

Les travailleuses domestiques immigrées : entre la loi, l'amour et les soins

Immigrant domestic workers: between the law, love and care

Las trabajadoras domésticas inmigrantes: entre la ley, el amor y los cuidados

Myriam Bals

Numéro 28 (68), automne 1992

Prendre soin. Liens sociaux et médiations institutionnelles

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1033814ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1033814ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Lien social et Politiques

ISSN

0707-9699 (imprimé)

2369-6400 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Bals, M. (1992). Les travailleuses domestiques immigrées : entre la loi, l'amour et les soins. *International Review of Community Development / Revue internationale d'action communautaire*, (28), 171–176.
<https://doi.org/10.7202/1033814ar>

Résumé de l'article

Le gouvernement canadien a créé un programme spécial pour favoriser l'immigration, sur une base temporaire et précaire, de femmes instruites qui travaillent dans les maisons privées à titre de domestiques. Embauchées pour permettre aux parents de poursuivre leur carrière professionnelle, ces domestiques font du ménage, mais surtout prennent soin des enfants. Obligées, par la loi, de résider chez l'employeur, ces travailleuses vivent dans un rapport de pouvoir inégal, au profit des employeurs, où se mêlent relations de subordination et relations affectives intenses entre l'enfant et l'employée, qui fait souvent office de véritable substitut maternel.

Les travailleuses domestiques immigrées : entre la loi, l'amour et les soins

Myriam Bals

Travailler dans une famille et y habiter en permanence situe le travail domestique dans une dynamique particulière, quelque part entre la sphère publique du travail salarié et le travail gratuit dispensé par l'épouse au nom de l'amour et du désintéressement. Ce sont là les conditions que connaissent chaque année au Canada des milliers de travailleuses étrangères « importées » en vertu d'un programme spécial de recrutement de main-d'œuvre temporaire : le Programme pour les employés de maison étrangers (PEME). Étant moi-même arrivée au Canada en vertu de ce programme et ayant mené des recherches auprès de femmes qui ont immigré dans les mêmes conditions, j'ai pu constater que

le travail domestique, qui se situe entre le ménage et le soin des enfants, est très exigeant sur le plan émotif et personnel. Car les parents qui embauchent ces travailleuses sont, dans la majorité des cas, des professionnels et des gens d'affaires dont la vie professionnelle et sociale est très chargée. Il faut donc qu'une tierce personne prenne le relais des parents auprès des enfants afin d'assurer à ceux-ci un environnement stable propice à un développement psychologique et affectif harmonieux.

Je présenterai deux situations réelles, représentatives de la situation des domestiques, qui permettront d'analyser comment les rapports affectifs en jeu dans la relation triangulaire employée-

parents-enfants peuvent entraver la liberté de mouvement et de décision de l'employée.

Tout commence par une histoire d'amour entre l'employée et la famille qui l'embauche...

Deux histoires d'amour

Nadia est une jeune femme arrivée au Québec l'an dernier avec son employeur, qui était allé la chercher dans son pays pour la ramener comme domestique. Nadia trouve d'emblée des conditions de travail similaires à celles qu'elle avait connues au Koweït : son employeur s'empare de son passeport et, plus tard, de ses cartes d'assurance-maladie et d'assurance sociale. Il la fait travailler jour et nuit sans lui verser de salaire. Sans passeport, elle

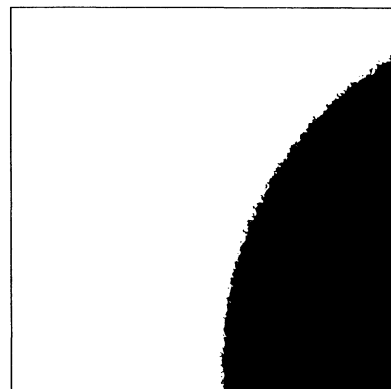
ne peut se rendre aux services d'immigration pour demander de changer d'employeur, puisque son permis de travail est attaché à la pièce d'identité ; sans carte d'assurance-maladie, elle ne peut bénéficier de soins médicaux gratuits ; et sans carte d'assurance sociale, il lui est très difficile, pour ne pas dire impossible, d'ouvrir un compte bancaire. Elle travaille en moyenne 112 heures par semaine, et partage sa chambre avec un bébé dont elle doit s'occuper la nuit. Les fins de semaine ses employeurs partent à la campagne et la confinent à l'appartement. Elle n'a pas de clé et son employeur lui dit qu'elle sera expulsée du pays si elle sort. Elle est très mal nourrie, vit complètement séparée du reste du monde, l'accès au téléphone de l'appartement lui étant interdit. Séquestrée par son employeur, elle subit bientôt des sévices : son employeur lui casse le coccyx en l'asseyant brusquement sur l'accoudoir d'un fauteuil, après qu'elle eut tenté de sortir, et son fils lui donne un coup de couteau dans le ventre. L'employeur l'empêche d'aller consulter un médecin et sa blessure au ventre s'infecte. Elle reste ainsi prisonnière de son employeur pendant cinq mois. C'est un voisin qui finalement se rend compte de sa séquestration en la voyant pleurer à la fenêtre, et la

police vient la délivrer. En dépit de tous ces mauvais traitements, elle dit avoir le cœur brisé d'avoir abandonné un bébé qui lui « appartenait » un peu. De son côté, l'enfant a beaucoup pleuré en la voyant partir.

Sophie est une autre jeune femme qui a travaillé dans la même famille pendant trois ans. Malgré des disputes régulières avec sa patronne, elle est restée, car ses conditions de travail et de vie étaient bonnes. Elle se considérait bien payée, très bien nourrie et pouvait recevoir qui elle voulait. Dans la journée, c'était elle la patronne, dit-elle. La famille était composée de quatre personnes : les parents et deux jeunes enfants, dont un bébé de six mois. Petit à petit la famille l'avait adoptée et elle se sentait, à son tour, vraiment membre de cette famille. Elle avait été le témoin de grandes joies ; elle avait été la première à savoir que sa patronne attendait un troisième enfant et c'est elle qui l'avait accompagnée à l'hôpital lors des premières contractions. Employée, amie, membre de la famille, elle était un élément constitutif de son équilibre. Comme elle était le seul élément stable dans le va-et-vient continu des parents, il existait une relation d'interdépendance très forte entre elle et ses patrons. Cependant, les longueurs administratives des services d'immigration dans le cadre de ses démarches en vue d'obtenir le statut de résidente permanente l'ont découragée et elle a décidé de retourner en Europe. C'était un drame pour son employeur, qui, régulièrement, les larmes aux yeux, lui demandait si elle ne reviendrait pas sur sa décision. Pour sa part, Sophie pleurait souvent et imaginait mal laisser « ses » enfants. Un lien très fort entre elle et la famille s'était éta-

bli, spécialement avec le dernier bébé, qu'elle portait des journées entières contre elle, dans un sac kangourou, pendant qu'elle s'occupait des deux autres enfants, car le bébé ne se calmait qu'à ce contact physique avec elle.

Ces deux histoires illustrent l'importance de l'expérience de la relation affective, au-delà des conditions de travail et de vie. Plus les employeurs sont absents de la maison, plus l'employée devient une seconde mère pour les enfants, développant ainsi un attachement réciproque intense qui rend tout départ déchirant. Le fait que le programme PEME impose l'obligation de résider chez l'employeur contribue à exacerber les relations affectives. Si l'employée pouvait être une personne salariée vivant à l'extérieur, une régulation de ces rapports s'établirait normalement.



Une exploitation institutionnalisée

Ce programme fédéral de recrutement de main-d'œuvre temporaire étrangère offre aux participantes la possibilité de travailler dans une famille canadienne et d'obtenir éventuellement, après quatre ou cinq ans de services, la résidence permanente. Pour cela il y a cependant un prix à payer : accepter de vivre dans des conditions très désavantageuses sur le plan personnel,

affectif et matériel, et être privée de certains droits fondamentaux pendant plusieurs années. Il est ainsi interdit à l'employée d'occuper un autre emploi que celui de domestique, et elle ne peut exister juridiquement que rattachée à son employeur, dont le nom figure sur le visa de travail ; elle ne peut travailler qu'à plein temps et pour un seul employeur à la fois, ce qui l'empêche de négocier des conditions de travail décentes et la met à la merci des employeurs peu scrupuleux. Alors qu'elle ne devrait travailler que 53 heures (au Québec), sa semaine de travail réelle moyenne est de 70 heures, avec l'exigence d'une disponibilité illimitée, puisqu'elle habite sur son lieu de travail. Dans plus de 90 % des cas (Bals, 1990), les heures supplémentaires ne sont pas payées et personne ne peut témoigner pour la travailleuse si elle dépose une plainte, car elle travaille seule et isolée dans une maison. De plus, elle fait souvent l'objet de menaces d'expulsion si elle n'obtempère pas aux ordres de son employeur et peut se retrouver dans la rue dans l'heure qui suit la moindre altercation. Par ailleurs, elle ne peut bénéficier de certains avantages sociaux pour lesquels elle paie des cotisations : le chômage, la compensation salariale en cas d'accident, de maladie ou de grossesse. Au Québec, elle n'est couverte par la Loi sur les normes du travail que depuis le 1er janvier 1991. Jusqu'alors, la seule présence d'enfants chez son employeur l'excluait de toute protection et de toute possibilité de recours contre les employeurs abusifs. Obligée de résider chez son employeur pendant deux à trois ans, elle est privée de toute vie personnelle et même du droit d'étudier.

Par les exigences qu'il impose aux participantes, ce programme

est clairement discriminatoire. Il existe officiellement pour répondre à « une carence de garderies de qualité à un prix abordable » (Guide de l'immigration, 1988), alors qu'on sait bien que les catégories sociales susceptibles d'engager des domestiques ne mettent généralement pas leurs enfants dans des garderies. La socialisation de ces enfants se fait en leur assurant un milieu social homogène et, par conséquent, en ayant une personne attachée à leur service.

C'est donc avec la complicité du gouvernement fédéral et grâce aux vides juridiques en matière de protection que peut s'établir un rapport de force à ce point inégal. La référence constante à une composante affective dans la relation familiale explique en grande partie un tel état des choses. L'employée est constamment écartelée entre des statuts et des messages contradictoires. Bien que salariée, elle doit s'insérer dans le réseau d'entraide et de sociabilité que représente la famille et doit se comporter comme l'un de ses membres. On attend d'elle qu'elle fasse preuve, au nom de l'unité familiale, de solidarité spontanée et inconditionnelle. De sorte que, comme l'illustrent les histoires de Nadia et de Sophie, l'implication affective rend certaines décisions plus difficiles, en particulier celle de quitter une famille et des enfants auprès desquels l'employée a joué un rôle de mère. Elle vit alors cette séparation sur le mode de la culpabilité, que certains employeurs ne manqueront pas d'exploiter pour tenter de la retenir.

Appartenir, ne pas appartenir

Faire venir une étrangère et l'assigner à résidence chez l'employeur oblige l'employée à vivre

en permanence sur un double registre, à jouer sur une double identité, à être partagée entre deux rôles. Ses droits en tant que personne s'effacent devant ceux des employeurs et de l'État. Pourtant, comme au siècle dernier, le recrutement s'effectue en vantant « les mérites de la société canadienne qui serait plus démocratique et où les domestiques seraient intégrées à la vie familiale. Ils [les agents d'immigration] attirent des recrues en leur promettant des salaires deux fois plus élevés que ce qu'ils sont en réalité » (Collectif Clio, 1982 : 203).

Même si le salaire constitue un point de clivage très important dans la relation employeur-employée, il n'en demeure pas moins que le travail domestique porte le poids d'être une occupation très dévalorisée et d'être inscrit dans une tradition de gratuité et d'amour, apanage de l'épouse. Employée dans un contexte privé, la domestique est donc définie, tantôt par sa fonction, tantôt par la relation affective qui la lie à la famille-employeur.

Instaurer une relation monétaire et contractuelle ne modifie que partiellement ce type de relations floues et mouvantes. Cette situation, même avec un contrat formel écrit, ne met pas moins en jeu une proximité affective et des réseaux de relations interpersonnelles : famille, amis, voisins, qui contribuent à créer un sentiment de responsabilité envers ceux et celles qui bientôt seront considérés comme des « proches ». Ainsi, l'employée est très sollicitée et impliquée au niveau émotionnel et ses obligations de travail deviennent vite des obligations familiales.

La situation des domestiques s'apparente de plusieurs façons à celle de certaines catégories de femmes. Leurs relations avec la famille se comparent à celles

d'épouses, de fillettes, de « vieilles filles », de cousines pauvres qui ont toujours [...] fourni un travail domestique gratuit ou misérablement rémunéré pour aider la famille à joindre les deux bouts (Collectif Clio, 1982 : 277).

Elles sont le plus souvent considérées comme de vagues membres de la famille tant qu'elles sont obligées de résider chez l'employeur, qui fera souvent vibrer la corde affective, très sensible chez ces jeunes femmes seules en terre étrangère.

C'est pourquoi certaines employées considèrent leurs employeurs comme des amis, des confidents, des frères et sœurs : « My boss are like my parents », « My boss is a friend », « We're like brothers and sisters » (Bals, 1990 ; De Jesus, 1990). Déracinées, ces travailleuses ont besoin d'un soutien affectif et d'une insertion dans une cellule familiale qu'elles trouvent chez l'employeur ; elles se prêtent au jeu quand elles n'ont personne d'autre sur qui compter, ni de communauté sur laquelle se replier. L'employeur devient alors leur unique point de référence et d'ancrage affectif. Pour un peu de gentillesse, elles sont prêtes à se laisser exploiter en victimes consentantes (Bals, 1990 ; De Jesus, 1990). « Au début, on est un peu perdue. Cette famille est notre seul repère. Même si on sait que c'est artificiel, ça fait du

bien de s'entendre dire qu'on appartient à la famille. Et quand ils sont gentils, on n'est pas trop regardant sur les heures ; pour les remercier on leur rend des "services", parce qu'on habite là », admet l'une d'elles.

Cependant, d'autres sont plus critiques quant au rapport d'intérêt qui sous-tend cette familiarité et se rendent compte qu'elles ne sont que des « instruments » au service de la famille : « As long as they need me, it's perfect », dit l'une ; « On fait partie de la famille tant qu'on est solidaire et qu'on s'oublie pour mieux leur rendre service ; après, quand on a tout donné, on est bon pour la pou-belle, et au suivant ! », dit une seconde. Une autre renchérit : « À Noël j'étais là parce que ma boss avait besoin de quelqu'un pour faire le service, c'est tout ». Elles font face, en permanence, à ce dilemme : « faire partie de la famille » et ne pas en faire partie tout à la fois : « Being *in* the family, not *of* it ; working in a house, not in *her* house » (Leslie, 1974).

L'employée se trouve encore dans une situation de double message. D'une part elle doit être adulte auprès des enfants, d'autre part elle est traitée comme une « mineure » par les employeurs et les règlements de l'Immigration, certains employeurs considérant même leur salaire comme de l'argent de poche, ce qui légitime alors les bas tarifs qu'ils pratiquent. Comme une jeune fille mineure, elle ne peut envisager de mener sa vie de façon autonome et indépendante. Habitant sous le même toit que la famille, elle fait partie de la maisonnée, à condition d'être soumise, tout en étant étrangère, de par son origine sociale et ethnique. « Appartenir » à un cercle familial élargi est alors accéder à un privilège qui devrait se traduire, en retour,

par une abnégation totale, fondée sur le fait qu'étant, on le présume, issue d'une classe inférieure, l'employée devrait avoir une gratitude infinie à l'égard de ceux qui lui ont permis de sortir de son pays et de dépasser sa condition.

Néanmoins, de par son rôle clé, elle se situe à une position carrefour : elle est à la fois élément extérieur, étranger, et élément intérieur, participant à la vie de la famille. L'extériorité de l'employée ne peut être niée car ces travailleuses sont souvent d'une autre culture, ce qui implique, explicitement ou non, une relation de subordination, sous couvert d'amour. Mais son intériorité est tout aussi réelle car elle doit s'approprier les valeurs de la famille pour les transmettre à son tour aux enfants des employeurs.

Effectuant un travail spécifiquement féminin, l'employée remplit donc, dans des conditions similaires, les fonctions de la mère, pour que cette dernière puisse assumer pleinement ses rôles d'épouse et de femme active sur le marché du travail. Elle dépend de l'autorité de la « mater familias », qui contrôle celle à qui elle a délégué ses tâches, mais non le pouvoir absolu sur la maison. Les parents qui l'emploient veulent que leur(s) enfant(s) se développent dans les meilleures conditions psychologiques et intellectuelles, en recevant des services de qualité, de façon continue et personnalisée. Pour cela, ils exigent que sur le plan affectif l'employée intériorise son rôle de « mère », assurant à la fois compétence et sécurité affective pour l'enfant... et pour les parents ! Il est courant que ces travailleuses, en parlant des enfants dont elles s'occupent, disent « mes » enfants, et ressentent une grande culpabilité lorsqu'elles quittent la famille : « Là je pars, mais je pleure tous les jours ; je quitte mes en-

fants, ça fait trois ans que je m'en occupe », dira Sophie.

Toutefois, s'il est demandé à l'employée d'avoir de la maturité et de l'initiative, elle ne doit pas, pour autant, supplanter la mère, sous peine de créer des conflits majeurs. Bien qu'elle soit pour les enfants *une* « mère », elle n'est pas pour autant *leur* mère ; elle n'a, légalement, aucun droit sur eux : « Je m'occupais d'eux jour et nuit, c'était mes petits ; j'ai essayé de tenir le plus longtemps possible. Si j'avais pu je les aurais amenés avec moi, mais légalement ce n'était pas les miens ».

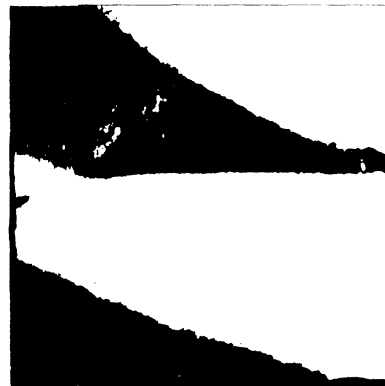
Tout comme l'épouse ne veut pas quitter son mari à cause des enfants, l'employée essaie parfois de résister jusqu'aux limites du supportable avant de changer d'employeur. En effet, la relation enfants-employée est très forte car elle se construit au fil des jours, à travers les soins qui leur sont prodigués ; l'employée partage souvent les moments intimes des enfants. Par contre, les parents souvent absents essaient de compenser leur éloignement en les gâtant. Stratégie déjouée par un jeune enfant de trois ans et demi, qui, selon le récit d'une employée, s'était mis à pleurer devant la chambre de ses parents fermée à clef, reprochant à sa mère de ne savoir lui donner que des gâteaux et non des « câlins » ; c'était l'employée, présente jour et nuit, qui lui apportait cette chaleur. La nature des rapports qui se développent entre l'employée et les enfants peut, dans de tels cas, très rapidement dégénérer en conflit, la mère craignant de se faire supplanter. Pour ne pas devenir menaçante et éviter ainsi tout conflit avec la mère, la domestique doit savoir être simultanément présente en l'absence de la mère biologique et s'effacer quand cette dernière est là.

La domestique qui, si la mère est absente, doit en être le substitut, quelle fonction lui est assignée dans le cas où la mère est présente ? Elle doit alors se rendre la plus transparente possible, pour que passe à travers elle la figure de la mère, se faire l'écho des valeurs et des principes maternels. Elle redouble la mère auprès de l'enfant, collabore avec celle-là pour la garde morale de celui-ci. Elle contribue ainsi à rapprocher l'enfant de sa famille, à le maintenir dans le droit chemin [...] La domestique doit être capable de prendre le relais de la mère, d'agir comme elle le ferait pour défendre le patrimoine, les traditions, l'enfant. Elle est dépositaire des valeurs de maintien que porte la mère bourgeoise. En cas de besoin, elle doit pouvoir se substituer à elle et devenir le pilier de la famille (Martin-Fugier, 1979 : 167 et 169).

Comme la mère, elle doit être toujours présente, solide en toute circonstance. Référé familial, son départ est très mal accepté, de même que toute relation amoureuse qui pourrait la « détourner » de la famille, dans le sens où cette dernière ne bénéficierait plus de la totalité de son amour et de son attention.

Embauchée pour ce travail parce qu'elle est une femme, certains aspects de sa féminité sont farouchement réprimés à cause des conditions mêmes dans lesquelles se déroule son travail : interdictions des employeurs et carcan juridique. Il lui est demandé de tout sacrifier pour une famille qui n'est pas la sienne, y compris la possibilité d'avoir une vie privée et sentimentale, de pouvoir être une femme à part entière, de pouvoir être désirable. Pernicieuses et efficaces, toutes ces pressions conjuguées l'amènent à être contrôlée dans son intimité. Celles qui ont comblé leur désir de maternité ont souvent été renvoyées par leur employeur et, si elles n'étaient pas mariées, systématiquement renvoyées du pays. Quant à celles qui étaient déjà mariées et avaient des enfants, elles ont dû les laisser dans leur pays d'origine pour

venir s'occuper uniquement des enfants des autres. Elles ne peuvent être « mères » que d'enfants qui ne sont pas les leurs.



175

Vers une extension de la fonction domestique ?

Le programme PEME de l'immigration canadienne répond unilatéralement aux besoins d'une minorité d'employeurs qui disposent pratiquement des pleins pouvoirs sur de jeunes femmes immigrées auxquelles sont déniées toute protection juridique et toute reconnaissance de leurs droits. Malgré les pressions exercées par des groupes de défense des intérêts de ces femmes, le Ministre a récemment étendu la portée de ce programme d'immigration temporaire en ouvrant le recrutement prioritairement à des femmes détentrices de formations acquises dans leur pays d'origine, en gériatrie, en santé mentale, en soins infirmiers, en psychologie, en puériculture ou en enseignement (Chambre des Communes, 1992). Tout semble donc se passer comme si les nouvelles travailleuses domestiques étaient désormais destinées, non plus seulement au marché traditionnel de l'aide à domicile auprès de mères de jeunes enfants, mais également à celui, nouveau, de l'aide à domicile fournie à des personnes handicapées, âgées,

Bibliographie

BALS, Myriam. 1990. *Être femme, domestique et travailleuse temporaire au Québec*. Université de Montréal, École de service social, mémoire de maîtrise.

CHAMBRE DES COMMUNES. 1992. Procès-verbaux et témoignages du sous-comité de l'immigration du Comité permanent du travail, de l'emploi et de l'immigration, des 26 février et 4 avril 1992, concernant l'étude des changements au Programme du personnel domestique.

DE JESUS, Thelma. 1990. *The Filipino Women Domestic Workers in Montréal: An Exploration Study of their Life and Work*. Montréal, McGill University, School of Social Work, mémoire de maîtrise.

Guide de l'immigration (Canada). 1988. IS 15.26, « Sélection et counselling des employés de maison étrangers ».

IMMIGRATION CANADA. 1992. Le Programme concernant les aides familiaux résidents; renseignements à l'intention des employeurs et des aides familiaux résidents étrangers, avril.

LE COLLECTIF CLIO. 1982. *L'Histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles*. Micheline DUMONT, Michèle JEAN, Marie LAVIGNE et Jennifer STODDART, éd. Montréal, Quinze, chap. VII et IX, p. 197, 236 et 265-311.

LESLIE, Geneviève. 1974. « Domestic Service in Canada, 1880-1920 », dans Janice ACTON, Penny GOLDSMITH et Bonnie SHEPARD, éd. *Women at Work. Ontario 1850-1930*. Toronto, Canadian Women's Educational Press.

Loi sur les normes du travail. 1991. LRQ, chapitre N-1.1. Éditeur officiel, Québec. À jour au 3 septembre 1991.

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

176

dépendantes ou mentalement atteintes. Le ministre de l'Immigration n'a-t-il pas en effet déclaré récemment qu'il s'agirait désormais d'« attirer des postulants qui ont choisi une carrière dans les soins pour combler de façon satisfaisante les besoins à long terme des employeurs » (30 janvier 1992) ?

Dans le contexte d'un État providence en crise qui cherche par tous les moyens à maintenir à domicile des populations dépendantes ou désinstitutionnalisées et à remettre à leurs proches la responsabilité financière et morale de leur garde, cette réorientation du « programme pour les aides-familiaux résidents » (selon la nouvelle appellation) acquiert une singulière signification. L'État providence canadien chercherait-il à résoudre ses difficultés grâce à l'importation d'une main-d'œuvre féminine étrangère qualifiée, formée à grands frais dans les pays d'origine, mise à la disposition d'employeurs dispensés de les rémunérer au juste prix grâce à un programme d'embauche particulier qui dénie à ces travailleuses toute protection sociale et juridique ?

Myriam Bals
École de service social
Université de Montréal