Alizée Delpierre est sociologue et travaille notamment sur les domesticités. Le 18 mars, elle s'interrogeait dans Libération *sur le sort des employé·e·s domestiques**[1]** et se demande quelle sera leur situation après le déconfinement. Pour* Contretemps*, elle revient sur leur situation actuelle après avoir recueilli plusieurs témoignages et aborde la proposition de loi avancée par la France Insoumise (LFI) à l'Assemblée nationale, qui cherche à rendre visible les travailleurs et les travailleuses ménager·e·s.*

***

Au cours de ces deux mois de confinement en France, plusieurs tribunes parues dans la presse ont mis en lumière les difficultés rencontrées par certaines catégories de populations et de travailleur.e.s, notamment celles de travailleur.e.s invisibles comme les caissières, les livreurs, éboueurs, les assistantes maternelles, et bien d'autres encore.[2] J'ai contribué à ce mouvement de visibilisation en me centrant sur le cas particuliers des employé.e.s de maison[3]. J'ai notamment montré que ces travailleur.e.s, dont la grande majorité sont des femmes, se sont confrontées à l'enjeu de garder les employeur.e.s chez qui elles travaillent, et de maintenir un niveau de salaire minimum pour continuer à vivre.

Nous n'avons pas, à ce jour, le recul nécessaire pour produire une analyse sociologique des effets de la crise du Covid sur ces travailleur.e.s de l'ombre. Cependant, il est nécessaire de continuer à écrire sur leurs conditions de vie et de travail en-dehors des situations de crise qui, en réalité, cristallisent des problématiques qu'elles et ils rencontrent régulièrement. Aujourd'hui, la crise n'est pas terminée : mais il s'agit dans cet article de commencer à saisir de quelles manières les employé.e.s de maison et autre personnel de ménage s'en sortent en période de déconfinement. Cette question se pose d'autant plus que leur sort est en ce moment-même débattu à l'Assemblée nationale.

Après avoir esquissé les portraits de trois employées qui ont accepté de témoigner sur leurs pratiques de travail et leurs interrogations actuelles, je reviendrai sur les discussions en cours à l'Assemblée à propos de la proposition de loi soumise par le groupe parlementaire de la France Insoumise, qui porte justement sur la visibilisation des travailleur.e.s ménager.e.s.

De la difficulté de retrouver des employeur.e.s « qui veulent bien de nous »

Les situations des trois femmes interrogées ne peuvent bien entendu pas permettre leur généralisation : la mobilisation de leurs cas individuels a plutôt pour objectif de pointer des éléments dont on peut estimer, d'après les connaissances déjà produites sur les domesticités, qu'ils concernent bien d'autres travailleur.e.s. Un trait commun frappant qui ressort de ce que rencontrent ces femmes est de retrouver des employeur.e.s qui ont besoin d'elles ou acceptent leurs services, ou, lorsqu'employeur.e.s il y a, de travailler « comme avant » disent-elles. Par « comme avant », elles entendent au même rythme, aux mêmes horaires, aux mêmes salaires ; mais aussi, avec les mêmes relations de travail. Elles sont unanimes quant au fait que la crise a provoqué des changements, qui rendent leur situation pires qu'« avant ».

Mélanie[4] et l'impossibilité de faire plus d'heures de travail

La première situation est celle de Mélanie, une femme française âgée de 43 ans, qui travaille depuis quinze ans comme aide à domicile chez les personnes âgées dépendantes. Elle vit en Île-de-France. Mélanie travaille par l'intermédiaire d'une agence spécialisée, qui l'emploie en mode prestataire : c'est-à-dire qu'elle est salariée de cette agence. Pendant le confinement, Mélanie a été en chômage partiel. Cette décision a été prise entre elle et son mari, alors même que l'entreprise la poussait à continuer ses services auprès des six foyers dans lesquels elle se rend. « On était très incitées à continuer à voir nos petits vieux…mais moi, j'étais mal à l'aise avec ça, car il n'y avait pas de masques, pas de protection » dit-elle.

Le malaise qu'elle éprouve est celui du risque qu'elle transmette le virus aux personnes fragiles dont elle assure les soins et l'entretien de la maison. Son mari, vigile dans un hypermarché, n'a jamais arrêté le travail et elle craignait qu'il soit en contact avec des personnes infectées. « Je m'en serais voulue toute ma vie si j'avais transmis le Covid », affirme-t-elle après avoir longuement critiqué l'absence de mesures sanitaires dans son entreprise et celle de son époux.

Depuis le déconfinement cependant, Mélanie est retournée travailler : cela fait deux semaines exactement qu'elle revoit tous ses bénéficiaires – une aubaine, selon elle, permise par le fait qu'elle soit embauchée par une agence. Elle bénéficie de masques à l'instar des personnes dont elle s'occupe et de gel hydroalcoolique. Elle ne cache pas qu'elle a encore peur de la transmission, mais dit qu'elle n'avait pas d'autre choix que de reprendre : ses ressources se sont réduites avec le chômage partiel, et il est devenu « vraiment urgent » de se remettre à travailler.

Avant le confinement, elle avait demandé à l'agence de prendre davantage de bénéficiaires afin de gagner plus d'argent : elle ne gagne aujourd'hui qu'entre 400 et 550 € par mois, « de l'argent de poche, en fait », commente-t-elle. Mais, la crise a rendu la recherche d'employeur.e.s plus difficile selon elle :

> « Il y a des besoins énormes ; mais le problème, c'est que les familles ne sont pas prêtes à embaucher maintenant une inconnue…Elles pensent que je peux être infectée, elles ne savent pas si je suis bien propre… Déjà qu'en temps normal tu es vraiment scrutée sur ta propreté etc, alors, là, ça devient une folie ! ».

Elle s'inquiète de ne pas pouvoir reprendre plus d'heures avant la rentrée au moins : ses vacances dans l'Ouest de la France sont annulées, non pas faute d'établissements touristiques, mais parce qu'elle et son mari ont jugé nécessaire de ne pas prendre de repos cet été. Un effort qu'elle présente néanmoins comme habituel :

> « Là d'où on vient, on sait travailler, on sait se mettre au travail, j'ai toujours fait des efforts, je ne rechigne pas ».

Afi, l'intensification du travail et les relations impersonnelles

Afi répète sans cesse qu'elle a de la chance pendant nos conversations. Elle travaille à temps plein comme employée de maison chez une seule et même famille, dans la banlieue de Toulouse, depuis trois ans maintenant. Afi est une femme française d'origine malienne âgée de 38 ans, qui travaille depuis onze ans dans les services domestiques à domicile. Depuis qu'elle travaille quotidiennement pour cette famille, chez qui elle dort, son salaire est stable : elle touche 1300 € nets par mois en étant entièrement déclarée. C'est mieux, selon elle, que ce qu'elle a pu auparavant connaître en étant agent d'entretien dans des établissements scolaires, sous-traitée par une entreprise « qui payait au lance-pierre » dit-elle.

Afi travaille cependant tous les jours, bien souvent plus de quinze heures par jour. Elle dit ne pas compter ses heures, se sentant redevable pour un poste qui lui offre déjà la stabilité financière, un logement et de quoi manger. Pendant le confinement, Afi est retournée vivre avec ses deux fils et sa tante qui les garde ; ses employeur.e.s sont partis dans l'une de leurs résidences en Normandie, et lui ont dit qu'elle serait mieux auprès de ses proches – un couple de gardiens et deux employées travaillent dans leur maison en Normandie et ont donc pris le relais d'Afi. Celle-ci a pu bénéficier de la totalité de son salaire pendant cette période.

À plusieurs reprises, elle dit être « vraiment reconnaissante ». C'est la raison pour laquelle, selon elle, elle ne se plaint pas de la situation qu'elle vit actuellement depuis qu'elle est retournée travailler et vivre dans la maison de ses employeur.e.s, depuis la mi-mai. Depuis ce jour, Afi se dit épuisée, et « sur les nerfs ». Son travail est encore plus intense qu'avant car ses employeur.e.s hébergent un grand oncle et une nièce de 6 ans, dont elle doit s'occuper. Le grand oncle est en bonne santé mais « hyper exigeant » : il se réveille à 5h du matin, alors Afi, qui habituellement se lève à 6h30 pour commencer ses journées de travail et préparer le petit déjeuner de la famille, doit rogner sur 1h30 de sommeil. Un temps précieux qu'elle ne peut pas rattraper en se couchant plus tôt, car tous les soirs, elle doit faire des machines des vêtements portés par la famille : « Ils sont devenus obsédés par l'hygiène, il faut que je fasse des machines tous les jours, dès qu'ils sortent un vêtement du placard, il est bon pour la machine ».

Afi a l'impression de passer son temps à tout désinfecter dans la maison de 700 m^2 qu'elle est seule à entretenir. Mais le pire, pour elle, c'est le port du masque : ses employeur.e.s ne lui serrent plus la main, restent à deux mètres de distance d'elle, et elle ne voit plus « les expressions positives ou négatives sur leurs visages » à cause du masque. Afi se sent sans cesse évitée, même par la petite nièce à qui il a été donnée la consigne de ne jamais faire de câlins à Afi et de se laver les mains si jamais elle la touche. Afi confie : « J'ai l'impression d'être redevenue une étrangère, je n'ai plus l'impression que ça fait trois ans que je travaille pour eux ». Les dialogues avec ses employeur.e.s sont devenus soudainement très succincts, en particulier avec son employeuse, avec qui elle partageait pourtant des moments de complicité : « elle ne me laisse plus venir dans sa chambre le matin l'aider à choisir sa tenue ».

Le passage de relations de travail très personnalisées et affectées émotionnellement à des relations distantes et vécues comme impersonnelles est ce qui contribue le plus à rendre l'expérience de travail d'Afi douloureuse : « Le soir, je pleure, je suis déprimée, mais… j'essaie de me ressaisir, et de me dire que j'ai un travail, moi, au moins ».

Inès et la recherche de nouveaux employeur.e.s

Ce n’est pas le cas d’Inès, qui quant à elle, ne parvient pas à reprendre le travail. Inès, française d’origine tunisienne, a 31 ans. Elle vit seul avec ses deux enfants, dont elle partage la garde et la charge avec ses parents qui vivent dans le même immeuble qu’elle en région parisienne. Inès n’a jamais souhaité arrêter de travailler pendant le confinement. Femme de ménage, elle travaille pour sept familles sur des créneaux de deux à cinq heures par semaine. Avant la crise, son salaire s’élevait à environ 700 € par mois. Ce sont ses parents qui paient le loyer de son HLM, ainsi que la nourriture et les dépenses de fournitures scolaires de ses enfants. À partir de la mi-mars, Inès n’a plus été rappelée par ses employeur.e.s :

> « Tous, ils m’ont dit : on verra plus tard, là on reste à la maison alors c’est compliqué que vous veniez…Il y a un couple, chez qui je travaille, qui n’a même pas répondu à mon sms…je n’ai aucune nouvelle d’eux ».

Inès travaille au noir pour l’ensemble de ces familles, sauf pour l’une d’entre elles qui la déclare et la paie par Cesu, et lui a proposé de continuer à la payer sans la faire venir. « J’ai vraiment apprécié ce geste…mais hélas, ça me rapportait que 17 € par semaine ! ». Inès pensait que cette impossibilité de travailler ne serait que ponctuelle : mais elle constate depuis la mi-mai que cette situation peut durer, ce qui l’inquiète beaucoup. Elle n’a en effet été rappelée que par une famille, ce couple qui a continué à la payer pendant le confinement. Les autres ne lui donnent pas de nouvelles, et deux employeuses lui ont dit qu’elles ne la reprendraient pas au moins avant la rentrée car elles télétravaillent et peuvent assurer elles-mêmes les tâches ménagères.

Alors, depuis la mi-mai, Inès s’est inscrite sur des sites internet de mise en relations d’employeur.e.s et d’employé.e.s de ménage, et a déposé des petites annonces dans les commerces de son quartier. Elle n’a cependant eu que deux appels, qui n’ont jamais abouti à une promesse d’embauche : « Je galère, je galère, et là, ça devient…galère » conclut-elle, sa voix traduisant l’émotion qui la submerge d’un coup. Son premier enfant va entrer au collège à la rentrée, et elle craint de ne pas pouvoir lui payer ses sorties scolaires ou de nouveaux vêtements. Elle exprime sa honte de dépendre étroitement de ses parents, et ne comprend pas que ses employeur.e.s l’aient lâchée du jour au lendemain :

> « Je me sens abandonnée, comme si j’étais un objet qu’on prend, qu’on jette…Inchallah j’ai ma famille, et le plus important, c’est mes parents, et mes enfants, surtout. »

Une crise qui réaffirme le rapport de travail salarial

Mélanie, Inès et Afi ne sont pas dans la même situation de vie et de travail. Leur trois cas montrent que le confinement et le déconfinement ont conduit à une raréfaction du travail et une perte de salaire pour les un.e.s, et une intensification du travail pour les autres. Néanmoins, au-delà de cette diversité, un trait commun ressort : celui du « désenchantement » des relations personnelles de travail (l’employée se demande

pourquoi elle n'est pas rappelée, ou pourquoi elle est traitée froidement), qui dévoile le rapport salarial.

Les relations de domesticité qui se construisent dans l'intimité des maisons se caractérisent par le floutage de leur dimension salariale, notamment par la mise en œuvre de pratiques maternalistes qui associent l'employé.e à un.e membre de la famille (Rollins, 1985 ; Romero, 1992 ; Falquet, 2009 ; Dussuet, 2016). Or, les employé.e.s ne sont pas des membres de la famille, et les relations avec les employeur.e.s sont jalonnées par la réaffirmation constante de la distance sociale et physique qui les sépare (Bakan and Stasiulis, 1997). Ici, c'est précisément la réduction des relations à des relations strictement professionnelles qui bousculent les trois femmes : beaucoup d'employeur.e.s ne s'intéressent finalement pas à leurs situations personnelles. En cela, elles redeviennent des étrangères, et c'est cette altérité subie qu'elles sont en train de vivre.

Cette dernière est renforcée par les enjeux sanitaires de la crise. Les employé.e.s de maison, d'autant plus lorsqu'elles et ils sont racisé.e.s et issu.e.s de milieux populaires, sont régulièrement renvoyé.e.s à leur hygiène supposément douteuse : leur assignation au sale, renforcée par le fait qu'elles et ils font, au sens propre comme au figuré, du « sale boulot » (Hugues, 1962), est ici exacerbée. L'employée représente l'étrangère qui est extérieure au foyer et qui donc, peut potentiellement apporter le virus chez les autres. Les renvoyer à ce qui relève de la sphère du sale, c'est les renvoyer au fait qu'elles ne soient finalement « que » des employées et rien de plus. Or, la réaffirmation du rapport salarial est ici paradoxalement délétère : elle légitime le fait de se séparer brutalement de son employé.e ou de la/le remettre à sa place.

La crise et le déconfinement ont donc entravé les situations de travail et de vie de ces trois femmes, qui étaient cependant déjà fragiles. Leurs cas rejoignent un constat plus général, et finalement peu étonnant : la crise sanitaire et économique a des effets très négatifs sur les emplois les plus dégradés de la société. Le premier lieu d'observation de l'explosion des tensions a été l'hôpital : dans les maisons, elles sont silencieuses, très peu médiatisées, mais bien réelles.

Force est de constater, au travers des discours de ces femmes et du peu de place qui leur est accordée dans le discours public, que la révolte face à cette dégradation est elle aussi silencieuse. En poursuivant les discussions avec elles, c'est un sentiment de résignation qui ressort de leurs propos : elles n'avaient, au fond, presque plus rien à perdre, et n'ont jamais vraiment espéré des améliorations de leurs conditions. Remarquons la constante relativisation des situations qu'elles vivent, très commune aux employé.e.s domestiques interrogé.e.s dans les travaux de recherche sociologique à leur égard (voir par exemple : Arborio, 2009 ; Avril, 2014).

Mélanie fait référence à son aptitude au travail et à l'effort, quant Afi trouve d'autres sources de satisfaction qui compensent ce qui n'est « qu'un travail ». Inès compare quant à elle sa situation à ce qu'il y aurait de pire. Elle finit même notre entretien par la question suivante : « De toutes façons, ça servirait à quoi de se plaindre ? ».

Des portes-paroles à l'Assemblée nationale ?

« Nous espérions changer ça, un peu, au moins, durant notre quinquennat parlementaire. Les intégrer dans la fonction publique, il ne fallait pas rêver, mais des salaires au-dessus du

Smic, moins de temps partiels contraints, le treizième mois pas que pour les cadres, et des horaires aménagés, pas forcément à l'aube, avant l'ouverture des locaux et des bureaux. En vain. Le questeur, avec ses 12 200 € brut, son maître d'hôtel-chauffeur offert par l'Assemblée, son appartement de fonction au sein du Palais Bourbon, s'est fait, avec les Graziella, le champion de l'austérité, avec mille arguties juridiques à la clé » (extrait de la proposition de loi n°2954).

Nous sommes certes bien loin, en France, des grandes mobilisations de travailleuses domestiques qui ont eu lieu dans plusieurs pays et qui ont permis l'inscription de leur cause dans les organisations internationales (Blackett, 2019). Depuis deux ans au mois de juin, seule une petite poignée de travailleuses domestiques se retrouvent sur le parvis du Trocadéro pour revendiquer la ratification par la France de la Convention internationale n° 189 en faveur de leurs droits.

Mais cette période de crise a pour corollaire positif, s'il faut en trouver un, l'actualité politique à leur égard. Si elle ne défraie pas les chroniques du journal de 20h, depuis le début du mois de mai, les femmes de ménage et plus généralement, les agents d'entretien embauchés par des entreprises de sous-traitance, sont l'objet d'une proposition de loi écrite par le groupe France Insoumise et défendue en assemblée par François Ruffin. L'angle pris par le groupe est intéressant quand on le lit à l'aune de ce que montre la littérature sociologique sur l'invisibilisation des travailleur.e.s du ménage.

Si je me suis ici centrée sur l'espace de travail qu'est la maison, les problématiques que rencontrent les employé.e.s domestiques peuvent être étendues à celles rencontrées par celles et ceux qui font le ménage dans les entreprises et les bâtiments publics – appelé.e.s « agents d'entretien ». Employé.e.s pour la majorité par des entreprises de sous-traitance, bien souvent en intérim et avec des contrats courts, elles et ils expérimentent le paroxysme de relations salariales impersonnelles et ayant pour injonction d'être extrêmement flexibles. Surtout, leur invisibilisation est maximale : elles et ils travaillent à des horaires dits atypiques pour ne pas être vu.e.s comme des utilisateur.e.s des espaces.

Or, la proposition de loi n°2954, intitulée « Femmes de ménage : encadrer la sous-traitance, cesser la maltraitance », dont figure ci-dessus un extrait, vise explicitement à rendre visibles ces invisibles, en favorisant leur emploi sur les créneaux horaires réguliers de travail – c'est-à-dire, en journée. Ce n'est pas la première fois que François Ruffin expose le problèmes des femmes de ménage et agents d'entretien à l'Assemblée : en mars 2018, il parlait déjà de leurs conditions précaires de travail en prenant l'exemple des femmes de ménage sous-traitées de l'Assemblée nationale et en opposant leur statut à celui des autres fonctionnaires.[5] La proposition de loi formulée à leur égard prévoit de majorer de 50 % les heures travaillées entre 18h et 9h, afin d'encourager les entreprises employeuses à faire travailler de jours leurs employé.e.s pour qu'elle soit intégrées pleinement dans les collectifs de travail.

Néanmoins, le député de la France Insoumise a retiré sa proposition suite à sa modification par le groupe majoritaire : cette modification autorise en effet le donneur d'ordre à motiver son refus d'accorder le travail en journée. Elle a été retirée il y a quelques jours par le député qui n'y voit donc plus d'intérêt.

Force est de constater que ce qui vient donc de se dérouler à l'Assemblée nationale s'inscrit dans la continuité de la manière dont sont produites les lois à l'égard de celles et ceux qui font le ménage pour et/ou chez les autres. Si exposer leur situation est relativement inédit, la réception qui est faite de cette proposition de loi révèle une volonté

permanente d'alléger les contraintes qui pèsent sur les employeur.e.s (particuliers et entreprises) d'employé.e.s de ménage (et domestiques).

Déjà, les conventions collectives qui régissent le secteur professionnel dit des « services à la personne » se composent de mesures relativement flexibles et qui s'avèrent finalement facilement contournables car peu contraignantes –notamment sur les horaires de travail et les salaires (Boumier, 2008 ; Devetter, Jany-Catrice et Ribaut, 2009). La modification par la majorité de la proposition de loi qui renforce la contrainte de l'emploi en journée empêche à nouveau d'établir des mesures véritablement contraignantes dans des métiers qui sont particulièrement sujets à une flexibilité imposée et à une négligence des droits du travail, facilitées par l'invisibilité des travailleur.e.s.

Un déconfinement qui traduit des promesses déjà déchues ?

On ne peut imaginer quel aurait été le sort du projet de loi n° 2954 hors situation de crise. Mais l'allègement de la contrainte patronale effectuée en le modifiant, parce qu'elle s'effectue précisément pendant cette période particulière de sortie progressive de crise sanitaire, émet un signal plutôt négatif quant aux autres promesses faites par le gouvernement à l'égard des métiers les moins valorisés de la société. Aucune parole particulière n'a été prononcée par le président et ses ministres à l'égard du personnel de ménage et domestique, employé par des particuliers ou des entreprises.

Cependant, plusieurs allocutions ont été en faveur d'une reconsidération de celles et ceux qui travaillent dans l'ombre, servent les autres quotidiennement, et se révèlent indispensables au cœur du fonctionnement de la société. Les premières personnes visées ont été le personnel hospitalier et des Ehpad, puis les caissières, et un peu les ouvriers du bâtiment. Dans quelle mesure sont-elles et ils aidé.e.s en ce moment ?

Le gouvernement se targue d'accorder des reports de charges patronales et de faciliter le chômage partiel. Seulement, en sus d'être profondément inégalitaires dans la façon dont sont accordées les aides, ces mesures ne prennent pas à bras le corps les problématiques de long terme que rencontrent tout un ensemble de métiers, dont il faut rappeler qu'ils concentrent pour certains – et c'est le cas de la domesticité et des services de ménage – des populations socialement et économiquement très vulnérables.

La modification tous azimuts de la proposition de loi sur les femmes de ménage traduit un éternel refus gouvernemental de faire évoluer profondément – et non pas superficiellement ni temporairement – leurs conditions de travail. On peut craindre qu'il en soit de même pour les autres travailleur.e.s, félicité.e.s pendant la crise sanitaire, mais dont on risque très vite d'oublier le quotidien une fois que l'économie se sera remise en route –et *a fortiori* si cette remise en route s'avère difficile et incertaine.

Que faut-il alors pour que le travail des employé.e.s domestiques et agents d'entretien soit enfin débattu sérieusement, sur le long-terme, si une crise comme celle que nous traversons ne suffit pas ? Pour le cas de la sous-traitance, cela n'est pourtant pas faute de mobilisations collectives de longue haleine : les femmes de chambre du groupe Accor, et notamment de l'Ibis hôtel des Batignolles dans le 17ème arrondissement parisien, avaient fait du bruit dans les médias[6].

Elles ont obtenu quelques victoires, mais bien maigres face à l'ampleur du problème qui n'a pas vraiment provoqué de réflexions à la tête de l'État aux moments de pics de la contestation. Quand une loi est finalement proposée en leur faveur, elle est déminée. La lente accession des travailleur.e.s domestiques au droit marque l'histoire (Martin-Huan, 1997 ; Schwenken, 2011) : cela signifie-t-il qu'il faille que cette lenteur perdure ?

Il est clair que travailler à des lois favorables aux travailleur.e.s lorsqu'on est soi-même, personnellement, du côté des employeur.e.s de femmes de ménage, crée un certain nombre d'obstacles. Et pourtant, ce sont aussi des employeuses qui se sont, à certains moments de l'histoire, battues pour que leurs propres employé.e.s de maison bénéficient de meilleures conditions de vie et de travail (Martin-Fugier, 1979). Une prise de conscience n'est donc pas impossible, à condition qu'une pression continue d'être mise sans relâche.

Il est envisageable, et même souhaitable, que la cause des employé.e.s domestiques et de ménage soit soutenue, dans une perspective de convergence des luttes, par les mouvements actuellement dynamiques de salarié.e.s précaires, et notamment de salarié.e.s sous-traité.e.s qui se sont déjà soulevé.e.s (comme les femmes de chambre d'Accor ou les agents d'entretien de la Gare du Nord), et lors des manifestations féministes -comme la grève des femmes, par exemple.

Références citées

ARBORIO Anne-Marie, 2009. « Les aides-soignantes à l'hôpital. Délégation et professionnalisation autour du « sale boulot » », in Demazière Didier (éd.), *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis.* Paris, La Découverte, « Recherches », p. 51-61.

AVRIL Christelle, 2014. *Les aides à domicile : un autre monde populaire*, La Dispute, Paris.

BAKAN Abigail B., STASIULIS Daiva K. (dir.), 1997. *Not One of the Family. Foreign Domestic Workers in Canada*, University of Toronto Press, Toronto.

BLACKETT Adelle, 2019. *Everyday transgressions: Domestic workers' transnational challenge to international labor law*, ILR Press.

BOUMIER Daniel, 2008. « Quand la volonté de codifier à droit constant est source d'inconstance. Le cas des employés de maison », in *La Semaine Juridique Social*, n°49, p. 18-21.

DEVETTER François-Xavier, JANY-CATRICE Florence, RIBAULT Thierry, 2009. *Les services à la personne*, La Découverte, Paris.

DUSSUET Annie, 2016. « Genre, frontières du travail domestique et marges du salariat. Le cas des aides à domicile », in *Revue française de socio-économie*, vol. 17, n°2, p. 123-141.

FALQUET Jules, 2009. « Repenser la règle du jeu. Repenser la co-formation des rapports sociaux de sexe, classe et de « race » dans la mondialisation néo-libérale », in Dorlin Elsa (dir.), *Sexe, race, classe, pour une épistémologie de la* domination, PUF, Paris, p. 21-70.

HUGHES Everett C., 1962. « Good people and dirty work », in *Social Problems*, vol. 10, n°1,

p. 3-11.

MARTIN-FUGIER Anne, 1979. *La place des bonnes : la domesticité féminine à Paris en 1900*, Grasset, Paris.

MARTIN-HUAN Jacqueline, 1997. *La longue marche des domestiques en France, du XIXème siècle à nos jours*, Opéra, Paris.

ROLLINS Judith, 1985. *Between women. Domestics and Their Employers*, Temple University Press, Philadelphia.

ROMERO Mary, 1992. *Maid in the USA*, Routledge, New York.

SCHWENKEN Helen, 2011. « Mobilisation des travailleuses domestiques migrantes : de la cuisine à l'Organisation internationale du travail », in *Cahiers du Genre*, vol. 51, n° 2, p. 113-133.

Notes

[1] https://www.liberation.fr/debats/2020/03/18/ces-femmes-qui-travaillent-chez-les-autres_1782184

[2] Voir à ce propos, entre autres, la tribune de Clyde Plumauzille : https://www.liberation.fr/debats/2020/03/25/aux-travailleurs-invisibles-l-humanite-reconnaissante_1783055; l'interview de Camille Peugny par Laure Bretton : https://www.liberation.fr/france/2020/03/24/cette-crise-rend-visibles-ceux-qui-sont-d-ordinaire-invisibles_1782955; ou encore la tribune de Johanna Dagorn et de Corinne Luxembourg : https://www.lemonde.fr/idees/article/2020/03/27/coronavirus-le-surgissement-des-travailleurs-invisibles_6034650_3232.html.

[3] Dans les tribunes et billets suivants : https://www.liberation.fr/debats/2020/03/18/ces-femmes-qui-travaillent-chez-les-autres_1782184; https://theconversation.com/travailleur-e-s-a-domicile-envisager-une-vraie-protection-au-dela-de-la-crise-134833; http://www.cso.edu/fiche_actu.asp?langue=fr&actu_id=2558.

[4] Les prénoms sont ici changés par souci d'anonymat.

[5] Voir : https://www.bfmtv.com/mediaplayer/video/francois-ruffin-denonce-la-precarite-des-femmes-de-menage-a-l-assemblee-1046851.html.

[6] Voir par exemple : https://www.liberation.fr/france/2019/08/13/femmes-de-chambre-en-greve-a-l-hotel-ibis-si-on-gagne-ils-ne-profiteront-plus-de-nous_1745134.