein. Il est clair que ce secteur se caractérise par une précarité structurelle que les travailleuses domestiques sont obligées de gérer presque au quotidien et qui se reflètent clairement dans la dynamique de leur vie professionnelle. Et si le parcours de la profession semble clair, au vu de la faible opportunité de changer vers d'autres secteurs, le passage de grades professionnels inférieurs aux grades supérieurs par contre n'est pas possible et ce tout au long du parcours professionnel qui n'est qu'horizontal.

Dès l'accès des femmes dans ce secteur, elles doivent faire face à la précarité à n'importe quel âge, des fois elles sont âgées moins de huit ans et dans 30% des cas moins de seize ans. Cette vulnérabilité les prive de toutes les possibilités d'organisation et donne à leur travail un caractère non professionnel qui correspond aux stéréotypes négatifs du travail domestique et qui sont toujours actives dans le système des représentations collectives et la somme des valeurs dominantes. Quant aux autres femmes plus âgées, elles rejoignent le travail domestique dans des circonstances familiales difficiles qui les rendent dépendantes de l'employeur.e. Ainsi, des modèles de relations de travail précaire s'installent dans lesquels la marge de liberté et d'action de la travailleuse est très étroite comparée à celle de l'employeur.e. Et comme moyen de résistance, les travailleuses domestiques semblent avoir inventé un modèle de solidarité de groupe qui leur permet de se prémunir contre les dangers de la fragilité professionnelle. Ce modèle ne repose pas sur la forme d'une mobilisation formelle ou organisationnelle mais sur une forme d'union face à la précarité et à l'insécurité. Cette condition détermine non seulement le parcours professionnel, mais aussi le volume de travail et le régime salarial.



4.

CHAPITRE IV

VOLUME QUOTIDIEN DU TRAVAIL, REGIME DE REMUNERATION ET GESTION DU SALAIRE

Afin de mieux cerner les spécificités de ce secteur et en comprendre les conditions du travail des employées domestiques, nous nous intéresserons dans ce chapitre aux prérogatives de ce métier, sur le plan des responsabilités et autres tâches qui leur incombent, dans le cadre d'un métier rémunéré et au volume temporel qu'elle y consacre.

Dans la deuxième partie de ce chapitre, nous nous pencherons sur les régimes de rémunération, actuellement, appliqués par les différentes catégories sectorielles. La troisième partie, sera consacrée à la manière dont l'employée domestique gère son salaire.

I. VOLUME QUOTIDIEN DU TRAVAIL :

LE PARCOURS DE LA COMBATTANTE

1. La multiplicité des tâches occulte l'identité professionnelle

L'identité professionnelle d'un secteur précis ou d'un groupe particulier se délimite, d'une façon générale, par de nombreux facteurs, dont les valeurs collectives, les modes d'interaction, les formes d'organisation et la manière dont le travail est divisé. Il y a, également, les tâches réalisées par les acteurs qui occupent des positions semblables dans la pyramide professionnelle. De ce fait et parce que les tâches, qui incombent aux employées domestiques, sont nombreuses et imbriquées, même si parfois incompatibles, la définition de leur identité semble, à notre regard, d'une extrême difficulté.

TABLEAU N°19 : RÉPARTITION DES INTERVIEWÉES SELON LES TÂCHES QUOTIDIENNES	
Tâches	Pourcentage
La garde des enfants	31%
L'accompagnement des enfants à l'école	21%
La prise en charge des porteurs/ses d'handicape	11%
La garde de personnes âgées	26%
Les soins à personne malade	24%
La préparation des repas	63%
Le nettoyage des sols	94%
La lessive	88%
Le repassage	71%
Le lavage de la voiture	30%
Le jardinage	41%
Le nettoyage des fenêtres	81%
Le nettoyage des couvertures et des tapis	81%
Les courses	67%

À la lumière du tableau précédent, il ressort que la majorité des tâches, accomplies par les employées domestiques, sont d'ordre physique et se caractérisent par un chevauchement de tâches, parfois, incompatibles. Nous pouvons résumer, dans l'ensemble, nos conclusions sur cet aspect comme suit :

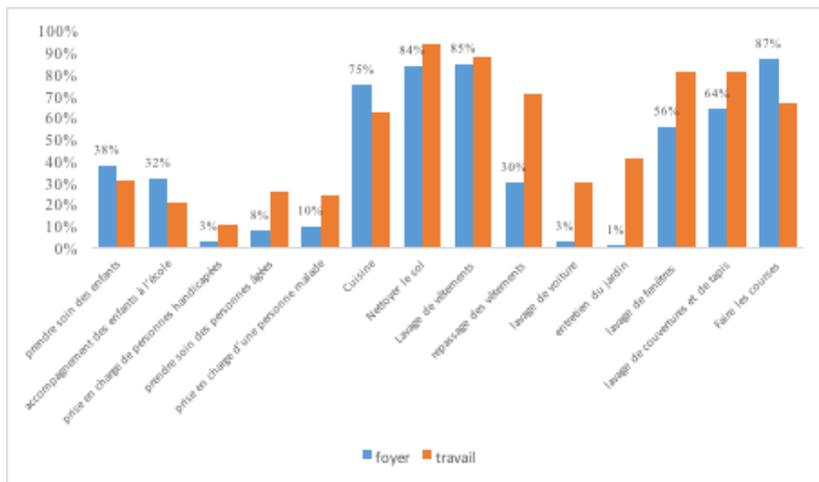
- Nous remarquons que la plupart des tâches, qui incombent à la travailleuse domestique, consistent à nettoyer le sol, à faire la lessive, à nettoyer les fenêtres et à laver les couvertures et les tapis. Ce sont là, des tâches ménagères, dont les familles n'en ont pas besoin quotidiennement, mais, plutôt, hebdomadairement. A savoir que certaines tâches, à l'exception de la lessive, se font, généralement, à un rythme mensuel, voire saisonnier, ce qui est largement suffisant. À notre avis, s'il y a un cumul de tâches, c'est à cause du rythme périodique du travail, dans la mesure où les journées de la semaine sont réparties chez plusieurs employeur.e.s, de sorte que l'employée domestique se voit acculée à effectuer les mêmes gestes quasi quotidiennement.

- En plus du travail d'entretien et de nettoyage, nous constatons que nombreuses employées sont chargées d'exécuter des tâches spécifiques tels que la cuisine, le repassage et les courses. Ce sont là des pratiques courantes chez de nombreuses familles, parmi la classe moyenne, où l'épouse n'est pas en mesure de concilier entre ses responsabilités professionnelles, en dehors de la maison et les tâches ménagères et les responsabilités familiales, également, à sa charge. De ce fait, l'employée domestique qui est liée, généralement, à la famille par des relations, relativement, longues et solides, se trouve être la meilleure échappatoire, pour l'épouse, dans ce genre de situation, en plus de ses propres responsabilités obligations.
- Le champ des responsabilités, à la charge de l'employée de domestique, peut s'élargir à tout moment, pour concerner nombreuses tâches hors «contrat», tels que le jardinage, les courses, l'accompagnement des enfants et la prise en charge de personnes âgées et même le lavage de la voiture. Si ce débordement concerne, avant tout, les employées couchantes, à la totale disposition de l'employeur.e ou de qui le représente, il existe une autre frange d'employées qui subit le même sort. Il s'agit des employées occasionnelles qui se trouvent contraintes, parfois, à effectuer des tâches similaires, sans aucune possibilité d'y échapper, vu la nature de la relation qui les lie à l'employeur.e.

2. Le contexte familial, sphère pour le travail non rémunéré

Si on peut expliquer la multiplicité des tâches, dans l'espace professionnel et le débordement qui les caractérise, par le flou qui règne sur l'identité professionnelle, qui confond la profession d'employée de maison avec celle du statut de «mère de famille», l'absence d'une reconnaissance sociale de la valeur économique de ce métier est, à notre avis, la principale cause du maintien de la surcharge de travail assumée par l'employée, en tant que mère, au sein de sa propre famille. D'où les tâches répétitives entre les deux espaces, professionnel et familial, comme l'illustre la configuration n°3.

Graphique n°3 Multiplicité des tâches quotidiennes entre les deux espaces professionnel et familial



Le graphique montre, donc, que la plupart des tâches effectuées par l'employée de maison, dans le cadre de son travail au quotidien, chez les employeur.e.s, sont répétitives, puisque reprises chez elle à des degrés différents. Constat qui suscite un ensemble de problématiques essentielles qui méritent qu'on s'y arrête. Il y a d'abord, la division des rôles au sein de la famille entre la femme et l'homme et la place de tout un chacun au sein de la famille. Vient, ensuite, le degré d'influence du système des valeurs, dont celui culturel etc.

Nous pouvons résumer les plus importants constats qui ressortent de ce graphique comme suit :

- En dépit des difficultés et de tout l'effort consenti pour effectuer toutes les tâches qui leur incombent, les employées de maison répètent, la plupart du temps, les mêmes gestes physiques, tant dans le cadre de leur travail que chez l'employeur.e et dans l'espace familial. A notre avis, cette contrainte est liée à deux principaux facteurs : la domination soutenue de l'image stéréotypée de la femme, en tant que première responsable de l'espace familiale «espace de dedans», d'une part, et la non-reconnaissance

sociale de l'importance économique du métier d'employée de maison, d'autre part. A partir de là, on peut comprendre comment est-ce que l'institution familiale permet à une femme employée dans le secteur de la santé, de l'éducation, de l'industrie ou tout autre secteur, de se faire aider par une employée de maison, au moment où ce même système prive cette dernière de son droit de reporter un certain nombre de tâches à sa charge.

- Outre les tâches effectuées dans «l'espace de dedans», parmi lesquelles certaines s'imposent fortement, pour les femmes mariées dans leur ensemble, comme la cuisine, la lessive et l'attention qu'il faut porter aux enfants, l'employée de maison est appelée, également, à effectuer de nombreuses autres tâches en dehors du foyer familial, comme l'accompagnement des enfants et, parfois, même les petits enfants à l'école et faire les courses pour les besoins vitaux de la famille. Et si toutes ces contraintes peuvent s'expliquer, chez les employées de maison célibataires, divorcées ou veuves par leur statut, qui les oblige à garantir leur sécurité et celle de leurs enfants et de leurs parents, par elles-mêmes, fautes d'appui familiale, nombreuses femmes mariées se trouvent, pourtant, victimes d'un partage non équitable, des responsabilités familiales avec le conjoint. En effet, nombreuses sont les interviewées, qui parlent d'un mari absent en termes de responsabilités familiales s'il n'est pas, en plus, au chômage et pris en charge par son épouse employée de maison, comme nous allons le voir dans le point qui suit :
- Pour ce qui est d'autres catégories, autres que les employées domestiques, particulièrement les agents d'encadrement et autres fournisseuses de services de santé (massage, soins naturels...), on relève que leur travail bénéficie d'une certaine forme de reconnaissance sociale, compte tenu de sa spécificité. Cependant, cette reconnaissance est loin de les libérer de leurs obligations familiales à cause, essentiellement, de la fragilité d'un secteur au caractère occasionnel, qui n'aide en rien à changer leur statut au sein de la famille.

3. Volume du travail et gestion du temps

Lorsque les tâches se multiplient et se répètent, entre les deux sphères, professionnelle et familiale, la question relative à la gestion du temps s'impose. Non seulement parce qu'elle permet de mieux évaluer le volume du travail quotidien et le mode de partage des tâches, selon le temps imparti, mais, aussi, parce qu'elle nous permet de suivre le mouvement de l'employée au quotidien ainsi que la manière avec laquelle elle appréhende son temps, entre les deux sphères. Sur cette base, nous consacrons cette partie pour traiter du volume du travail quotidien sous ses deux volets, rémunéré et non rémunéré.

Volume du travail journalier rémunéré

Le volume du travail journalier varie, en général, en fonction de plusieurs facteurs, dont, essentiellement, la nature des services fournis, et partant, de l'emploi sectoriel. Tout dépend, donc, si l'employée est aide-ménagère, éducatrice ou agent d'encadrement et, en même temps, de la forme de la relation professionnelle qui diffère d'un cas à l'autre. En effet, il y a celle qui travaille d'une façon occasionnelle et change d'employeur.e et de lieu de travail, d'une façon quasi quotidienne et celle qui vit au domicile de l'employeur.e. On peut résumer les différentes situations comme suit :

- **Pour ce qui est des garde-enfants** : la journée de travail se caractérise par une sorte de stabilité en termes de volume temporel, dans la mesure où le début est, généralement, prévu avant huit heures pour se terminer après seize heures, horaires de sortie et de retour de l'employeuse de et à la maison.
- **Pour les auxiliaires d'accompagnement social** : cette catégorie se distingue par un rythme instable de la journée de travail et de son volume temporel. Quand il s'agit de veiller sur un malade ou une personne âgée, le travail peut s'effectuer de nuit pour s'étendre de la fin de la journée jusqu'au lendemain. La moyenne d'heures est de 12 heures au minimum. S'il est question de prodiguer des soins de santé, comme un message, par ex., la journée varie en fonction des opportunités qui s'offrent à l'employée.

- Pour ce qui concerne les travailleuses domestiques occasionnelles : la journée de travail, pour cette catégorie, se distingue par la difficulté des tâches à accomplir. Le volume temporel de cette journée varie entre 6 et 8 heures pour un travail effectif et est, également, tributaire de nombreux facteurs, dont la météo, le transport, la difficulté de parvenir sur le lieu du travail. Autant de facteurs, sans cesse, changeants outre la nature des tâches à accomplir qui sont aussi pénibles que répétitives, à chaque fois et à chaque destination.
- Pour ce qui est des travailleuses domestiques couchantes : la journée de travail se caractérise, pour elles, par la monotonie et la routine et son volume temporel n'est pas moins de 9 heures par jour et peut se prolonger jusqu'à 12 ou 14 heures. Autrement dit, du réveil matinal des membres de la famille jusqu'à l'heure du coucher. Pour d'autres, la journée de travail se termine à vingt heures. Dans tous les cas, cette catégorie d'employées de maison, constitue la catégorie sectorielle pour qui les droits sont les plus fortement bafoués en comparaison avec d'autres catégories. C'est que les tâches qui leur incombent débordent, pratiquement, à tous les aspects de la vie familiale, pour se fendre dans le rôle de mère de famille, en assumant les travaux de nettoyage, de préparation des repas, de surveillance des enfants et des malades. Elles lavent, aussi, la voiture, font du jardinage et participent, même, des fois, à des travaux de construction et de peinture etc.

Volume du travail journalier non rémunéré

Nous avons, précédemment, souligné que le travail de l'employée de maison, hors champ familiale, ne la dispense pas, -comme c'est le cas pour de nombreuses professions-, d'effectuer un certain nombre de tâches qui incombent à la femme sans métier. Fait que nous ne pouvons expliquer, à notre avis, sans faire le lien avec la non-reconnaissance sociale de la valeur économique du travail de l'employée de maison et de la fragilité marquante du secteur, dans son ensemble. Au vu de ce qui précède, il s'avère que la majorité des employées de maison non couchantes, -à l'exception de quelques célibataires-, réservent, -en plus du temps imparti pour le transport-, une grande partie de leur journée, pour assumer des responsabilités familiales différentes.

La recherche de terrain nous a démontré que les employées de maison, non couchantes, effectuent, souvent, plus de 16 heures de travail, quotidiennement, dont seule la moitié du temps imparti est rémunérée dans les faits. C'est que l'employée de maison est appelée à effectuer un certain nombre de tâches, avant et après son travail hors champ familiale. Ces tâches consistent à préparer les repas, s'occuper des enfants, les accompagner à l'école, faire les courses, faire la lessive etc. Pour réussir à accomplir toutes ces tâches, elle se réveille avant tout le monde. Pour 45% des cas, le réveil est programmé avant 6heure du matin, pour démarrer le travail par la préparation du repas au mari et aux enfants. Ensuite, l'employée prend la route vers le domicile de l'employeur pour un travail rémunéré. Enfin, elle retourne chez elle et, comme à chaque fois, reprend les mêmes corvées ménagères, jusqu'à une heure tardive de la nuit. 60% des cas, ne se couchent qu'à partir de 10h du soir.

Les raisons de l'augmentation excessive du volume de travail non rémunéré, peuvent s'expliquer par de nombreux facteurs, dont, essentiellement, l'absence de la culture du partage des rôles entre l'homme et la femme, au sein de la famille. Cela concerne, surtout, l'éducation des enfants, la cuisine, les travaux de nettoyage, considérés comme étant des travaux féminins par excellence, particulièrement, dans les milieux sociaux et populaires où l'homme intériorise, tout autant que la femme, ce schéma et se comporte sur cette base. Quant aux familles où la femme est seule responsable, - 22% de l'ensemble des interviewées, taux, relativement, élevé en comparaison avec les autres secteurs - c'est la logique du sacrifice qui domine, la plupart du temps, chez la travailleuse domestique et qui fait qu'elle se met, totalement, à la disposition de sa famille, d'une façon qui sied, parfaitement, au système de valeurs traditionnelles, en l'absence d'institutions intermédiaires si elles ne fuient pas leurs responsabilités, au lieu de tenter de faire ce qui est possible sur le plan de l'éducation ou de l'encadrement des enfants et de la personne âgée.

RÉCIT N°4

Fadhila, quand le travail domestique est concession et fatalité

Mère de deux enfants, Fadhila à 46 ans, d'un niveau de scolarité du secondaire. Mariée depuis 15 ans, elle est employée dans le secteur du travail domestique depuis 12 ans. Fadhila est agent de nettoyage et selon les opportunités, aide-ménagère ou garde malade. Actuellement Fadhila travaille dans un parc privé, en tant qu'agent de nettoyage, pour un salaire de 300 dinars par mois. L'après-midi elle se dirige vers un autre lieu de travail, pour jouer le rôle de garde malade, auprès d'une femme porteuse d'un handicap si elle n'est pas appelée à faire des ménages.

Fadhila s'est mariée à l'âge de 32 ans à un jeune homme, à peine, plus âgé qu'elle et qui, à l'époque, travaillait dans une société privée, avant de se voir, abusivement, licencié après deux années de mariage.

Abandonnée par son mari, depuis quelques mois, Fadhila vit avec ses deux enfants. La relation du couple s'est détériorée à cause du chômage permanent du mari, depuis une dizaine d'années. L'époux a cessé, depuis, d'assumer ses responsabilités envers sa femme et ses deux enfants.

Fadhila n'a pas eu une enfance malheureuse. Elle a, au contraire, vécu dans un environnement familial équilibré, en dépit des conditions de la vie rurale dans le gouvernorat de Siliana. Son père était ouvrier agricole titulaire dans une exploitation agricole domaniale. L'une des choses dont elle se souvient, avec émotion, est cette agréable et paisible atmosphère familiale qui régnait sur sa famille, contrairement à des familles proches. Elle se souvient, aussi, de l'entente qu'il y avait entre ses parents et que lorsque son père tombe malade, pour n'importe quel pépin de santé, c'est la mère, qui le remplace, dans son travail au milieu de dizaines d'hommes sans aucun problème, se souvient-elle. La relève a continué ainsi jusqu'à la maturité du fils aîné, devenu, à son tour, responsable de la famille après le père.

Fadhila n'imaginait pas qu'elle serait un jour acculée à exercer la profession d'employée de maison. Elle était fonctionnaire, puis vendeuse dans une

grande surface. Mieux encore, elle a assuré, avant cela, à plusieurs reprises et à différents intervalles, des séances de remplacement en tant qu'institutrice avant de se marier.

Fadhila ignorait tout de la profession d'employée domestique, jusqu'à son mariage. Moment où elle découvre que son mari n'est pas en mesure de subvenir aux besoins du foyer car irresponsable, paresseux et n'aime pas travailler selon elle. Il a été renvoyé de son travail, au moment où elle a donné naissance à leur premier enfant. De fait, il est, désormais, incapable de lui fournir le minimum. Elle a cherché du travail sans rien trouvé d'intéressant. Nombreuses femmes de l'entourage de son mari et de ses proches travaillent, à ce moment là, en tant qu'aides ménagères et c'est l'une d'entre elles qui l'a intégrée dans le secteur.

Fadhila précise que dans sa famille, *« personne n'a été employée de maison. Quand je me suis mariée, j'ai eu droit à un mari fainéant, qui n'aimait pas travailler et moi j'étais dans le besoin, surtout après l'arrivée de ma fille. Je n'avais pas d'autres solutions. J'ai cherché du travail, en vain, faute de piston. Et quand on était tombé dans le besoin, j'ai fait des concessions et je le regrette amèrement. Si je ne l'avais pas fait, il aurait été travaillé. J'avais, tout juste, l'intention d'aider. Voilà que toute ma vie je trame seule. C'était un sacrifice de ma part et, depuis, je n'arrête pas d'en faire... Peut-être que si j'ai été un peu plus patiente, les choses se seraient déroulées autrement et j'aurais, probablement, trouvé autre chose. Mais les besoins de ma fille étaient pressants et ne m'avaient pas permis de réfléchir sereinement ».*

Néanmoins, Fadhila garde de bons souvenirs de sa première employeuse. Celle-ci était jeune, à peu près du même âge et la traitait avec respect. Elle était, pour elle, comme une amie et lui confiait ses secrets, se plaignait auprès d'elle et lui demandait conseil... deux ans après un travail continu, Fadhila souffre de problèmes de santé, dus à sa deuxième grossesse. Elle était contrainte de suspendre le travail à plusieurs reprises. Le rythme irrégulier de Fadhila ne convenait plus à son employeuse qui a dû recourir au recrutement d'une autre employée à sa place.

Quant à son rythme quotidien, Fadhila raconte : « Je me lève tous les jours à 5 heures du matin. Je fais à manger pour mes enfants, je fais la vaisselle et je range la maison avant de partir. Je vérifie les toilettes, la cuisine...Bref ! je m'assure que tout est parfait. Je prends le transport collectif et ensuite le bus. Des fois je marche. Tout dépend de la somme d'argent dont je dispose. Il m'arrive de me taper deux heures de temps pour arriver sur les lieux de mon travail...Je suis appelée, quotidiennement, à faire le ménage de cinq grandes pièces d'une superficie de 900 mètres carrés, à peu près, et de plus de 1000 mètres carrés d'espace vert... Je finis, tous les jours, vers 14heures pour aller travailler dans les maisons, la plupart du temps, en tant qu'auxiliaire de vie auprès d'une femme porteuse d'un handicap. Je la change, la lave, l'habille, lui prépare son repas, lui fait le ménage et l'installe dans sa chaise. C'est une militante que je considère comme une mère. Je fais un tour dans la maison et lui prépare son lit. Je reste auprès d'elle, des fois, jusqu'à 22h. Si non je rentre vers 19h...Quand j'arrive chez moi, je me dirige, directement, vers la cuisine. Ensuite je vérifie les toilettes avant de faire une pause de 10 à 20 minutes. Puis je commence, comme d'habitude, le ménage avant d'aller faire les courses pour le dîner et emmener les enfants à leurs cours particuliers et les en ramener. Enfin c'est le tour de la vaisselle...avant de me coucher je prépare le repas de mes enfants pour le lendemain et je vérifie que tout est prêt pour le petit déjeuner. Je ne dors jamais avant 10h du soir ».

Les rapports de Fadhila avec son époux sont tendus parce qu'il est fainéant et dépendant et ne partage, aucunement, les responsabilités du foyer et de l'éducation des enfants. « Mon mari est un fardeau pour moi...il exige qu'on lui apporte même la bouteille d'eau...ma relation avec mon mari (après un temps de réflexion), je ne peux la décrire. Ce sont des rapports froids. Il m'a dégouté des hommes. Je les exécute, à cause de lui. Il m'a ôté le goût de la vie conjugale et j'aimerais tant rester seule. Sans lui. Très égoïste et égoцентриque. Il me fatigue et me rend malade. Il est la cause de tous les maux dont je souffre. Aucune maladie ne m'a épargnée. Vésicule biliaire percée, foi éclaté, il m'étouffe et j'ai cette sensation d'un poids qui pèse sur la poitrine... égoïste comme il est, toujours en train de vous arracher le maximum. Il me prend

pour une bête de trait. Je lui ai rappelé qu'il ne m'a pas ramassée dans la rue pour m'exploiter et me rejeter par la suite, comme une loque. J'ai encore des enfants à éduquer. ... l'an dernier, j'ai subi une opération chirurgicale. Il a eu le cran de me reprocher mon inactivité à cause de ma convalescence. Durant la période de mon hospitalisation, il n'a même pas daigné m'appeler au téléphone pour avoir de mes nouvelles. Des fois, il sait que je suis sans le sou. Même pas de quoi acheter le lait de mes enfants. Il ne s'en soucie guère ».

Fadhila n'a pas baissé les bras, pour autant, et a essayé, des années durant, à tenter un quelconque changement d'attitude auprès d'un mari obstiné. Elle le traitait comme un troisième enfant. Elle lui a proposé de lui confier la moitié de son salaire quand il a l'occasion de travailler pour de courtes durées, dans le secteur du bâtiment, promettant de lui assurer son argent de poche quotidien pendant ses périodes de chômage. « Il a refusé... C'est un amateur d'alcool et de sexe. Sans plus. Il exige des rapports sexuels conjugaux quotidiens. Il y a un an j'ai fait une hémorragie et failli mourir. J'ai un problème au niveau du colon depuis 2011 et devrais me faire opérer. Je n'y arrive toujours pas. J'ai fini par exécuter les rapports sexuels. J'attends, à chaque fois, le moment où il a fini, c'est tout. C'est parce qu'il est, religieusement, interdit de s'opposer à son mari. C'est « Haram ».

Parce qu'il est irresponsable, dépendant et ivrogne, la relation au sein du couple est devenue impossible. S'en suit une séparation sans divorce. Fadhila ne sait rien de son mari à part le fait qu'il est, désormais, hors de la capitale, car poursuivi par la justice pour violence et tapage.

Fadhila n'est ni sereine dans son travail, ni tranquille pour l'avenir. « Je n'aime pas ce travail » dit-elle, avant de préciser que « pour moi c'est du provisoire. Je déteste. Il n'y a aucun encouragement. Beaucoup d'effort pour un salaire dérisoire. Je dois effectuer le travail de trois jours en une seule journée pour être en mesure de gagner ce qu'il faut pour les enfants : le loyer, la scolarité etc. les 300 dinars vont directement au propriétaire. Pour les autres besoins je me débrouille grâce aux autres emplois ».

En plus d'un effort colossal qu'elle fournit, quotidiennement, pour subvenir aux besoins de ses enfants, Fadhila souffre des contraintes du transport, de la présence de la violence et du harcèlement. Un de ses employeurs la harcèle sans qu'elle ne soit capable de réagir comme elle dit. C'est un adolescent porté sur la drogue et ne sait pas trop ce qu'il fait, précise-t-elle. En plus, elle n'est pas sûre que les parents la croient si elle parle. C'est pourquoi, elle a opté pour le silence, avec l'espoir de trouver un autre emploi. Elle dit à ce propos « *il a osé parce qu'il connaît mes conditions... il a essayé de me violer une fois mais n'a pas pu...Il dira qu'elle se donne facilement...si je raconte à son père il me renverra et dira qu'elle est en train de salir mon fils et me mettra à la porte avec un scandale, en plus. A ce moment, plus personne ne m'emploiera dans l'avenir* ».

Et c'est parce qu'elle considère que son entrée dans ce domaine comme étant une erreur fatidique, commise au tout début de sa vie maritale, que Fadhila ne souhaite pas à sa fille de devenir comme elle : une employée de maisons. Elle espère que sa fille réussisse dans ses études pour être en mesure d'obtenir un emploi respectable et, au pire, qu'elle soit mariée à quelqu'un de bien qui la respecte. Elle dit à ce propos : « *Dieu préserve ma fille de ce travail. Je lui répète, tout le temps, qu'il faut étudier et faire attention. «si tu ne réussis pas dans tes études, choisi un homme bien». Elle voit, déjà, son père et sa mère dans quel état ils sont. Je lui dis épouse celui qui t'aime et te respecte et qui est aisé et a de quoi te faire vivre. Que Dieu lui réserve un meilleur destin que le mien* ».

Fadhila ne souhaite pas finir son parcours professionnel dans ce domaine, qui lui ôte sa dignité comme elle dit : « *j'espère cesser ce travail dès que j'en trouve mieux et s'il le faut je monterai mon propre projet, même s'il s'agit de vendre des Mlawis (une sorte de galette fabriquée à la manière traditionnelle) à la croisée des chemins. Mais je ne peux arrêter que si j'en trouve mieux. Je dois travailler. De toute façon je finirai par y mettre fin. Cela ne sert plus à rien et ne m'a jamais servi à rien à part un lot d'humiliation et mon maintien dans la précarité.* »

Fadhila souffre d'injustice. Elle a peur et n'a pas confiance en l'avenir. Elle dit en pleurs : « *L'avenir ! Si Dieu le veut, mes enfants épancheront mes larmes* ». *Je ne suis pas tranquille et j'appréhende mal l'avenir. J'ai perdu des occasions à cause de mon travail. J'ai gaspillé la moitié de ma vie pour quelqu'un qui n'en est pas digne. A mon éveil je prends conscience que mes enfants ont besoin de moi. Je ne dois pas penser à l'avenir car il me fait peur. Non, je n'y pense pas. J'ai peur de demain. Je vis au jour le jour. Je n'ai rien planifié pour le futur. J'espère être en mesure d'élever mes enfants et de les voir grandir. C'est eux qui réaliseront mes lendemains* ».

II. LA RÉMUNÉRATION ENTRE ANARCHIE ET VULNÉRABILITÉ

Quand l'anarchie professionnelle devient réalité et en l'absence de lois organisant les rapports quotidiens entre l'employée domestique et l'employeur.e, au moment où dominant les formes contractuelles informelles, l'anarchie devient la règle, dès lors où elle offre, quand même, la possibilité de négocier, même sur des bases et des règles inégales. Les domaines d'application de l'anarchie et de l'improvisation sont, pour leur part, multiples et commencent, comme on l'a vu précédemment, à partir des systèmes de recrutement jusqu'à la division des tâches et concernent, surtout, le système salarial comme nous allons le voir dans ce qui suit.

1. Le système de rémunération :

le paradoxe entre stabilité et vulnérabilité

Rien ne laisse croire, d'après les manifestations de vulnérabilité dans le secteur du travail domestique, précédemment, observées, qu'il fallait s'attendre à autre chose à part la vulnérabilité que peuvent refléter les régimes salariaux de rémunération inhabituels, -c'est-à-dire, en dehors du système des unités classiques de mesure du volume temporel du travail divisées, usuellement, entre le mois, la semaine, le jour et l'heure. Mais il apparaît, suite à notre observation des parcours des employées domestiques concernées par le questionnaire, que le régime salarial appliqué est, paradoxalement, plus proche d'une stabilisation que d'une vulnérabilité comme l'illustre le tableau suivant :

TABLEAU N°20 : RÉPARTITION DES INTERVIEWÉES SELON LES RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION					
Rémunération	De manière stable	Stable sans contrat	Contractuelle	Occasionnelle	Total
Par mois	3	40	1	10	54
Par semaine	0	3	0	2	5
Par jour	0	5	0	35	40
Autre	0	0	0	3	3
Total	3	48	1	50	102

Le tableau fait ressortir trois régimes de rémunération des employées domestiques, à savoir :

- **Le régime salarial mensuel** : ce système concerne 54% de l'échantillon interviewé, dont celles qui exercent sans contrat de travail et même celles qui travaillent occasionnellement. Ce qui est clair est que l'absence de stabilité formelle, au niveau de la relation, n'est pas accompagnée d'instabilité au niveau de la rémunération qui se transforme, au fur et à mesure, en un mécanisme contractuel implicite. Ce mécanisme favorise une relation qui fait que l'employée s'engage et soit tenue par une relation professionnelle informelle, de sorte que l'employeur.e est rassuré.e quant à son engagement. Le même procédé, nous ramène à la relation, de longue durée et parfois complexe, qui lie certaines employées domestiques à leurs employeur.e.s sur un plan amical et affable. Cheminement qui favorise, en réalité et spontanément, l'instauration de relations stables et durables que les conditions économiques de nombreuses familles n'encouragent pas à légaliser.
- **Le régime salarial hebdomadaire** : C'est un régime qui ne concerne qu'un nombre infime d'employées domestiques, essentiellement, celles qui travaillent d'une façon quasi stable chez un seul employeur. Dans ce cas, le régime salarial hebdomadaire constitue les prémices d'une relation en cours d'affermissement entre les deux parties et une tendance vers la stabilité. Dans d'autres cas, le régime de rémunération hebdomadaire

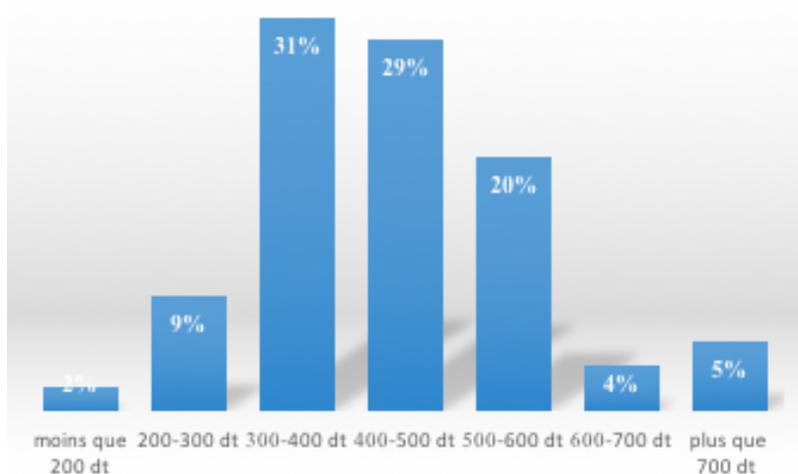
peut constituer le moyen, pour l'employeur.e, de se permettre de baisser le salaire de l'employée qui accepte pour ne pas sacrifier ce qu'elle peut gagner, en retour, en termes de tranquillité et de stabilité.

- **le régime salarial journalier** : c'est un système adopté par environ 40% des cas. Il renseigne, expressément, sur une relation professionnelle occasionnelle, précaire et instable. Même si les employeur.e.s ont tendance à recourir, le plus souvent, à ce type de recrutement, tout à fait compatible avec leur choix d'une relation professionnelle fragile qu'il préfère entretenir, certaines travailleuses domestiques y trouvent, pourtant, la meilleure option pour augmenter leur revenu mensuel. Car réussir à convaincre l'employeur d'augmenter la rémunération d'une journée de travail, -qui ne se répète, souvent, plus de deux fois par semaine- est plus facile, pour elles, que de négocier une augmentation d'un salaire mensuel.

2. Niveau des salaires

Généralement, et dans les différents secteurs, les rémunérations sont déterminées par l'offre et la demande. Mais elles le sont, aussi, par les situations professionnelles et les modes relationnels entre les acteurs, essentiellement, entre l'employeur.e et l'employée. Dans le secteur du travail domestique, ces différents facteurs jouent, la plupart du temps, un rôle négatif quand il s'agit de fixer les salaires des travailleuses domestiques, qui se trouvent sous de fortes pressions professionnelles et sociales les empêchant, parfois, de se soucier d'améliorer les conditions de leur travail ou de leurs salaires. C'est ce que nous révèlent les chiffres relatifs aux salaires.

Graphique représentatif n°4
Répartition des interviewées en fonction des rémunérations mensuelles



Comme le montre le graphique ci-dessus, la rémunération de plus de 40% des interviewées, concernées par le régime salarial mensuel, ne dépasse pas les 400 dinars. Soit moins que le SMIG tel que stipulé par la loi (1). Ceci nous renvoie à ce que nous avons, précédemment, évoqué à propos des différentes facettes d'une exploitation fréquente dans ce secteur, tant par le recrutement des enfants ou par l'exploitation des conditions de certaines employées domestiques, victimes de différentes formes de violence et d'injustice sociale de la part de certains employeur.e.s. Lesquel.le.s employeur.e.s trouvent dans le mode de rémunération mensuel, l'occasion de baisser le salaire de l'employée. D'autre part, le bas salaire mensuel de cette catégorie, nous ramène à ce que nous avons constaté comme expansion du phénomène de la multiplicité des emplois (Multi activités), chez bon nombre parmi elles, dès lors où il leur est possible de travailler en parallèle du travail initial. Des métiers tels que le ramassage du plastique ou la vente de quelques produits alimentaires dans les marchés populaires ou même dans un bain maure... Le salaire peut être bas mais la stabilité y est, en effet. Il s'agit d'un phénomène devenu fréquent dans les dernières années, conséquence

de l'augmentation des prix, de l'inflation, de la baisse du pouvoir d'achat du consommateur, d'une façon générale, et des catégories vulnérables plus précisément.

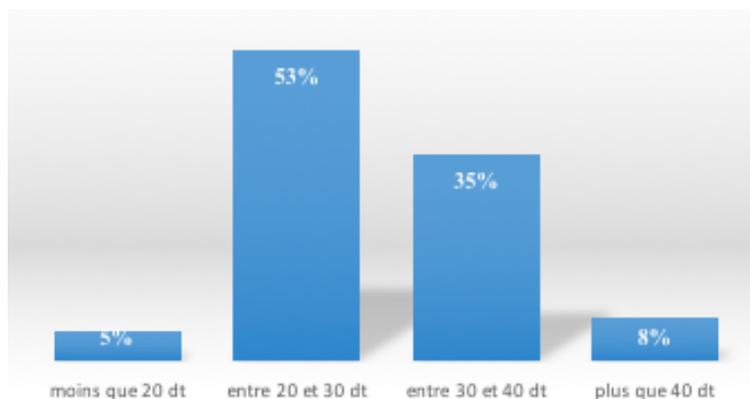
Outre ce qui précède, ne pas accorder l'attention à ce qui commence à paraître comme le début d'un certain changement de la réalité de la catégorie des travailleuses domestiques, présenterait, à notre avis, un risque majeur qui nous induira en erreur, dans nos prévisions sur les changements qui marqueront l'avenir de ce secteur. C'est que les données de terrain montrent que près de 30% d'interviewées, parmi les employées du régime de rémunération mensuelle, gagnent des salaires qui dépassent les 500 dinars, pour dépasser des fois le seuil des 700 dinars. C'est, à notre avis, un indicateur d'un début de changement dans le secteur. Les mêmes indicateurs peuvent nous orienter vers de nouvelles recrues hors secteur, venant, principalement, des secteurs des services et de l'industrie, pour des raisons multiples, dont la disponibilité de l'offre de travail mais, également, la hausse des salaires, parfois, en comparaison avec ceux en cours dans les usines de textile par exemple. Ces mêmes indicateurs nous donnent, également, une idée sur l'explosion du phénomène des employées étrangères dans le secteur, qui sont privées de tout soutien sociale ou juridique leur permettant de refuser des offres d'emploi avec des bas salaires.

• **Le régime salarial journalier :**

Ce régime concerne, environ, 40 employées de l'ensemble des interviewées. Les salaires journaliers varient entre 15 dinars, que gagne une employée âgée de 55 ans et 40 dinars que gagne une autre âgée de 39 ans, âge auquel elle a intégré le secteur et dont les conditions sociales sont différentes. La première laisse baisser son salaire afin de maintenir l'emploi tout au long de la semaine et éviter le chômage forcée, sachant qu'elle est divorcée avec deux enfants à charge La deuxième vit dans des conditions familiales, plutôt, bonnes, ce qui lui offre l'aisance d'exiger un salaire élevé en cohérence avec l'effort qu'elle a fourni, selon elle.

Le graphique suivant montre la manière dont les interviewées sont réparties, parmi celles qui adoptent le régime salariale journaliser, selon la valeur du salaire.

Graphique représentatif n°5 Répartition des interviewées selon la rémunération journalière



Nous remarquons, dans l'ensemble, que les salaires journaliers, les plus courants varient entre 20 et 30 dinars et présentent 53% des employées occasionnelles. Un constat attendu, selon nous, pour plusieurs raisons, dont la non reconnaissance sociale de la valeur de cet emploi qui n'est pas appréhender, d'une façon générale, sur la base de la compétence ou l'effort physique fourni, ni intellectuel ou sur la base de l'efficacité comme c'est le cas pour le reste des métiers. Cet emploi, est estimé, au contraire, sur la base de la féminité et l'aspect physique de l'employée qui la positionne plus dans la posture de mère de famille que d'une travailleuse domestique. La troisième raison relève, à notre avis, des conditions des catégories des employeur.e.s, plutôt moyennes, dont le pouvoir d'achat a, largement, baissé les dernières années et qui n'est pas en mesure, dans sa quasi majorité, de consacrer une certaine somme pour un tel travail qui, à son regard, n'est pas basé sur ce qui l'habilite à obtenir plus de reconnaissance, en allusion à la formation ou le diplôme ou encore le savoir et la connaissance.

La deuxième catégorie des rémunérations la plus répandue est celle qui varie entre 30 et 40 dinars. Elle représente 35% des journalières. Cette catégorie semble avoir réussi à arracher une certaine reconnaissance de l'importance de leur travail chez les familles. Le premier pas, pour affirmer le mérite de cette reconnaissance, a consisté en l'augmentation du salaire. Nombreuses travailleuses ont réussi à imposer un salaire journalier, plutôt, élevé et en cohérence

avec la nature du travail qu'elles effectuent et à la mesure de leurs capacités et mérite. A ce propos, souvenons-nous des nombreuses histoires relayées par les employées domestiques, dans des cercles restreints, qui consistent à dire que l'augmentation des salaires et le travail dans de bonnes conditions constituent la seule garanti de la dignité et du respect de l'employeur. Quand la femme accepte le travail dans des conditions humiliantes et avec un salaire bas, elles contribuent, selon elles, à renforcer l'image négative assimilée et véhiculée sur les employées domestiques.

- **Le régime salarial hebdomadaire**

Le régime salarial hebdomadaire est limité à quelques cas et varie entre 60 et 150 dinars. En examinant les 5 cas des employées de maisons, soumises à ce régime, nous constatons qu'ils concernent des travailleuses dont l'emploi est stable, mais sans contrat et sans relations professionnelles officielles. De même, nous avons remarqué que seule l'une d'entre elles travaille en tant qu'aide-ménagère, alors que trois autres femmes sont des agents d'encadrement (garde d'une personne malade + de deux personnes âgées), et une nourrice. Par conséquent, le régime salarial hebdomadaire est la garantie d'une certaine forme de stabilité fragile entre la travailleuse et l'employeur.e. Dans ce cas de figure, l'employée ne peut interrompre, soudainement, le travail si l'opportunité d'un travail occasionnel se présente et l'employeur.e ne peut, de son côté, rompre le travail de son employée s'il a la possibilité de se passer de ses services au cours de la semaine.

3. Mode de détermination du salaire

Comme vu précédemment, les rémunérations dans le secteur du travail domestique, varient entre l'anarchisme et la vulnérabilité. Ces salaires, n'aboutissent, le plus souvent, qu'à la consécration du caractère informel de cet emploi et à davantage de stigmatisation sociale de la profession en général. À côté du niveau des rémunérations volatiles d'une catégorie sectorielle à une autre, il apparaît que la manière avec laquelle les rémunérations sont déterminées n'obéit pas à un seul mécanisme, mais à plusieurs et c'est ce que nous tenterons de démontrer à travers le tableau ci-dessous.

TABLEAU N°21 : RÉPARTITION DES INTERVIEWÉES SELON LA MANIÈRE DONT SONT FIXÉS LES SALAIRES

La manière	Le taux
Selon le contrat	3%
Selon la demande de l'employée	2%
Selon l'offre de l'employeur	70%
Selon la décision de l'intermédiaire	4%
Sur la base d'un accord Préalable	9%
Plus d'une manière	11%
Autres	1%

Après examen du tableau, on peut distinguer 3 principaux mécanismes, selon lesquels le salaire des travailleuses domestiques est fixé :

- Un premier mécanisme où le rôle de l'employeur.e semble être essentiel et exclusif, dans la détermination du salaire de l'employée domestique, concerne 70% d'employées. Vu nos observations de terrain et nos déductions à travers les sections précédentes, nous rappelons ici l'impact trop négatif, que nous avons relevé, de la précarité professionnelle et du caractère illégal de la relation entre l'employeur et l'employée, sur la situation de cette dernière dans son travail, et, essentiellement, pour ce qui est de sa capacité à négocier. Lorsque la relation est occasionnelle et n'obéit à aucune loi et compte tenu du besoin de l'employée domestique à travailler, celle-ci perd, la plupart du temps, toutes les chances de négociation, face au seul pouvoir de l'employeur.e, à fixer son propre salaire.
- Un deuxième mécanisme concerne 9% des interviewées qui adoptent l'accord préalable avec l'employeur.e. Il s'agit d'un mécanisme pour lequel optent certaines travailleuses, afin d'éviter tout risque de dévaluation du travail... Nous avons même remarqué que les employées concernées par ce mécanisme, sont celles qui perçoivent les salaires les plus élevées en comparaison avec les autres. La deuxième catégorie concernée par ce mécanisme, est celle qui a pour rôle l'encadrement social et de santé, en l'absence de toute concurrence, pour exiger des rémunérations,

relativement, élevées par rapport aux autres. Dans d'autres cas, l'employeur peut exiger un accord préalable sur le salaire, surtout quand il est mensuel, afin d'éviter tout risque de dépassement de la part de l'employée.

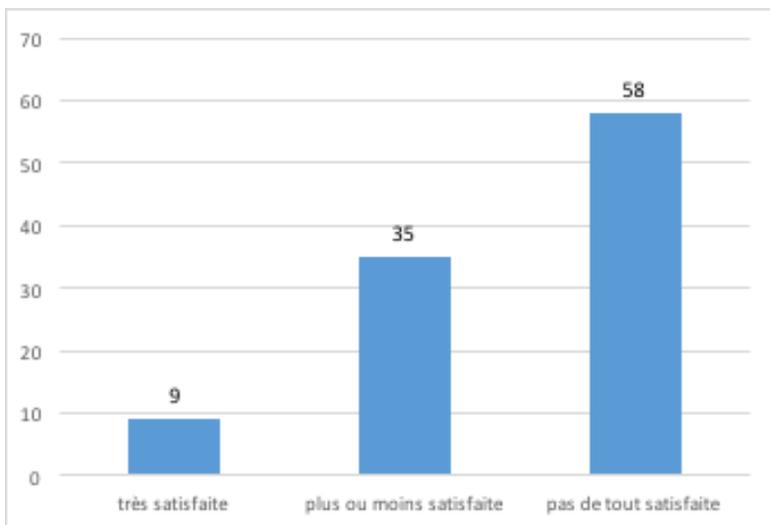
- Un troisième mécanisme, adopté par 11% des travailleuses domestiques, consiste à cumuler plus d'un mode en fonction du changement de l'employeur. Il y a celles qui accordent aux employeur.e.s la liberté de fixer le salaire et celles qui exigent un accord préalable. Dans de tels cas, le réseau relationnel joue un rôle. Ce mécanisme concerne, également, une autre catégorie d'employées, essentiellement, celles qui ont deux activités professionnelles ou plus en parallèle, comme celles qui sont, au même moment, aide-ménagères le matin et sont appelées à effectuer certains travaux ou services spécifiques pour un ou plusieurs autres employeurs l'après-midi. Dans ce cas, le salaire mensuel fait l'objet d'un accord préalable et les autres activités sont laissées à l'appréciation de l'employeur.e.

III. LA GESTION DU SALAIRE

1. Degré de satisfaction du salaire

Le degré de satisfaction du salaire constitue un des indicateurs significatifs qui, généralement, renseigne sur le degré du sentiment d'aise de l'individu dans son travail et de la mesure de sa disposition à continuer d'y investir toutes ses capacités. Si nous avons, précédemment, fait remarqué que la limite de la reconnaissance sociale de cet emploi qui a eu des conséquences négatives sur l'atmosphère de relations naissantes dans son cadre, en dépit de la portée solidaire qui le caractérise, parfois, l'appréciation de l'importance économique du travail domestique semble être affectée, pareillement, par le même sentiment général. C'est ce qui explique la fragilité du régime salarial, comme nous l'avons, précédemment, souligné. Il en va de même pour le sentiment général d'insatisfaction par rapport au salaire, qui domine chez la plupart des interviewées.

Graphique n°6
Degré de satisfaction des interviewées du salaire actuel



Telle que démontré par les statistiques, l'écrasante majorité des personnes interviewées a tendance à être mécontente du salaire, actuellement, perçu. C'est une évidence, compte tenu du niveau des salaires qui, comme précédemment vu, ne dépassent pas les 30 dinars pour 53% de celles qui obéissent au régime du travail journalier. La valeur salariale ne dépasse pas les 500 dinars pour, à peu près, 70% de celles qui sont concernées par le régime salariale mensuel. À ces deux indicateurs s'ajoute un autre, non moins important et qui, probablement, est l'expression d'une réalité plus que précaire, puisque 70% de la totalité des interviewées accordent la liberté à l'employeur de fixer le salaire, qu'il soit journalier ou mensuel. Le même indicateur suggère que le bas pourcentage, -à peine le tiers-, des femmes interviewées se disent, plutôt, satisfaites de leurs salaires. Par ailleurs, nous ne pouvons mieux saisir ce sentiment d'insatisfaction qui domine, en dehors de la précarité du secteur dans l'ensemble et des conditions économiques de la plupart des employées et de leur famille, sachant qu'une bonne partie d'entre elles vit sur la base d'une seule source de revenus, qui n'est autre que le leur.

Quant aux employées qui ont exprimé un degré de satisfaction élevé, même si elles ne sont pas nombreuses, -à peine 9%-, il semble que ce sentiment est dû à l'augmentation survenue sur leur salaires et à ce qu'elles ont pu en réaliser, grâce à des négociations et autres accords. C'est qu'il ne faut pas oublier que 8% des employées, soumises au régime salarial journalier, gagnent un salaire quotidien qui dépasse les 40 dinars. D'autres femmes arrivent à réaliser un gain quotidien, relativement, élevé du fait qu'elles exercent plus d'un emploi chez différents employeur.e.s. De ce fait, ces femmes se sentent, plutôt, satisfaites de ce qu'elles réalisent comme entrée d'argent (et non de salaire).

2. Gestion du salaire et principaux domaines de dépenses

L'une des plus importantes questions, à notre regard et selon ce qui est apparu tout au long du travail de terrain, est celle qui est en rapport avec la gestion du budget salarial. Cette question nous permet de voir la complexité du vécu de ces femmes, comme nous allons le démontrer à travers le tableau suivant :

TABLEAU N°22 : MODE DE GESTION DU SALAIRE					
	Célibataires	Mariées	Divorcées	Veuves	Total
Gestion individuelle	15	38	12	9	73
Transmis à la mère/ au père	10	0	0	0	10
Partagé avec le conjoint		4			4
Partagé avec la mère/le père	7	2	2	0	12
Autre	2	1			3
Total	34	45	14	9	102

Le tableau révèle un ensemble de réalités combinées, dont les plus importantes seraient les suivantes :

- La situation familiale de la travailleuse domestique détermine, en grande partie, la gestion de son salaire. C'est-à-dire tout dépend si elle est souveraine ou obligée de partager.
- Quand la travailleuse domestique est célibataire, l'autonomie de gestion de son salaire est plus difficile. A l'exception de 15 employées domestiques, les autres se trouvent contraintes à donner leur salaires, dans sa totalité, à l'un des parents (10 employées) ou de le partager avec l'un des deux (07). A ce propos, on se souvient du grand nombre d'employées couchantes en provenance de zones rurales ou de quartiers populaires engagées contre un salaire récupéré, dans sa totalité et directement, la plupart du temps, par le père sans autre.
- Si la travailleuse domestique est mariée, la possibilité de gérer son salaire en toute autonomie est plus grande. Seules 4 employées partagent leurs salaires avec leurs conjoints et deux autres avec leurs parents. Les autres sont seules à gérer leur budget salarial. Pour que les statistiques ne nous mènent pas à des conclusions biaisées, rappelons, ici, les nombreux cas où l'employée est seule responsable de toutes les dépenses familiales et que l'autonomie de gestion dont elles bénéficient n'est que théorique, dès lors où elle est conditionnée par les besoins de la famille, en présence d'un mari qui fuit ses responsabilités, dans ce cas de figure ;
- Pour ce qui est des femmes divorcées et des veuves, si elles peuvent être autonomes dans la gestion de leurs salaires, il se trouve que la plupart du temps, elles sont tributaires de leur indépendance par rapport à leurs familles originelles. Et au moment où on a relevé que toutes les femmes veuves gèrent, totalement, leurs salaires, on s'aperçoit que deux divorcées partagent leurs salaires avec les parents, sachant que toutes les deux vivent avec leurs familles d'origine.

Outre ce qui précède, l'observation qui semble la plus exhaustive, concernant la gestion du salaire, est qu'en en dépit des différentes réalités de chacune des travailleuses domestiques, celles-ci s'accordent à reconnaître, jusqu'à une certaine mesure, une faible souveraineté de leur part sur leur salaires, d'une

façon directe ou indirecte. Rien n'épargne ces femmes du poids familial. La célibataire est obligée de travailler sans rien en retour, du fait de la mainmise de la famille sur son salaire avec la complicité, pour la plupart des cas, de l'employeur. Si elle est mariée, elle est contrainte de travailler pour supporter, à elle seule, toutes les charges de sa famille, devant le retrait du conjoint ou son incapacité à assumer ses responsabilités... La divorcée, également, est obligée de travailler pour se prendre en charge, elle-même, et aider sa famille dont elle devient la seule responsable, après une expérience maritale qui a échoué. Et si elle est veuve elle se trouve, cela va sans dire, seule responsable de sa famille. Dans la plupart des cas on remarque, selon les statistiques relatives aux domaines de dépenses, que la maîtrise de la femme sur son salaire n'est, dans les meilleurs des cas, que formelle, tant le degré des profits des revenus est, le plus souvent, faible s'il n'existe pas du tout.

A notre observation des différents champs où l'employée domestique dépense son salaire, on conclut que la valeur de cet émolument et en dépit de sa précarité et son irrégularité, demeure très importante. Non seulement pour ce qui concerne l'employée, dans la mesure où elle peut bénéficier d'une certaine autonomie financière, mais aussi par rapport à sa famille, dans l'ensemble. Nous avons, d'ailleurs, relevé l'ensemble des constats suivants :

- Les employées domestiques célibataires investissent plus de 40% de leurs gains pour couvrir les dépenses familiales qui occupent le premier rang, en comparaison avec d'autres champs de dépenses. En deuxième position on trouve les dépenses personnelles, avec une moyenne de 35%. Enfin il y a l'épargne avec, approximativement, 10%, suivi des frais de loyer avec, également, 10% à peu près outre les frais divers à hauteur de 5%.
- Pour ce qui est des femmes mariées, la famille constitue le principal champ de dépenses avec 50% à peu près du salaire, puis les frais de scolarités des enfants avec une moyenne de 27%, suivi des frais de loyer autour de 20%. Viennent, ensuite, des frais divers dont les dépenses personnelles de l'employée avec 3%.

- Pour les femmes divorcées, les frais du loyer constituent la dépense principale, avec une moyenne de 50% du salaire avant les dépenses personnelles et celles au profit de la famille à hauteur de 20% pour chaque membre. Enfin il y a d'autres frais divers qui s'élèvent à 10% dans l'ensemble.
- Pour celles qui sont veuves, les dépenses familiales avec le loyer constituent les principaux champs de dépenses dans la mesure où ils raflent 80% du salaire, au moment où la scolarité des enfants ne bénéficie que de 10%, même taux des frais divers (10%)

3. Difficultés financières et endettement :

Nous avons relevé, tout au long de la deuxième partie, relative aux conditions d'accès à ce métier, que le choix de nombreuses interviewées de ce secteur est lié aux conditions économiques difficiles ou à un événement qui concerne la famille. Dans les parties suivantes, nous avons démontré que le salaire obtenu, par les employées domestiques, n'était pas suffisant, compte tenu du volume des responsabilités qui leur incombent. Suite à ces deux constats les statistiques, issues de l'enquête, montrent que les interviewées vivent dans des conditions matérielles difficiles. 61% d'entre elles affirment vivre des difficultés financières chroniques, au moment où seules 27% de l'ensemble des interviewées ne passent que par moments par des périodes difficiles.

Compte tenu des difficultés financières par lesquelles passent la grande majorité des employées domestiques, l'endettement devient la seule issue, comme nous pouvons le constater à travers le tableau suivant :

TABLEAU N°23 : AVEZ-VOUS DES DETTES ACTUELLEMENT ?	
Provenance des dettes	Nombre
Crédit bancaire	1
CNSS	1
Association	4
Emprunt familial	19
Prêt chez l'employeur.e	29
Crédit de chez un commerçant	56
Autres (s)	8
Pas de dettes	7

Vu la fragilité du secteur et le caractère occasionnel qui caractérise son statut professionnel et en l'absence de toutes formes de garanties financières ou foncière pour les travailleuses domestiques, il ne leur est pas possible, la plupart du temps, d'être en mesure de profiter des procédures d'emprunts bancaires ou associatifs. Elles ont, plutôt, recours à d'autres mécanismes pour faciliter leur existence et résoudre les problèmes de leurs familles, sur le plan financier, à travers, essentiellement, L'emprunt direct, les avances sur salaire et l'emprunt familial.

- L'emprunt direct consiste à subvenir aux besoins de base : Alimentation, produits, équipement...directement chez un commerçant, à crédit ou par facilités, sous forme de traites mensuelles et similaires. 55% des interviewées sont concernées par ce mode d'endettement.
- L'avance sur salaire consiste à percevoir tout un salaire ou en partie, avant échéance et parfois, immédiatement, avant même d'accomplir le travail. 30% affirment avoir obtenu une avance sur salaire au cours de l'enquête.
- L'emprunt familial consiste à obtenir une somme d'argent chez un membre de la famille ou proche, sous forme de dettes. 20% des interviewées affirment avoir eu recours à ce mécanisme pendant la réalisation de l'enquête.

CONCLUSION DU CHAPITRE

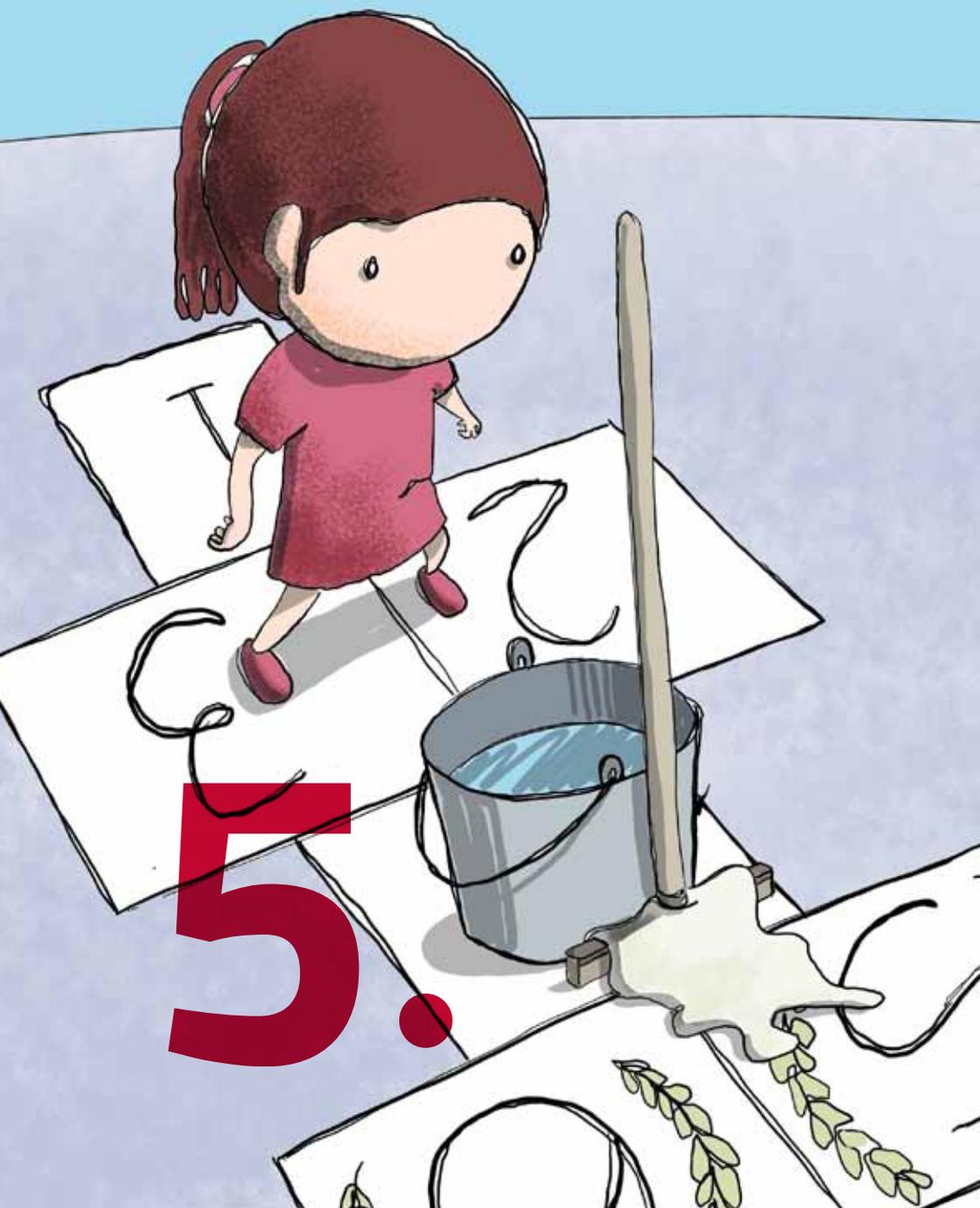
Si l'occasion était pour nous de détailler les différents aspects du travail journalier et de délimiter ses contours, le fait d'avoir suivi les différentes étapes de ce long périple, qui commence chez la travailleuse domestique au petit matin, chez elle, avant de le reprendre à la fin de la journée, avec un parcours, fortement, concentré entre les transports et le travail, nous a permis de constater que la vie professionnelle de la travailleuse domestique, ne peut être appréhendée en dehors de sa vie familiale, selon une perspective, essentiellement, épistémique. Cette démarche est motivée par une tentative de segmentation du quotidien et du vécu et non sur la séparation du professionnel de ce qui ne l'est pas. Et c'est parce que nous nous sommes aperçus, très vite, de la forte imbrication des relations entre les deux mondes, que notre analyse du volume du travail quotidien, a été basée sur une conception sociologique, pour ce qu'on peut qualifier d'un combat quotidien, menée par nombreuses femmes parmi les interviewées concernées par cette enquête.

Il paraît évident que cette interaction, entre les sphères familiales et professionnelles, est favorisée, d'une façon claire, par un système de valeurs influencé par une image stéréotypée et traditionnelle, qui n'a pas, toujours, rompu avec la division classique de l'espace public entre les hommes et les femmes, où est préservée la séparation triviale entre les deux mondes «extérieur» et «intérieur». C'est ce même système qui maintient la confusion du rôle de la travailleuse domestique avec celui de la position de la mère de famille, affaiblissant, par là, son apport économique, en tant que productrice de valeur et amplifiant, au même moment, son essence biologique, le métier étant considéré comme féminin. Par conséquent, le salaire demeure faible, l'organisation de ce métier est, sans cesse, reportée et les mécanismes de contrats professionnels sont absents.

Ainsi, donc, il paraît, évident que la fragilité de l'emploi domestique provient, essentiellement, de la domination de l'image stéréotypée, jalousement entretenue, de l'employée domestique qu'on ne regarde que sur la base de la

féménisation de son rôle et la faiblesse de sa valeur productive. C'est une image stéréotypée que les employeur.e.s ne sont pas les seul.e.s à avoir intégrée, mais certaines travailleuses domestiques, également. Ce sont celles qui font preuve d'obéissance absolue et de suivisme envers, l'employeur.e, à qui elles laissent une liberté absolue de décider des salaires et de la forme de la relation professionnelle qui doit primer. Cela nous renseigne, même en partie, sur le manque flagrant d'autonomie, chez nombreuses travailleuses domestiques, dans la gestion de leurs salaires.

Le Décret gouvernemental n° 2019-454 du 28 mai 2019, fixe le salaire minimum interprofessionnel garanti dans les secteurs non agricoles régis par le code du travail, à 403.104 dinars pour le régime de travail de 48 heures par semaine et de 343.892 dinars pour le régime de travail de 40 heures par semaine.



5.

CHAPITRE V

DIFFICULTES DU TRAVAIL, VIOLATIONS ET PERSPECTIVES DE PROFESSIONNALISATION DU SECTEUR

Les chapitres précédents nous ont révélé de nombreux éléments importants sur la réalité de la profession des travailleuses domestiques. Elles nous ont aidé à mieux appréhender la dynamique personnelle, familiale et professionnelle des travailleuses domestiques de manière générale et nous ont permis d'une part d'examiner étroitement la spécificité de leurs parcours professionnels et de décortiquer d'autre part le système de valeurs et le dispositif de cette profession au sein duquel opèrent toutes ces travailleuses et tous les acteurs en rapport avec elles. Afin de mieux cerner cette catégorie, nous consacrerons ce chapitre au traitement des difficultés rencontrées par les travailleuses domestiques durant leur travail quotidien, en particulier les dimensions relatives au système de la protection, de la sécurité sanitaire et aux différents abus subis par ces femmes. Nous tenterons également d'évoquer leurs attentes futures ainsi que les opportunités de professionnalisation de ce secteur.

I. LES SYSTÈMES D'ASSURANCE ET DE PROTECTION SANITAIRE

Au-delà de mesurer l'accès des travailleuses domestiques aux services sociaux et de santé en général et de nous informer sur la manière d'atteindre les droits qui leur sont rattachés l'analyse des systèmes d'assurance et de protection sanitaire, dans cette partie de l'étude nous permettra d'identifier et de cerner les éléments suivants. Nous serons en mesure de découvrir les spécificités de ce secteur en termes de vulnérabilité professionnelle et du déni collectif de sa valeur économique et la dévalorisation de ceux et surtout de celles qui l'exercent quant aux droits fondamentaux des femmes. Dans une deuxième étape, nous serons en mesure de s'interroger sur des questions spécifiques relatives à

la justice sociale et à l'égalité devant la maladie, la mort et le risque en général. Notons que de nombreuses recherches et études sociodémographiques ont mis en exergue de vastes écarts en matière d'espérance de vie qui, parfois, peuvent atteindre des dizaines d'années d'une catégorie sociale à une autre¹³.

Sur cette base, il est possible de prévoir le degré de complexité de la situation des travailleuses domestiques exposées à divers types de dangers, dont certains sont liés à la nature de la profession alors que d'autres sont le reflet de la crise urbaine globale que connaît l'espace urbain de manière générale et les tensions qui lui sont associées (ex : la violence) et l'injustice sociale et institutionnelle exercées à leur encontre.

1. Couverture sociale

Sur la base de ce qui ressort du travail de terrain, la vulnérabilité du secteur n'est pas uniquement tributaire des relations contractuelles et du système de rémunération, mais trouve ses racines, et c'est le plus préoccupant, dans le système de protection sociale actuellement en vigueur.

Nous avons précédemment rappelé que seules trois des femmes interviewées travaillent dans le cadre d'un contrat de travail légal leur permettant de bénéficier du système de protection sociale et d'une assurance maladie, alors que le reste des femmes exercent sans contrat de travail et se retrouvent ainsi privées de tout système de couverture.

Cette situation qui représente, à notre avis une véritable tache noire dans le dossier des travailleuses domestiques, vient nous démontrer clairement l'ampleur de l'injustice sociale qu'elles subissent et dont les raisons sont nombreuses. Citons Celles qui se rapportent à l'égoïsme d'un grand nombre d'employeurs, qui ont profité de la situation socio-économique de ces travailleuses et de leur besoin urgent de travailler, pour leur imposer leurs propres conditions, dont le caractère informel de la relation professionnelle. Celles qui sont liées

¹³ Nous citons, à titre d'exemple, que de nombreuses études réalisées en France ont montré que la différence en matière d'espérance de vie entre les cadres supérieures et les ouvriers non spécialisés varie entre 9 et 35 ans ainsi que le taux de mortalité de la tranche d'âge entre 35-60 ans enregistré dans le rang des travailleurs non spécialisés dépasse 3 fois le taux de mortalité enregistré dans le rang des cadres supérieurs. Pour plus de détails, voir : Isabelle Parizot, L'accès aux soins comme reconnaissance de la citoyenneté. In, Serge Paugam (S/D), L'intégration inégale, Force, fragilité et rupture des liens sociaux. PUF. 2014. pp245-257.

aux perturbations que connaît le marché du travail dans ce secteur suite à la dégradation du pouvoir d'achat des familles qui recourent moins qu'avant aux services des travailleuses domestiques, et celles qui concernent la démission des institutions étatiques et des instances de contrôle social, qui échappent à leurs responsabilités en matière de protection de ces catégories vulnérables pour leur garantir le droit à la protection sociale et sanitaire et plus généralement le droit à un travail décent.

- **Services sanitaires et accès aux soins**

En l'absence d'une protection sociale, la travailleuse domestique n'est pas en mesure d'accéder aux services proposés par la Caisse nationale de la sécurité sociale. Ce qui complique sa situation c'est le jour où elle tombe malade ou subit un accident au sein de son foyer ou sur le lieu de son travail et vu sa condition économique précaire, la travailleuse domestique ne peut que choisir les services de santé publique, conformément à quatre modalités qui diffèrent en fonction de la nature de la carte de soins comme l'illustre le tableau suivant :

TABLEAU N°24 : RÉPARTITION DES INTERVIEWÉES EN FONCTION DU DOCUMENT DE SOINS ACTUELLEMENT UTILISÉ	
Document de soins actuellement utilisé	Nombre
Carnet de soins gratuits	13
Carnet de soins à prix réduits	23
Carnet de soins CNAM	3
Néant	61

Même si le tableau démontre qu'un certain nombre de travailleuses domestiques et leurs conjoints disposent d'un document de soins leur permettant de bénéficier de traitements gratuits et que d'autres peuvent accéder aux institutions hospitalières publiques sur la base d'un tarif réduit, l'effectif des travailleuses domestiques qui ne disposent d'aucun document leur permettant de bénéficier d'une réduction ou d'une aide en matière de soins dans les établissements publics est le plus important,

il est de l'ordre de 61 travailleuses. Il est à noter que leurs familles, et en particulier leurs conjoints et enfants, subissent cette même privation.

Ainsi, et en raison des difficultés d'accéder aux services médicaux et aux coûts élevés des médicaments, la plupart des travailleuses domestiques ont tendance à choisir d'autres chemins pour se soigner, une partie ira dans les établissements publics, une autre optera pour les établissements privés, tandis que le reste ont recours à un milieu non médical comme le démontre le tableau suivant :

TABLEAU N°25 : MODALITÉS DE SOINS ACTUELLEMENT ADOPTÉES	
Modalités de soins	Taux
Hôpital public ou dispensaire	49%
Médecine du travail	0%
Médecin privé	17%
Pharmacie	23%
Médecine populaire	11%

2. Moyens de protection

En raison de la nature des tâches qui leur sont assignées, le besoin de protection des travailleuses domestiques devient urgent et vital. L'utilisation quotidienne et parfois excessive de différents produits chimiques, l'ignorance des règles de santé et de sécurité et les efforts physiques abusifs constituent des dangers réels pour la santé de la travailleuse domestique.

TABLEAU N°26 : UTILISATION DES MOYENS DE PROTECTION					
	Toujours	Parfois	Rarement	Jamais	Pas de réponse
Gants	27	15	4	52	4
Chaussures spécifiques	22	1	2	69	8
Tenues spécifiques	34	4	1	60	3
Masques	14	0	0	77	11

Le tableau montre que la proportion des travailleuses qui se préoccupent de la question de la sécurité au travail est réduite et ne dépasse pas dans le meilleurs des cas, le 1/3 des interviewées. L'utilisation des gants ou des masques, par exemple, n'est pas une pratique répandue parmi les travailleuses domestiques jusqu'à ce jour même si la majorité d'entre elles effectuent quotidiennement des tâches nécessitant souvent un usage de divers produits chimiques qui peuvent entraîner de multiples pathologies dermatologiques. Il en va de même pour les chaussures et les tenues spécifiques que la plupart des interviewées avouent ne pas utiliser tout au long de leur parcours professionnel, et ce, malgré le fait que le travail presque quotidien qu'elles accomplissent exige le recours à ces moyens de protection. On peut déduire alors pourquoi un nombre significatif d'interviewées ont déclaré avoir connu des problèmes de santé, à des maladies allergiques et cutanées, certaines d'entre elles souffrent de maladies respiratoires, d'asthme et de maladies des os et des articulations.

3. Système de repos et de congés

Le système de repos et de congés est aussi un indicateur important dans le domaine de la sécurité du travail. Il est clair que la précarité du secteur, la stigmatisation sociale entachant cette profession ainsi que le manque de conscience sanitaire des travailleuses domestiques et de leurs employeur.e.s sont des facteurs qui favorisent l'adoption d'un système de repos et de congé aléatoire et irrégulier, comme l'indique le tableau ci-dessous :

TABLEAU N°27 : SYSTÈME DE REPOS ET DE CONGÉS DONT BÉNÉFICIENT LES INTERVIEWÉES			
Repos hebdomadaire	Taux	Congé annuel	Taux
Payé	35%	Payé	15%
Non payé	37%	Non payé	22%
Ne bénéficie pas de repos hebdomadaire	28%	Ne bénéficie pas de congé annuel	63%

Le tableau précédent démontre que le système en vigueur auprès des interviewées, est un système aléatoire et varie d'un groupe à l'autre. Pour davantage de clarification, on émettra les observations suivantes :

- le régime de repos hebdomadaires et des congés annuels dépend fortement de la nature des relations professionnelles informelles liant les travailleuses domestiques à leurs employeur.e.s ce qui rend la revendication d'un repos hebdomadaire rémunéré presque impossible à obtenir. C'est pourquoi, un grand nombre d'employeurs refusent d'accorder ce type de congé vu le caractère occasionnel de la relation de travail qui les lient aux travailleuses domestiques, y compris les résidentes. Remarquons, ici que c'est seulement le tiers de ces résidentes qui bénéficie de ce type de congé.
- malgré la relation informelle du travail, plus d'un tiers des travailleuses ont pu acquérir le droit à un repos hebdomadaire payé de même 15% ont pu accéder à des congés annuels payés. Il s'agit là d'un début de prise de conscience des travailleuses domestiques de leurs droits et de la prédisposition des employeurs à les leur accorder.
- Un tiers des travailleuses domestiques se reposent un jour par semaine sans être payées et 22% d'entre elles s'arrêtent de travailler un mois par an sans salaire. Lors de notre enquête sur terrain nous avons remarqué que la majorité de ces femmes se reposent contre leur gré faute d'être embauchées le dimanche et durant l'été. Deux périodes qui correspondent généralement aux vacances des femmes actives et qui transforment les travailleuses domestiques en femmes au foyer. Certaines d'entre elles ont décidé de s'accorder ce jour de repos hebdomadaire et ce mois de congé annuel, ce qui prouve le début d'un changement dans la mentalité des travailleuses domestiques.
- Un grand nombre de ces travailleuses domestiques demeurent inconscientes de l'importance du repos hebdomadaire et des congés annuels puisque 28% des interviewées ne profitent pas d'un repos hebdomadaire et 63% ne disposent pas d'une période de congé annuel.

Ce comportement trouve ses racines dans un système de valeurs qui véhicule une image stéréotypée du travail domestique le considérant comme étant une activité qui n'a aucune valeur économique et ne jouant aucun rôle dans le circuit du marché comme on l'a déjà démontré plus haut. La profession des travailleuses domestiques est perçue comme étant un travail féminin au sein d'un foyer par conséquent il n'est pas reconnu comme un emploi rémunéré produisant de la valeur¹⁵.

4. Maladies et accidents de travail

En raison du manque de conscience de la plupart des travailleuses domestiques aux questions de prévention, comme nous l'avons précédemment observé, et de leur exposition presque quotidienne aux multiples risques résultant du non-recours à des moyens de protection, la majorité d'entre elles souffrent de multiples maladies. Il s'agit, de manière générale, de maladies qui requièrent des soins médicaux spécifiques et une prise en charge permanente par des cadres spécialisés. Le tableau suivant présente les maladies les plus importantes dont souffrent les femmes interviewées :

TABLEAU N°28 : LES MALADIES LES PLUS IMPORTANTES DONT SOUFFRENT ACTUELLEMENT LES INTERVIEWÉES	
Type de maladie	Nombre
Hypertension	30
Diabète	16
Articulation et colonne vertébrale	57
Allergie et problèmes dermatologiques	42
Difficultés respiratoires et asthme	13
Varices	31

Il apparaît à travers le tableau que les maladies les plus fréquentes chez les travailleuses domestiques sont les maladies des articulations et celles liées à la colonne vertébrale. Nous trouvons, ensuite, les problèmes d'allergies et les pathologies dermatologiques, les varices et l'hypertension. Elles sont toutes considérées comme des maladies graves qui menacent les vies de ces femmes et qui requièrent un suivi régulier et attentif de la part des cadres médicaux. Le

fait que 60% d'entre elles ne bénéficient d'aucun mécanisme de prise en charge ou d'assistance sociale pour accéder aux services de santé et de soins conjugué à leur faible sens de la prévention et à leur besoin urgent de travailler sans se soucier des conditions matérielles et sanitaires de leur travail permet de mieux comprendre le taux élevé d'exposition aux accidents, qui est de 42%. Les mêmes raisons traduisent cette attitude nonchalante des travailleuses domestiques vis-à-vis des accidents de travail et des problèmes de santé brusques. En effet, les statistiques montrent que plus de 80% des interviewées continuent le travail quel que soit les conditions.

Ces mêmes comportements qui ne tiennent pas compte des précautions sanitaires et préventives s'expliquent par la vulnérabilité de la situation professionnelle des travailleuses domestiques. Combien de fois avons-nous entendu parler de travailleuses domestiques qui refusent de se reposer en dépit de l'avis du médecin, de peur de perdre leurs postes de travail et leurs employeur.e.s.

II. LES PRATIQUES DE VIOLENCE ET ATTEINTES AUX DROITS DES FEMMES : LORSQUE LA VIOLENCE EST DOUBLE

Selon plusieurs études menées depuis des décennies, la violence à l'encontre des femmes n'est pas un phénomène nouveau dans le contexte tunisien en général. De plus, il n'y a pas d'indicateurs dans les études menées lors des dernières années montrant la régression du taux de violence ou sa réduction sous n'importe quelles formes¹⁴. Cependant, plusieurs indices révèlent que les pratiques de violence à l'égard des femmes ne cessent d'augmenter et que ce phénomène s'il régresse c'est pour reprendre de nouveau et sans relâche ..

Nous consacrons la présente partie du dernier chapitre de notre travail pour analyser les pratiques de violence, les méthodes et les moyens qui

¹⁴ L'Association tunisienne des femmes démocrates a été l'une des premières associations nationales à engager un dialogue sur la violence à l'égard des femmes depuis sa fondation. À cet égard, nous rappelons la campagne de sensibilisation lancée par l'Association en 1991 sous le titre « La violence est une malédiction et le silence est un préjudice ». En outre, les premières conférences tenues autour de ce sujet ont été organisées par l'Association, sous le titre « La violence contre les femmes » le 11, 12 et 13 novembre 1993. Les travaux de ce colloque ont été publiés en 1995 avec le même titre.

portent atteinte aux droits des femmes pour démontrer, en définitive, que ces travailleuses domestiques subissent en général une double violence entre la sphère professionnelle et la sphère familiale. De même, nombreux sont les signes qui démontrent la propagation¹⁵ du phénomène de normalisation de la violence dans les différents milieux où elles vivent.

1. L'espace de travail est un espace pour exercer toutes sortes de violence contre les travailleuses

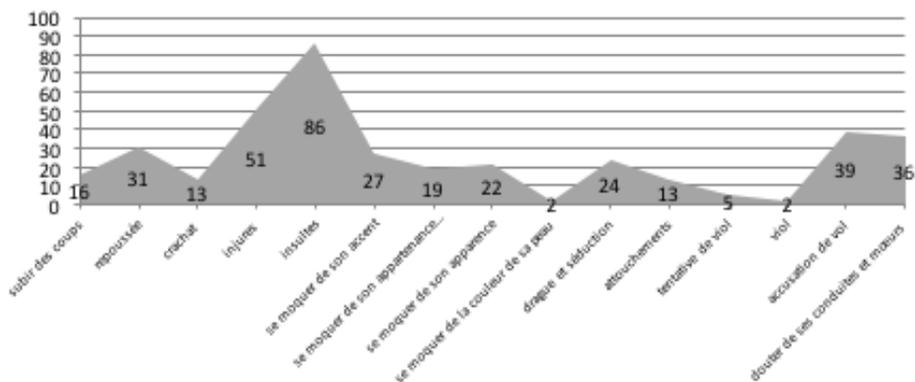
Nous avons, à plusieurs reprises, évoqué ci-dessus les répercussions de la vulnérabilité économique qui caractérise cette catégorie de femmes du fait de leur situation sociale et des conditions dans lesquelles elles exercent leur profession. Il est clair que le cercle de précarité économique qui résulte de leur manque de qualifications pour intégrer le marché du travail formel et les secteurs professionnalisés- s'est petit à petit élargi pour toucher tous les aspects de la vie de la travailleuse domestique.

Parmi les faits importants auxquels nous sommes parvenus au cours de notre travail de terrain, qui s'est étalé sur plusieurs mois avec des dizaines de travailleuses domestiques de générations, de situations, d'origines et d'expériences différentes, il ressort nettement que cette catégorie de femmes subissent toutes formes de violence, dans le cadre de l'exercice de leur profession, comme le démontre le graphique représentatif suivant :

¹⁵ L'étude conduite par le Centre de recherche, d'études, de documentation et d'information sur la femme CREDIF avec le concours de l'ONU en 2015, sous le titre « La violence fondée sur le genre dans l'espace public », indique que les femmes continuent à être assujetties à différentes formes de violence (verbale, psychologique, physique, sexuelle, économique et institutionnelle). En effet, 53.5% des femmes interviewées ont été exposées à l'une des formes de la violence dans l'espace public.

Graphe représentatif n°7

Types de violences exercées à l'encontre des travailleuses domestiques



Outre les pratiques discriminatoires exercées sur les travailleuses domestiques en matière de salaires, de privation de congés, de vacances et d'exploitation économique, le graphe n°7 met en exergue les différentes autres formes de violence affligées aux travailleuses domestiques, qui font que 55% des femmes interviewées considèrent la maltraitance comme la difficulté majeure à laquelle elles sont confrontées lors de l'accomplissement de leur travail.

Il est important de souligner que toutes les formes de violence, citées dans le graphique, sont généralement incriminées et passibles de peines conformément à la loi organique n°2017-58 relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes, qui définit dans son article 3 que la violence est « toute atteinte physique, morale, sexuelle ou économique à l'égard des femmes, basée sur une discrimination fondée sur le sexe ou un dommage corporel, psychologique, sexuel ou économique et comprend également la menace de porter une telle atteinte, la pression ou la privation de droits et libertés, que ce soit dans la vie publique ou privée ». Par ailleurs, les statistiques qui ressortent du graphe montrent clairement que les travailleuses domestiques sont sujettes à côté de la violence économique à trois autres types de violence, à savoir la violence morale, la violence sexuelle et la violence physique :

- La violence morale est le type de violence auquel les travailleuses domestiques sont les plus exposées dans le cadre de leur profession. Elle comprend l'humiliation verbale comme étant la pratique la plus répandue (86% environ), suivie des insultes et des injures (50%), de l'accusation de vol (39%), des doutes sur sa conduite et ses mœurs (36%), de la moquerie de son dialecte (27%), à la moquerie sur l'apparence (22%) et enfin la moquerie sur son appartenance régionale (19%).
- La violence sexuelle est répandue dans ce secteur. Les femmes sont souvent soumises dans le cadre de leur travail à ce type de violence. Il peut prendre la forme de propos suggestifs en vue d'attirer et de séduire les femmes et c'est ce que 24 travailleuses domestiques sur un total de 102 interviewées ont déclaré avoir subi au cours de leurs parcours professionnels et dans le cadre de leur profession. Elle peut également se présenter sous des formes d'agressions physiques pour atteindre le toucher, les attouchements dans des parties intimes du corps et arriver jusqu'au stade du viol (2%) ou la tentative de viol (5%).
- La violence physique est à son tour répandue dans ce milieu professionnel où la dignité humaine des femmes est piétinée elle se traduit par des actes physiques violents tels que le fait de les pousser violemment et qui constitue l'acte le plus fréquent (31%), les coups (16%) et le crachat (13%).

2. L'espace familial et la vulnérabilité des femmes

Nous avons précédemment démontré que les frontières entre la sphère professionnelle et la sphère familiale ne sont pas toujours aussi claires chaque espace reproduit les valeurs de l'autre avec ses écarts et ses disparités. Ce qui nous conduira à constater que les travaux accomplis par la femme dans le cadre de son lieu de travail ne la dispense nullement des tâches qui lui sont traditionnellement assignées dans le milieu familial. Nous relevons également qu'une grande partie de la violence infligée aux travailleuses domestiques est alimentée par l'image stéréotypée qui impose à la femme une certaine soumission à l'homme et l'oblige à accepter de nombreuses pratiques discriminatoires,

dégradantes, émanant des valeurs” du sacrifice”, “de pudeur” et ” d’honneur “, qui sont utilisées pour légitimer plus de violence à l’égard des femmes.

Ainsi, nous pouvons comprendre comment de nombreuses travailleuses domestiques acceptent le fait que leurs conjoints comptent sur elles et fuient leurs responsabilités familiales. Le travail de terrain nous a dévoilé combien ces femmes travaillent durement jour et nuit pour gagner leur vie et faire vivre leurs enfants tandis que leurs maris chôment depuis des années !!! Combien elles étaient nombreuses ces femmes qui nous ont raconté leurs récits de vie sur la violence conjugale sous toutes ses dimensions physiques, économiques, psychologiques, sexuelles..., et qui sont obligées de supporter ces différents types de violence à cause de leurs enfants !¹⁶



RÉCIT N°5

Hédia, du fond de la souffrance naît la résistance

Hédia, 58 ans, mariée depuis l'âge de 19 ans, habite à Cité Ettadhamen et mère de 4 enfants : Leyla, 38 ans divorcée et travailleuse domestique, Bassem, 36ans maçon et célibataire, Amine 34 ans maçon et célibataire et Samia 31 ans mariée et femme au foyer. Le mari de Hédia âgé de 70 ans est retraité. Il perçoit une pension de retraite de 220 dinars. Hédia, son mari et ses enfants vivent ensemble dans une seule maison d'une superficie de 72 mètres.

À propos de la façon avec laquelle elle a intégré le travail domestique, Hédia explique : *« ma mère est décédée quand j'avais deux ans. On vivait à Melassine et mes parents avaient 5 enfants. Lorsque ma mère est morte, mon père a décidé de nous placer auprès d'une institution de l'État, mais ma grand-mère a refusé ceci et nous sommes partis vivre chez elle dans l'une des zones rurales de Béja. À l'âge de 7 ans, mon père est venu me chercher pour me placer, comme travailleuse domestique, chez une famille à Tunis. La dame voulait une petite fille pour l'aider. Je rentrais chez moi une fois tous les deux ans. Mon père venait encaisser le salaire et repartait. J'ai travaillé avec cette famille pendant 8 ans et je ne me rappelle à aucun moment avoir perçu un centime de mon salaire jusqu'au dernier jour de mon départ ».*

Hédia ne garde pas de mauvais souvenirs de cette famille, mais elle est plutôt envahie par l'injustice quand elle voyait des filles de son âge qui avaient le droit d'aller à l'école, même si la famille chez qui elle travaillait avait essayé de lui donner une éducation. À cet égard, elle déclare : *« Je me rappelle que la propriétaire de la maison a entamé des procédures légales d'adoption mais mon père a refusé car il voulait continuer à avoir le salaire que lui donnait cette famille. De plus, elle voulait m'enregistrer dans l'école que sa fille fréquentait, par la suite elle voulait me ramener avec elle en France pour y résider, mais mon père a totalement refusé ceci. Un jour, il est arrivé par surprise en prétendant que ma grand-mère était malade et une fois rentrée à la maison j'ai compris qu'il voulait couper les liens avec cette famille. Le lendemain, il m'a*

mis chez une autre famille...Je me rappelais que mon père venait chaque fin du mois pour percevoir le montant convenu et des fois sans même me voir ou même me demander comment je vivais avec cette famille. La dame était trop violente et me maltraitait. Elle a même essayé de m'entraîner dans la prostitution...Je savais que mon père était en relation avec cette dame. J'ai, alors, informé mes frères et sœurs. Un de mes frères m'a aidée à échapper de cette famille après que cette dame m'avait frappée sur la tête avec un objet tranchant. Quand je suis arrivée à l'hôpital, mon père est venu et a dit au médecin que je suis tombée à la maison... ».

Hédia s'est mariée à l'âge de 19 ans. Elle dit qu'elle ne connaissait pas son mari avant le mariage. C'est plutôt son père qui a décidé de la faire marier à un de ses proches sans son consentement, sous prétexte que c'était une personne respectable. Mais elle fût surprise par l'inattendu. Elle avoue à cet effet : « *Mon mari travaillait en permanence. Il ne fumait pas et ne buvait pas. Son principal problème c'est qu'il a une tare, il est un coureur de jupons. Son autre problème est qu'il n'accorde aucun intérêt aux questions familiales et à ses enfants. Lorsque la situation est devenue insupportable, j'ai commencé à travailler dans l'agriculture pour un temps, ensuite j'ai trouvé un emploi d'aide-ménagère. Par la suite, j'ai travaillé dans une société privée pendant 12 ans avant d'être licenciée ainsi que mes autres collègues...Après des années de dur labeur et de fatigue et suite aux aventures continues de mon mari, j'ai intenté une action en justice pour avoir le droit à une pension alimentaire. Bien que le tribunal l'ait obligé à verser une pension alimentaire pour moi et pour ses enfants, je n'ai pas eu le droit à un seul millime. Aujourd'hui, il est redevable d'environ trente mille dinars, montant correspondant aux paiements qu'il aurait dû effectuer sur une période de plus de 18 ans ».*

Actuellement, Hédia vit en séparation et ne parle, visiblement, de son mari qu'avec beaucoup de douleur et d'amertume. Elle dit : « *Nous vivons ensemble, mais ça fait à peu près 20 ans qu'il n'y a plus de relation conjugale entre nous. De son côté, il a des relations sexuelles en dehors du cadre du mariage et moi je n'ai pas accepté. Il vit avec moi en fait. Je cuisine et je*

lui donne à manger...Je ne veux pas le jeter dehors ...C'est le père de mes enfants...je ne peux pas l'abandonner...Il me frappait beaucoup...avec des coups de poing, avec un bâton ou avec n'importe quel objet. Petit à petit, je me suis retrouvée à frapper moi aussi. J'ai été souvent tabassée dans ma vie... Mes enfants sont bien avec moi, c'est ce qui me donne de la patience...Mon mari ne me frappe plus car il a peur de mes enfants ».

Concernant son mode de vie quotidien, Hédia ajoute : « *Je me lève tous les jours à 05h30, je me prépare et je prends le bus pour la Charguia ou la Soukra. J'arrive au boulot à peu près à 07H30 et je travaille jusqu'à 13 heures...Je nettoie, je passe la serpillère, je fais la vaisselle...Ça fait 4 ans que je vis à ce rythme...Je travaille 3 jours par semaine et je perçois un salaire de 240 dinars ».*

En parlant de ses rêves, Hédia se confesse : « *J'espère qu'un jour je m'arrêterai de faire ce boulot. Je suis fatiguée...J'attends d'avoir mes 60 ans pour pouvoir toucher ma pension de retraite et mettre un terme à cela. Pour l'instant, je continue de travailler pour aider mes enfants à se marier et m'assurer qu'ils sont casés et après cela j'arrêterai de travailler. Le grand problème concerne les femmes qui n'ont pas de retraite, que vont-elles faire quand elle seront âgées ?! Je dis toujours à ma fille, il te faut une solution et c'est la raison pour laquelle je souhaiterai et je ferai en sorte qu'elle arrête le travail domestique et lui trouver un autre travail même avec un salaire inférieur, mais avec une couverture sociale de la CNSS ».*

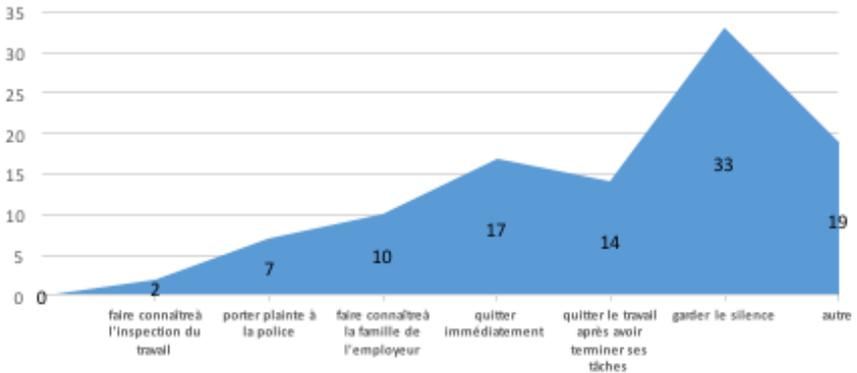
3. Normalisation de la violence

Nuls n'ignorent que la fréquence d'un phénomène social et la diffusion de pratiques qui lui sont rattachées parmi les membres d'une même société ne conduisent souvent qu'à une sorte de normalisation collective du phénomène en question. C'est ce que les théories de la psychologie sociale nous ont enseigné sur les problèmes qui apparaissent dans certains contextes sociaux. Au début, ils sont confrontés à une résistance, mais ensuite deviennent progressivement des phénomènes ordinaires comme le reste des phénomènes socialement ancrés. Ainsi, cette résistance se transforme progressivement en une justification¹⁷.

Sur cette base, et vu les conditions de vulnérabilité et d'informalité dans lesquelles les travailleuses domestiques exercent leur profession d'une part, et les résultats de l'enquête sur le terrain concernant l'étendue de la violence à l'encontre des travailleuses domestiques d'autre part, il devient facile de comprendre comment la violence est devenue une règle dans le système de valeurs régissant la dimension dans laquelle ces femmes évoluent aussi bien au sein de la famille que dans l'espace public ou dans la sphère professionnelle. Nombreuses sont les histoires d'agression rapportées par les travailleuses domestiques que nous avons rencontrées dans le cadre de notre travail sur le terrain, mais rares sont les solutions qui s'offraient à elles comme le montre le graphique représentatif suivant :

¹⁷ Serge Moscovici et Philippe Ricateau, conformité, minorité et influence sociales, in, Serge Moscovici, introduction à la psychologie sociale. Tome I. les phénomènes de base, librairie Larousse, collection : sciences humaines et sociales. Paris. 1972, pp. 139-191.

Graphique représentatif n°8
Répartition des interviewées selon leurs réactions aux violences subies



Bien que les formes de violence à l'égard des travailleuses domestiques varient entre forme économique, morale, physique, sexuelle, etc... comme nous l'avons précédemment indiqué, les espaces où elles sont les plus exposées vont de l'espace familial, à l'espace du travail, à la rue et divers autres espaces publics ; les réactions de ces femmes face à cette violence à laquelle elles sont sujettes notamment dans le cadre de leur travail ne sont pas aussi nuancées et diverses. En effet, elles varient entre le silence, le retrait, le recours à la famille de l'employeur.e, le recours à la justice ou à l'inspection du travail. Par ailleurs, il est important de noter ce qui suit :

- Le premier choix garder le silence semble être l'option la plus adoptée par les femmes en réaction à la violence qu'elle pourrait subir. Ceci se manifeste soit par une totale discrétion toute en continuant à travailler chez le/la même employeur.e comme c'est le cas pour 33 des travailleuses domestiques interviewées ou par le fait de garder temporairement le silence pour mettre ensuite fin à la relation professionnelle qui lie la travailleuse à son agresseur homme ou femme comme c'est le cas pour les 14 interviewées.
- Le deuxième choix consiste à rompre immédiatement la relation professionnelle et à se retirer contestant la violence subie. Cette option

était le choix de 17 travailleuses domestiques qui estiment que renoncer de travailler avec l'agresseur homme ou femme est la meilleure réponse.

- Le troisième choix recourir à la famille de l'employeur.e qui dans ce cas est la structure protectrice de la travailleuse domestique et le garde-fou de la non-réurrence de la violence, sachant que ce choix concerne 10 travailleuses domestiques du total des interviewées.
- Le quatrième choix recourir à la justice. C'est l'option choisie par 7 des interviewées qui voient dans le système judiciaire l'une des meilleures solutions pour contrecarrer cette violence à laquelle elles peuvent être sujettes.
- Le dernier choix recourir à l'inspection du travail. Qui demande de la travailleuse domestique d'être bien informée quant aux obligations et limites de la relation professionnelle. Seules deux des interviewées ont choisi cette option.
- Bien que les solutions retenues par ces travailleuses domestiques pour lutter contre les violences qu'elles subissent reflètent une attitude défaitiste, il n'est possible de comprendre ce phénomène et tout ce qu'il renferme sur le plan social et culturel qu'en relation avec tout ce que nous avons évoqué dans les chapitres précédents en termes de questions de grande importance qui ont conduit à une sorte de normalisation du phénomène de la violence. Ces questions concernent essentiellement quatre éléments fondamentaux :
 - La prédominance de la culture patriarcale dans les représentations de la famille restreinte et élargie au sein desquelles ces travailleuses évoluent depuis leur enfance. Ainsi, elles ont reçu dans cet environnement familial une éducation sociale fondée principalement sur la discrimination contre les femmes dans les différents domaines d'action individuelle et collective.
 - La précarité de la profession et le caractère « occasionnel » des relations de travail insufflent chez les travailleuses domestiques un sentiment d'incertitude par rapport à leur avenir et de confusion quant à la manière d'agir en situation de violations subies dans le milieu du travail.

- La flexibilité des revenus émanant du travail domestique pour une grande partie des travailleuses qui met leur indépendance financière à rude épreuve et limite la reconnaissance sociale de l'efficacité économique de leur profession.
- Le préjudice subi par les catégories vulnérables en général, et en particulier les femmes suite à l'aggravation de la crise des quartiers populaires, « arrière-cour » de la capitale et la prolifération de diverses manifestations de tensions sociales, de la détérioration des services publics, de l'augmentation des taux de chômage et de pauvreté et de la propagation de la violence sociale, fondée essentiellement sur les sentiments d'inégalité et d'absence de justice.

III . ATTENTES ET PERSPECTIVES DE LA PROFESSIONNALISATION DU SECTEUR

Le parcours professionnel de tout travailleur, indépendamment de son domaine d'activité ne peut uniquement être déterminé par les conditions d'exercice de son métier, il ne fait aucun doute que les relations avec le reste des acteurs directs et indirects et les horizons que lui offre son activité sur le plan professionnel et non professionnel ont un impact crucial sur l'investissement de son énergie et de ses potentialités en faveur de son travail. Ainsi, nous mettons l'accent au cours de cette partie de notre étude sur les attentes futures des travailleuses domestiques et leur attachement à leur profession, à l'avenir. Cela nous demande une attention particulière à la façon qu'elles entreprennent pour s'auto évaluer à travers l'exercice de leur profession de travailleuse domestique.

1. Évaluation des travailleuses domestiques de leurs accomplissements durant l'exercice de leur profession

Parmi les caractéristiques que nous avons relevées dans l'une des sections précédentes du travail effectué sur la profession des travailleuses domestiques, nous trouvons la durée du parcours professionnel qui dépasse parfois les 50 ans pour certaines femmes qui ont commencé à travailler très jeunes. Par conséquent,

il n'est pas surprenant de voir, dans le secteur du travail domestique, des femmes dont l'âge dépasse la cinquantaine et parfois la soixantaine qui travaillent encore aujourd'hui. Toutefois, il est important de se poser la question sur leur degré de satisfaction par rapport à ce qu'elles ont pu accomplir grâce à leur travail jusqu'à présent et l'ampleur de leur attachement à leur profession ainsi qu'à leur souhait de continuer à l'exercer.

TABLEAU N°29 : EVALUATION DES ACCOMPLISSEMENTS ET DES ACQUIS DES INTERVIEWÉES

Acquis	Nombre
Éducation des enfants	36
Dignité	34
Indépendance de la famille	27
Stabilité familiale	25
Assurer l'avenir	7
Autre (s)	19

Bien que le tableau nous ait permis de classer les acquis obtenus par les interviewées jusqu'à présent, lier ces acquis aux objectifs qui ont poussé ces femmes à travailler dans le secteur domestique pour la première fois, s'ils existent, aux circonstances de leur accès à la profession est une question clé à notre sens. Ce qui nous permettra de comprendre les fondements de l'évaluation entreprise par les travailleuses domestiques quant à la réalisation de leurs acquis.

Lorsque 35 travailleuses mariées sur un total de 45 considèrent qu'elles ont pu éduquer leurs enfants et que c'est un acquis réalisé grâce à cette profession, cela signifie que les revenus de ces mères ont été durant des années très importants pour la famille dans son ensemble. De même, les domaines de dépense de ces revenus ont bénéficié à la famille, et en particulier à l'éducation des enfants. Ceci nous renvoie, dans les deux cas, à l'image de la mère dans l'imaginaire collectif construite autour des valeurs d'altruisme, de persévérance et de sacrifice pour autrui, et surtout pour ses enfants. Ceci pourrait nous expliquer le fait que la stabilité familiale est l'une des réalisations majeures des 25 interviewées. Il faut garder à l'esprit qu'un grand nombre de ces travailleuses étaient obligées

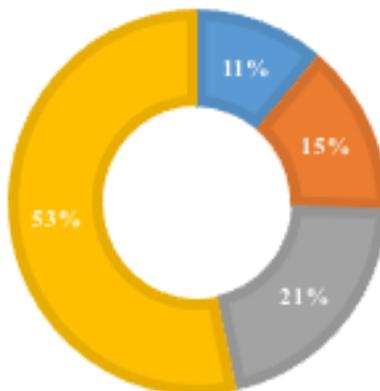
de travailler dans ce secteur après le mariage, et plus précisément après que leurs familles aient connu des difficultés économiques suite à des événements imprévus à l'instar d'un conjoint qui tombe malade ou qui est dans l'incapacité de subvenir aux besoins de la famille, ou encore un conjoint irresponsable fuyant ses obligations familiales.

S'il est nécessaire d'insister une fois de plus sur l'importance du travail de la femme comme travailleuse domestique dans la vie de la de famille en général, il est aussi évident de prêter attention à une autre dimension de cette profession qui est celle de l'émancipation. En effet, certain nombre de femmes affirment que parmi les acquis réalisés grâce à cette profession c'est la dignité et aussi l'autonomie par rapport à la famille. À côté de ces nombreuses femmes célibataires qui ont réussi à subvenir à leurs besoins, à s'installer dans la capitale et à assurer leur indépendance vis-à-vis de leur famille ; on évoque aussi plusieurs exemples de femmes mariées qui considèrent qu'elles ont réussi à fournir un revenu familial, après l'échec du mari à remplir son rôle et cela prouve leur ténacité et leur capacité à dépasser toute les difficultés.

Est-ce que cet état de fait pourrait avoir un impact sur les prédispositions de ces femmes à continuer l'exercice du travail domestique ?

Graphe illustratif n°9
La volonté des interviewées à continuer l'exercice de la profession

■ oui ■ peut-être ■ certainement oui ■ certainement non



Contrairement à ce qu'on aurait pu penser, du fait de la fragilité des relations professionnelles et de la précarité des conditions de travail, il s'est avéré qu'une proportion importante des travailleuses domestiques envisage de continuer à exercer cette profession. Il y a même celles qui confirment ce souhait. À notre avis, ceci représente un indice important dans l'amélioration observée des salaires, et surtout des rapports humains entre les travailleuses et leurs employeur.e.s. La majorité déclare par contre vouloir continuer à travailler dans des conditions meilleures en obtenant la sécurité sociale et la couverture sanitaire. N'oubliant pas que presque la moitié des travailleuses sont certaines de vouloir changer de profession, celles-ci subissent de mauvais traitements, souffrent d'une condition dégradante du travail et de violation de leurs droits.

D'une manière générale et même si certains indicateurs semblent s'améliorer concernant l'évaluation des travailleuses domestiques de leur profession, notamment le renforcement de leurs sentiments de dignité et d'autonomie et le souhait de certaines travailleuses de poursuivre dans cette profession, il n'en demeure pas moins qu'à partir des observations de terrain, la stigmatisation sociale de cette profession et le déni de son rôle économique ont amplement affaibli le sentiment d'appartenance à cette profession. Ceci pourrait expliquer pourquoi la majorité écrasante de ces travailleuses ne sont pas disposées à transmettre ce métier à leurs filles (85%).

2. Conscience syndicale et possibilités d'organisation sur le lieu du travail

Notre préoccupation du sujet de la conscience syndicale des travailleuses domestiques s'inscrit dans un cadre plus global celui de l'intérêt qu'elles portent aux affaires publiques et à leur participation à la vie publique. Plusieurs études ont démontré que l'intérêt des femmes pour la chose publique était conditionné par plusieurs facteurs dont la situation financière, la stabilité professionnelle et familiale, le niveau éducatif, le milieu social, etc. De plus, leur participation à la vie publique se heurte souvent à diverses entraves certaines se rapportent aux structures socio-culturelles traditionnelles, d'autres sont en rapport avec le sexisme qui sévit dans l'espace public qu'il soit politique ou professionnel.

S'ajoute à tout cela la discrimination économique que subissent les femmes, qui aggrave leurs fragilités et accroît la complexité de leurs situations ainsi que leurs dépendances¹⁸.

Comment se présentera la situation des travailleuses domestiques à cet égard ?

TABLEAU N°30 : RÉPARTITION DES INTERVIEWÉES SELON LEUR ADHÉSION À DES STRUCTURES		
Appartenance aux structures	Oui	Non
Association	7	95
Syndicat	0	102
Parti	0	102

L'existence des travailleuses domestiques dans les structures civiles, politiques et professionnelles est presque nulle. Il est aisé de deviner les raisons de leur désintérêt de l'action syndicale ceci trouve son origine dans la nature occasionnelle de la relation qui les lie généralement à leurs employeur.e.s et dans laquelle toutes les bases légales sont absentes ce qui explique que le nombre des travailleuses exerçant dans le cadre d'un contrat ne dépasse pas le tiers du total des 102 interviewées, Toutefois la non adhésion aux partis politiques et le nombre très bas d'adhésion aux associations nous pousse à explorer d'autres pistes qui ne sont pas en rapport avec l'exercice de la profession. Par conséquent, plusieurs autres facteurs ont été relevés tels que la multiplicité des soucis familiaux si elle est mariée, sa préoccupation totale de la gestion de la famille si elle est maman, son attachement à l'image traditionnelle de " femme au foyer " si elle ne dispose pas d'un niveau scolaire élevé, son hésitation et sa confusion face à la violence existante dans la sphère politique et parfois dans le milieu professionnel voire-même associatif surtout si elle n'a pas eu l'occasion assez tôt d'accumuler une expérience dans ces domaines ou dans l'un d'entre eux. L'instabilité professionnelle, la flexibilité de son revenu si elle travaille dans un cadre précaire, sa résignation, son manque de confiance dans ses capacités à changer, notamment si elle a très tôt hérité de la culture du défaitisme et du désespoir qui peuvent découler de diverses formes de précarité et de toutes les crises successives tant sur le plan individuel que collectif, etc...

¹⁸ Zouhair Ben Jannet, Les femmes et l'espace public. Résultats de recherche orientés. Maison d'édition Samed, 2016.

3. Perspectives de l'organisation du secteur

Il n'est pas excessif d'affirmer que tout au long de notre travail de terrain, une tendance générale s'est dégagée exprimant le refus des travailleuses domestiques de leur réalité et leur mécontentement vis-à-vis non seulement des conditions de la profession mais également vis-à-vis des conditions de vie en général. Ceci est confirmé par les statistiques précédemment enregistrées, et est dû dans une certaine mesure aux difficultés auxquelles les travailleuses font face quotidiennement et aux efforts qu'elles déploient pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs enfants afin de préserver à la fois leur famille ainsi que leur autonomie. Il s'agit d'ambitions auxquelles toute travailleuse domestique aspire même en l'absence d'éléments nécessaires à leur réalisation.

Les statistiques ci-dessous traduisent les suggestions des travailleuses domestiques en termes de solutions pour organiser le secteur de cette profession :

TABLEAU N°31 : SUGGESTIONS POUR L'ORGANISATION DU SECTEUR	
Suggestions	Fréquences
Couverture sociale	60
Transport	32
Formation en sécurité sanitaire	36
Formation syndicale	44

Selon les interviewées, l'organisation du secteur passe par un ensemble de mesures à prendre dans un ordre préférentiel comme suit :

- a.** La couverture médicale qui dépend d'un ensemble de décisions qui devront être prises pour que ce secteur soit formel, pour réglementer les relations professionnelles et pour réduire les souffrances endurées par de nombreuses travailleuses à cause de l'absence du carnet de soins et l'impossibilité de bénéficier des soins sanitaires nécessaires. Toutes ces souffrances ne pourront prendre fin que par leur adhésion au système de sécurité sociale qui requiert un contrat de travail et une relation professionnelle conforme aux lois et aux procédures en vigueur. Il ne faut pas oublier qu'un grand

nombre de ces femmes sont préoccupées par les conséquences du manque de couverture médicale, en particulier en cas de dégradation de leurs conditions sociales et sanitaires lorsque elles seront retraitées, sachant que plusieurs d'entre elles souffrent de maladies chroniques.

- b.** La formation syndicale qui est fréquemment ressentie dans l'enquête de terrain. En effet, il apparaît que de nombreuses travailleuses domestiques sont conscientes de la nécessité de s'unir au sein d'une structure syndicale susceptible de les aider à réaliser leurs revendications en matière de régulation de la relation professionnelle et des opportunités supplémentaires pour travailler dans des conditions décentes.
- c.** La formation dans le domaine de la santé et de la sécurité professionnelle. Il s'agit d'une proposition avancée par plus d'un tiers des interviewées et qui pourrait s'expliquer par le taux élevé des accidents du travail et des maladies générées par le non-respect des précautions nécessaires pendant l'exercice de leur tâches domestiques. Il faut garder à l'esprit que 42% des interviewées ont été exposées à des accidents de travail au cours de leur parcours professionnel. De même, la proportion des travailleuses domestiques souffrant de diverses maladies reste élevée.
- d.** Le transport constitue un problème très important pour les différentes travailleuses domestiques non couchantes, notamment celles qui vivent dans des quartiers relativement isolés (de la capitale), obligées de prendre deux ou trois moyens de transport pour arriver à leur lieu de travail. En effet, le transport représente un souci majeur chez certaines et leurs causes de grandes souffrances qui varient entre l'irrégularité des horaires, l'encombrement, le harcèlement, les vols et toutes les autres formes de violence.

CONCLUSION GENERALE ET RECOMMANDATIONS



En conclusion de ce travail, et avant de rappeler les résultats les plus importants auxquels nous sommes parvenus tout au long des différentes étapes et à travers plusieurs techniques, nous réaffirmons que ce qui nous a motivé dans la présente étude va au-delà du simple désir de collecter des données de terrain sur une catégorie spécifique ou d'essayer de transcrire la réalité des conditions de travail de ces femmes. Nous avons plutôt adopté une démarche militante défendant les causes des femmes en général et dévoilant la discrimination, la vulnérabilité que subissent ces travailleuses, les obstacles infranchissables qu'elles rencontrent non seulement dans le milieu professionnel mais également dans le milieu familial et social. Il ne s'agit pas, à notre avis, d'une situation professionnelle qui peut s'améliorer matériellement et se structurer techniquement et institutionnellement mais plutôt de mettre en cause un ordre social fondé sur l'inégalité qui engendre la précarité, enchaîne les capacités et rejette les femmes.

Étant donné que le problème concerne tout l'ensemble du système et non pas une de ses composantes, le premier chapitre nous a démontré que les travailleuses domestiques ne constituent ni une catégorie cohérente ni un groupe homogène en termes d'âge, de niveau d'éducation ou d'état civil, mais ce qui les rassemble toutes c'est principalement leurs caractéristiques individuelles et personnelles découlant d'une fragilité liée à l'âge qu'elles soit mineures ou en âge avancé, à l'analphabétisme qui traverse toutes les tranches d'âge et touche un grand nombre parmi elles, et peut-être t liée aussi à leur état de veuvage suite au décès du conjoint ou au divorce.

Par contre, l'examen de la répartition géographique des interviewées, nous a permis de déduire que la vulnérabilité qui caractérise cette catégorie de femmes est plus prononcée au niveau collectif par référence à leurs origines géographiques liées aux disparités régionales et par référence aux lieux de leur résidence actuelle, qui sont l'expression de l'étendue de la marginalisation urbaine. Cette même précarité sociale nous est renvoyée par les dynamiques familiales de ces travailleuses domestiques qui partagent à peu près les mêmes caractéristiques familiales, notamment en ce qui concerne les faibles ressources du ménage, l'instabilité conjugale, et l'atmosphère familiale tendue.

Ces facteurs ainsi que d'autres ont clairement influencé les parcours professionnels des travailleuses domestiques, car il est impossible de comprendre les raisons qui ont poussé de nombreuses d'entre elles à commencer à travailler en bas âge, ni la cause qui explique le lien entre le début tardif du travail pour certaines et une crise au sein de leurs familles sans les mettre dans un cadre plus large celui des conditions familiales. En effet, il semble que dans les deux cas le lien entre d'un côté se faire embaucher dans le travail domestique et de l'autre la nécessité, le besoin et la contrainte est une évidence. Ceci s'est répercuté directement sur les relations professionnelles, où la vulnérabilité est devenue un principe et la flexibilité est une règle. Le système de recrutement et de promotion dans le travail informel ne répond que rarement aux lois et aux procédures en vigueur. C'est ce que nous avons conclu dans la troisième section.

En abordant le monde du travail domestique dans le quatrième chapitre de l'étude et en analysant le volume du travail quotidien, le système de rémunération, le mode de gestion du salaire, nous avons pu déceler de près l'existence d'un chevauchement important entre le monde du travail et celui de la famille. Il s'agit d'une configuration où la travailleuse domestique tend à reproduire l'image stéréotypée de la femme "mère au foyer" nourrie par un héritage culturel qui la charge des tâches à l'intérieur du foyer (sphère privée) et de quelques fonctions à l'extérieur (sphère publique).

Ainsi, la travailleuse domestique se retrouve sans identité professionnelle claire ou dans les meilleurs des cas avec une identité qui n'est pas reconnue sur la base d'une spécialisation dans des tâches bien déterminées ou d'un statut distingué, mais plutôt sur la base du lieu où elle exécute les tâches qu'on lui demande de faire. Si ces tâches sont accomplies dans un cadre autre que le domicile privé, comme par exemple une société, une administration ou une usine, on considère qu'il s'agit d'une activité économique qui nécessite une formation, une expérience et un salaire. Toutefois, si elles sont effectuées dans un domicile privé, qu'il s'agisse de sa propre maison, de la maison de sa famille ou de son employeur.e, elles sont considérées comme des" missions féminines "qui ne produisent pas de valeur ajoutée et ne méritent pas un salaire exceptée la « récompense » que

donne l'employeur.e et dont il/elle détermine à sa guise la valeur et le moment de la lui remettre comme c'est le cas de nombreuses interviewées.

La vulnérabilité de la catégorie des travailleuses domestiques s'accroît par le recours à des modalités de recrutement et de paiement occasionnelles et aléatoires qui reproduisent l'image de la " femme au foyer " et par la négation de la valeur économique des diverses tâches effectuées par la travailleuse domestique. Par conséquent, et outre le déni quasi total des dimensions psychologiques et mentales de ce travail à l'instar de tout autre métier qui exige agilité, intelligence et compétence et en raison de tous ces éléments cette profession va échapper au contrôle des structures de l'Etat, la voie de la sécurité sociale et des soins sanitaires publics va être fermée devant les travailleuses domestiques. Dès lors, les abus et les violations des droits des femmes vont régner à la fois dans l'espace familial et l'espace professionnel. C'est ce que nous avons constaté dans le chapitre cinq de cette recherche.

L'étude a clairement montré que le secteur du travail domestique échappe aux services de contrôle de l'Etat. Les contrats de travail, le salaire légal, la protection sociale et sanitaire des travailleuses font défaut, suite à la démission de l'État de ses responsabilités sociales relatives à la santé, au transport, à l'éducation, à la lutte contre la pauvreté et le chômage, les souffrances endurées par cette catégorie de femmes se sont aggravées et leur fragilité s'est amplifiée. En effet, ces femmes se trouvent confrontées aux dangers du travail occasionnel et non protégé. Elles font face aux difficultés du transport au quotidien, subissent une grande part des tensions urbaines telles que la violence, le vol, et les menaces de toutes sortes et sont contraintes de supporter l'impact du coût élevé de la vie, la baisse de l'efficacité de l'école publique et le désengagement du conjoint. Les craintes que ressentent ces femmes de l'avenir, qui comme nous l'avons vu dans plusieurs parties de l'étude, ne concernent pas uniquement la précarité de leur travail et les multiples difficultés qu'elles affrontent avec force et courage mais observent essentiellement et de manière quotidienne, la réduction des opportunités pour une vie assurant la dignité, la liberté et l'autonomie qui conduiraient à la perte de leurs sacrifices pour une vie libre et à l'éteinte progressive de tout espoir.

Le résultat final concernant les conditions de travail de ces femmes militantes, les difficultés de leur vie quotidienne et les violations qu'elles subissent dans différents domaines ne sont que l'expression des discriminations et des injustices sociales dans notre pays. Cependant, l'ensemble des violations et les différentes manifestations d'exploitation que nous avons constaté tout au long de la conduite de l'étude que nous avons essayé de transposer à nos lectrices et lecteurs en toute transparence et fidélité ne peut que nous renvoyer l'image d'une société dominée par une mentalité sexiste, avec une caste monopolisant le capital et le pouvoir au détriment de toutes les couches sociales et surtout celles qui sont vulnérables et appauvries telles que les femmes, les enfants, les chômeurs, et les personnes portant un handicap etc.

Compte tenu des objectifs que nous nous sommes fixés pour la réalisation de cette étude, nous visons à confirmer notre volonté de garantir nos idéaux d'égalité, de justice, et de liberté par la promotion libératrice des personnes. Nous concluons le présent travail par un ensemble de recommandations élaborées à partir de l'expérience vécue avec les travailleuses domestiques qui nous ont honoré par leur contribution tout au long de ces mois de labeur et nous ont éclairé sur leur conditions professionnelles et autres.



RECOMMANDATIONS

Premièrement : Dans le domaine juridique

- La ratification de la Convention internationale n°189 de 2011, de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur le travail décent pour les travailleurs domestiques.
- La ratification de la Convention internationale n°190 de 2019, de l'OIT, sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.
- La Révision de la loi n°1965-25 du 1er juillet 1965 relative aux travailleuses domestiques par la loi n°2005-32 du 4 avril 2005 qui relève l'âge minimum d'emploi à 16 ans approuvé par l'article de la loi organique n°2017-58 du 11 août 2017, concernant l'élimination de la violence à l'égard des femmes, et conformément à la loi fondamentale sur l'éducation n°2002-80 du 23 juillet 2002 qui a prolongé les années de scolarité obligatoire et l'a limitée à 16 ans.
- Mise en application de la loi n°2017-58 du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes, accélérer le travail de l'Observatoire national de lutte contre la violence qui jouera un rôle important dans la protection des travailleuses domestiques.
- Revoir le Code du Travail, afin qu'il y soit expressément indiqué que les travailleuses domestiques sont des salariées à part entière, au même titre que les autres employés, ce qui leur donnerait accès à la protection et aux avantages dont bénéficient les autres travailleurs dans différents secteurs.
- Mettre en application la loi n°2016-61 du 3 août 2016, relative à la prévention et à la lutte contre la traite des personnes, vu la vulnérabilité de la condition des travailleuses domestiques.
- Suppression des lois discriminatoires à l'égard des femmes dans les différents textes juridiques et notamment dans les dispositions relatives à l'héritage qui accentuent la féminisation de la pauvreté et renforcent la culture de discrimination et d'injustice.

- Renforcer l'égalité des chances dans l'enseignement et la formation professionnelle et technique, en créant des centres de formation professionnelle dans toutes les régions et notamment dans les régions les plus marginalisées.
- Améliorer la législation et les lois pour faire face à l'abondant scolaire des petites filles surtout en milieu rural.
- Aligner la législation nationale sur la protection sociale des travailleuses, aux normes et conventions internationales du travail.
- Déterminer les heures et le type de travail ainsi que les fêtes nationales chômées et les jours fériés et les ajuster aux exigences notamment des mineurs, et permettre aux représentants de la protection de l'enfance d'intervenir pour prendre les mesures de protection nécessaires, en cas d'infractions.

Deuxièmement : Dans le domaine de l'inspection

- Renforcer le rôle des institutions chargées de l'application des lois du travail, et en tout premier lieu, les inspections du travail ; imposer les examens médicaux obligatoires pour toute qualification au travail et assurer un appui psychologique aux femmes et aux filles, afin de briser le mur du silence en ce qui concerne les violations auxquelles elles sont exposées, en particulier les violences sexuelles.
- Renforcer le rôle des institutions chargées de la protection des enfants, et notamment les délégués de l'enfance, qui ont pour responsabilité première, d'intervenir pour sauver les mineurs opérant dans des conditions inhumaines et de lutter contre les réseaux de médiateurs chargés de leur recrutement.
- Sensibiliser les municipalités pour surveiller la traite des mineurs dans les marchés hebdomadaires en coordination avec les autorités régionales et les chargés de l'enfance.
- Mettre un terme à toutes les formes de traite des personnes et d'exploitation économique et sexuelle et d'en punir les auteurs.

- Inclure les droits des travailleuses domestiques dans les préoccupations de la Commission des Droits de l'Homme, qui vise à surveiller, faire respecter et promouvoir les droits de l'Homme. Demander à cet organisme de mettre en place des mécanismes de contrôle qui permettent de limiter les différentes formes d'exploitation économique.
- Coordonner avec les institutions étatiques pour mener des campagnes de sensibilisation pour organiser ce secteur, responsabiliser toutes les parties concernées, accéder à l'institution judiciaire et établir un code de conduite qui respecte la dignité humaine des travailleuse.s domestiques.
- Travailler à changer les mentalités en vue de lutter contre la stigmatisation sociale et les stéréotypes liés à l'image des travailleuses domestiques.

Troisièmement : Dans le domaine de l'organisation du travail et de la professionnalisation du secteur

.....

- Recenser les travailleuses actives dans le secteur du travail domestique dans la région du Grand Tunis et dans toutes les autres régions, en faisant une distinction entre les différentes tâches (aides ménagères, auxiliaires de vie, cuisinières, etc.): Ceci permettra, si une telle proposition est adoptée par l'Etat, de mettre en place un mécanisme avec les agences pour l'emploi ou encore les commissariats régionaux du ministère de la femme de la famille des enfants et des personnes âgées, de justifier l'inscription des travailleuses comme demandeuses d'emploi, sans contrat de travail, en attendant l'approbation de contrats de travail plus flexibles qui tiendra en compte la nature de la relation de travail occasionnel et leur garantira une couverture sanitaire et sociale, quelle que soit la durée et la qualité du contrat.

Quatrièmement : Dans le domaine de l'éducation, de la formation et du renforcement des capacités

.....

- Formation gratuite et subventionnée en faveur des travailleuses domestiques en insistant sur la sécurité sanitaire et sur la prévention

des risques et des accidents domestiques. une vulgarisation juridique concernant le code du travail, la loi 2017- 58, la loi sur la traite des êtres humains, etc...

- Renforcement du plan national contre l'analphabétisme.
- Prévention de l'abandon scolaire des petites filles.
- Adoption d'une politique éducative qui tienne compte de l'égalité en droits et de l'égalité des chances, conformément aux dispositions de la constitution de 2014 relatives à l'enseignement obligatoire et à la mise en application de la législation et des lois qui protègent les filles et permettent de lutter contre toutes les formes de leur marginalisation et d'exploitation économique et sexuelle.

Cinquièmement : Dans le domaine du plaidoyer

- Organiser des campagnes de plaidoyer, en partenariat avec le plus grand nombre possible d'associations et d'organismes nationaux qui travaillent sur ce sujet.

Sixièmement : Dans le domaine des études et recherches de terrain

- Réaliser des études et des enquêtes de terrain sur les femmes étrangères migrantes subsahariennes victimes de la traite des personnes qui ont intégré le marché du travail domestique ces dernières années.

Septièmement : Dans le domaine du travail associatif

- Renforcer la mise en réseau des associations féministes pour une meilleure efficacité dans les différentes actions de plaidoyer, de sensibilisation et de travail de terrain concernant les travailleuses domestiques.

RÉFÉRENCES
BIBLIOGRAPHIQUES

En arabe

- Association tunisienne des femmes démocrates, la violence à l'égard des femmes. Travaux d'un colloque international tenu le 11, 12 et 13 novembre 1993, Tunis 1995.
- Zouhair Ben Jannet, La femme et l'espace public. Résultats de recherche orientée. Maison d'édition Samed, Tunis 2016.
- Dorra Ben Mansour, les travailleuses domestiques dans le droit tunisien, site web arabe des avocats : <https://www.mohamah.net/law>
- Centre de recherches, d'études et d'information sur la femme, en coopération avec les Nations unies, « la violence fondée sur le genre dans l'espace public », Tunis 2015.
- Ministère des affaires sociales et Organisation internationale du travail : Comité directeur de l'élaboration du Plan national de lutte contre le travail des enfants, le Plan national de lutte contre le travail des enfants en Tunisie, Tunis 2015.

En français

- AFTURD, Remue-ménage en Tunisie : La condition des travailleuses domestiques en question(s) Zohra Bouguerra avec la collaboration d'Ismahene Ben Taleb et Salwa Kennou Sebei. AFTURD. Novembre 2017
- Alter Norbert (S/D), Sociologie du monde du travail. 2ème édition. Quadrige / PUF. 2012
- 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 . <https://www.jstor.org/stable/27639465> Accessed: 08-10-2019 14:23
- Avril Christelle, Les aides à domicile. Un autre monde populaire. La Dispute / SNEDIT. Paris. 2014
- Ben Hamadi Monia et Aymen : Au cœur du trafic des aides ménagères mineures en Tunisie. 27 décembre 2018 | 20 minutes. <https://inkyfada.com/>

fr/2018/12/27/au-coeur-du-traffic-des- Touihri aides-menageres-mineures-en-tunisie/

- Boumaza Magali et Hamman (S/D), Sociologie des mouvements de précaires, espaces mobilisés et répertoires d'action. L'Harmattan. 2007
- Bureau international du Travail, Service des principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS), Étude sur les enfants travailleurs domestiques en Tunisie: cas type des enfants originaires des gouvernorats de Jendouba et Bizerte /; République tunisienne. - Genève: BIT, 2016
- Cousin Olivier, Quelle place accorder au travail. L'homme et la société. N°162. Octobre - décembre. 2006
- CREDIF, Les représentations sociales des violences faites aux femmes chez les hommes, jeunes et adultes https://tunisia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Etude_CREDIF_20_02_2019.pdf
- Crézé Françoise et Liu Michel (coordonné par), La recherche-action et les transformations sociales, collection « Logiques sociales », L'Harmattan, 2006.
- D'Ercole Robert , Pauline Gluski, Sébastien Hardy et Alexis Sierra, « Vulnérabilités urbaines dans les pays du Sud. Présentation du dossier », Cybergeo : European Journal of Geography [En ligne], Dossiers, mis en ligne le 6 avril 2009, consulté le 16 novembre 2019. URL : <http://journals.openedition.org/cybergeo/22022> ; DOI : 10.4000/cybergeo.22022
- Dubet François et Wiewiorka Michel, L'intervention sociologique. International Review of Community Development, n°5. 1981. P115
- Dubet François, La préférence pour l'inégalité, comprendre la crise des solidarités. Seuil. 2014
- El Akremi Assâad, Sassi Narjes et Bouzidi Sihem, Rôle de la reconnaissance dans la construction de l'identité au travail .Relations Industrielles / Industrial Relations, Vol. 64, No. 4 (2009 FALL), pp. 662684. <https://www.jstor.org/stable/23079027> Accessed: 08-10-2019 14:26 UTC
- GyprienAvenel, Sociologie des quartiers sensibles. 3ème édition. Armand Colin. Paris. 2010

- Institut National de la Statistique et l'Organisation Internationale du Travail, Enquête Nationale sur le Travail des Enfants en Tunisie, 2017
- Lamloum Olfa et Ben Zina Mohamed Ali(S/D), Les jeunes de Douar Hicher et d'Ettadhmen. Une enquête sociologique. Arabesque. Tunis. 2015
- Mario Roy et Paul Prévost, Recherche-action : Origines, caractéristiques et implication de son utilisation dans les sciences de gestion. Recherches qualitatives, Vol.32(2). P130
- Moscovici Serge et Ricateau Philippe, conformité, minorité et influence sociales, in, Serge Moscovici, introduction à la psychologie sociale. Tome I. les phénomènes de base, librairie Larousse, collection : sciences humaines et sociales. Paris. 1972, pp. 139-191.
- Paturel Dominique, La recherche participative comme enjeu pour la recherche en travail social. Le sociographe. N°5/2014.
- Paugam Serge (S/D), L'intégration inégale, Force, fragilité et rupture des liens sociaux. PUF. 2014. pp245-257
- Paugam Serge (S/D), L'intégration inégale. Force, fragilité et rupture des liens sociaux. PUF. 2014
- Payet Jean-Paul, « L'enquête sociologique et les acteurs faibles », Sociologies [En ligne], La recherche en actes, Champs de recherche et enjeux de terrain, mis en ligne le 18 octobre 2011, consulté le 16 novembre 2019. URL : <http://journals.openedition.org/sociologies/3629>

