

Les femmes portugaises immigrées

Motivations et relations au travail

Parmi les lecteurs de ce journal, combien y en a-t-il qui emploient une femme de ménage portugaise pour se débarrasser des corvées quotidiennes de nettoyage, de repassage... . Chaque fois que nous nous rendons en ville ou que nous sortons de nos bureaux le soir, nous observons les camionnettes des firmes de nettoyage qui amènent des groupes de femmes sur leur lieu de travail. Quelles sont les aspirations de ces femmes? Qu'attendent-elles de leur travail très éprouvant? Pouvons-nous nous imaginer les frustrations que peuvent endurer celles-ci sur leur lieu de travail? Comment perçoivent-elles leur(s) emploi(s), quelles sont leurs relations à leur(s) employeur(s)? Mais surtout, quelles peuvent être les motivations qui les ont poussées à travailler si durement, en s'exilant à l'étranger et souvent en sacrifiant une partie de leur vie familiale?

Voilà un certain nombre de questions qui ont été à l'origine de l'enquête sociologique menée auprès de 14 femmes immigrées portugaises de la 1ère génération, dans le cadre d'un travail de maîtrise portant sur les motivations et les valeurs au travail des femmes immigrées portugaises.

Ce travail se base sur l'analyse de longs interviews, retraçant leur histoire professionnelle et menés le plus souvent dans leur langue d'origine. Les femmes portugaises ont été choisies selon des critères d'âge, de durée et de lieu de séjour.

La grande majorité des femmes interviewées sont nées dans un milieu agricole pauvre, les parents exploitant une petite ferme familiale. Elles sont toutes originaires d'une famille nombreuse. En moyenne elles ont 6 à 8 frères et soeurs, alors qu'elle-même n'ont que deux au maximum trois enfants. La plupart ont à peine terminé l'école primaire obligatoire, une large partie d'entre elles n'est pas en possession du certificat de fin d'études primaires, à savoir la 4ème année primaire. Dès l'âge de 10-11 ans elles commencent à travailler, en aidant leurs parents dans les champs et / ou en travaillant en sous-traitance souvent pour des firmes de confections textiles. Ce premier emploi se caractérise par des journées de travail de 10-12 heures non-déclarées et une rémunération faible à la pièce. Ce type de travail se termine avec leur émigration à l'étranger.

Les motifs essentiels de leur émigration sont principalement le manque de perspective professionnelle et économique au Portugal, le fait de rejoindre le mari à l'étranger et le désir d'aider à subvenir aux besoins financiers de la famille restée au Portugal: Une certaine partie des femmes interviewées sont parties seules pour le Luxembourg, en ayant comme seul point d'attache le nom et l'adresse, soit d'un membre de la famille, soit d'un ancien habitant du village. Les motifs économiques de cette décision à s'expatrier sont alors plus forts que les appréhensions et les craintes qu'elles ressentent en partant seules pour l'étranger.

C'est dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration qu'elles trouvent leur premier emploi au Grand-Duché de Luxembourg.

Cet emploi se caractérise par une importante exploitation qu'elles perçoivent clairement. Elle se traduit par un nombre élevé d'heures de travail à prester (10-12 h/jour), par l'obligation de devoir travailler comme femme à tout faire (aide-cuisinière, plongeuse, serveuse, femme de chambre,...), par le fait

Les motifs essentiels de leur émigration sont principalement le manque de perspective professionnelle et économique au Portugal.



Marie Marcks

que cet emploi est rarement déclaré et qu'il est rémunéré en dessous du salaire social minimum. Il n'était pas rare qu'elles expriment diverses pressions dont elles avaient été victimes (approches du patrons ...).

Dès que la femme a surmonté ses premières appréhensions et qu'elle a réussi à connaître d'autres femmes portugaises qui lui ont indiqué d'autres emplois vacants, elle quitte rapidement ce premier emploi.

En ce qui concerne l'autorisation de travail, pour les femmes venues avant 75 celle-ci semble avoir été obtenue sans problèmes, les femmes venues après 75 ont par contre rencontré beaucoup de difficultés. En effet, à partir de cette date, l'immigration ayant été fermée au G.-D. Luxembourg, les femmes n'obtenaient que difficilement des permis de travail. Les femmes rejoignant leur mari, travaillant légalement au G.-D. de Luxembourg, obtenaient un permis de travail qu'après 3 années de résidence au Luxembourg. Elles travaillaient alors au noir, de préférence auprès de particuliers.

Mais certaines essayaient de se faire embaucher pas des entreprises de nettoyage qui souffrent constamment d'une carence en personnel. Il semble d'ailleurs exister des possibilités d'obtention de permis de travail par ces employeurs. Pendant ces périodes de travail non-déclaré, elles sont souvent obligés d'effectuer les tâches les plus dures.

Les femmes portugaises immigrées au Luxembourg il y a 10-15 ans, n'ont que très lentement régularisé leur situation. La perspective d'un gain financier immédiat supérieur étant plus attrayant que celle de bé-

néficier d'une couverture sociale. C'est surtout suite à une longue maladie qu'elles saisissent l'utilité de bénéficier des prestations sociales. Il semble exister une différence avec les femmes immigrées ces 5 dernières années qui, par contre, essaient de trouver un emploi déclaré, si possible mi-temps, afin de bénéficier des congés payés et des prestations sociales, surtout en cas de maladie.

De façon générale, l'histoire professionnelle des femmes immigrées portugaises montre une assez grande mobilité d'emploi. Quels sont les facteurs qui facilitent cette mobilité ou qui au contraire la freinent?

En ce qui concerne le travail en entreprise il est intéressant de constater que ce sont les facteurs essentiellement économiques qui motivent cette mobilité. Elle devient d'autant moins grande si l'employeur propose à la femme une carrière de rémunération tenant compte de l'ancienneté comme cela est p.ex. le cas dans les institutions au service de l'Etat. La femme sait qu'elle est mieux payée pour des travaux équivalant à ceux d'une femme travaillant pour une entreprise de nettoyage. Elle considère ce fait comme un facteur de promotion sociale dont elle est fière.

Il est intéressant de noter que la mobilité de l'emploi féminin portugais n'est pas due à un accroissement de la qualification, p.ex. par une formation professionnelle - inexistante chez ces femmes. Elles parlent d'un savoir faire qu'elles ont acquises dans le domaine du nettoyage (le travail dans des institutions tenues par les soeurs décrochant la palme), mais celui ci ne leur ouvre aucune perspective de rémunération supplémentaire.

Il existe dans les entreprises de nettoyage la possibilité de devenir chef d'équipe, mais même si elles se sentent flattées d'avoir été choisies, elles hésitent à assumer ce poste de responsabilité en arguant qu'elles ne sont pas " faites pour commander les autres".

Si l'autonomie dans l'organisation du travail de nettoyage est grande et si la femme travaille seule, la tendance à changer d'emploi s'amenuise. La femme se sent alors plus libre et autonome, moins contrôlée, ce qui augmente sa satisfaction par rapport à son travail. Par contre des chefs d'équipe qui n'arrêtent pas de mettre en doute le travail effectué ou le travail dans une équipe où existe une mauvaise entente, des jalousies, ces facteurs suscitent chez la femme une volonté de partir et d'éliminer par son départ le problème. Elles recourent très rarement à la plainte auprès d'un chef hiérarchique. Elles optent facilement pour l'abandon de l'emploi. Cette solution est d'autant plus facile que ces femmes sont conscientes qu'il existe une carence en femmes de ménage sur le marché de l'emploi et que donc elles retrouveront facilement un autre emploi si ce n'est auprès d'une autre firme de nettoyage concurrente.

En ce qui concerne le travail auprès d'un particulier il est intéressant de relever qu'ici s'ajoutent aux facteurs économiques influençant la mobilité, également des facteurs affectifs.

Une constatation qui est clairement apparue lors de l'analyse des interviews est que les femmes deviennent de plus en plus sentimentalement dépendantes de leur employeur au fur et à mesure que les années de service passent. L'employée s'attache de plus en plus aux membres de la famille. Une relation subtile de dépendance sentimentale s'installe entre l'employée et sa "patronne"; elle s'exprime par des cadeaux offerts par l'employeur (habits, appareillages domestiques, meubles,...), par la relation "amicale" entre la patronne et son employée, les deux n'hésitant pas à se faire des confidences sur leurs problèmes personnels respectifs, surtout si elles n'ont personne d'autre à qui parler. Ce type de relation entre employeur/employée favorise l'éclosion de relations affectives niant superficiellement le rapport de subalterne et de chef hiérarchique qui existe dans toute relation de travail. Les femmes portugaises ont le sentiment de trahir la "bonté", la "gentillesse" de la patronne, si elles désirent mettre fin à leurs relations de travail. On assiste donc à une exploitation psychologique se greffant sur celle qui est matérielle (salaire horaire bas).

Il est intéressant de constater à ce niveau que la plupart des femmes ont affirmé avoir trouvé leurs emplois successifs grâce au concours d'autres femmes qui leur ont signalé des places libres. Il semble donc exister un réel système de communications de "bouche à oreille", fonctionnant non seulement au niveau des femmes portugaises mais aussi grâce aux propositions de travail émanant des femmes luxembourgeoises ou d'autres nationalités auprès desquelles elles travaillent. D'ailleurs cette sollicitude de la part de leurs patronnes, proposant des emplois chez des connaissances, flatte la femme portugaise et la remplit de fierté.

Le travail auprès de particuliers est perçu comme plus flexible permettant de mieux concilier impératifs familiaux et vie professionnelle.

Certaines femmes ont quitté l'emploi en entreprise pour travailler chez des particuliers à cause de la perspective d'organiser leur temps de travail comme elles l'entendent. En général, elles essayaient dans une phase initiale de ne pas trop surcharger leur horaire, afin de concilier leur vie de famille et surtout la garde de leurs enfants et leur vie professionnelle. Or, assez rapidement elles sont sollicitées par d'autres femmes portugaises mandatées par leurs patronnes respectives de trouver "une bonne et honnête femme de ménage". Ainsi ces femmes finissent par accepter petit à petit un certain nombre de propositions d'emploi qui les amènent à se retrouver tout à coup dans un stress auquel elles n'avaient pas songé.

Notons qu'il n'est pas "anormal" qu'une femme portugaise travaille au moins 40 h/s. Si elle ne travaille pas à plein temps auprès de particuliers ou dans des firmes, il faut au moins qu'elle garde des enfants à son domicile. Elle essaye ainsi de concilier les problèmes de garde de ses propres enfants souvent alors en bas âge et la perte de gains financiers qu'occasionne la diminution du nombre d'heures de travail à l'extérieur. En général, elles essayent le plus rapidement possible de retrouver un emploi à l'extérieur de la maison, cet emploi de garde d'enfants étant consi-

déré comme trop épuisant par rapport au gain qu'il donne.

En général, ces femmes expriment les difficultés de leur vie quotidienne en termes de fatalité et se sentent prisonnières de leur système de valeurs, fondé sur le travail et la réussite économique, à l'origine de leur émigration au Luxembourg. Dans ce contexte elles expriment toutes des sentiments de culpabilité envers leurs enfants dont elles disent ne pas assez s'occuper. Elles espèrent (ce n'est pas une certitude) toutes que par leurs sacrifices elles pourront assurer à leurs enfants une vie économiquement meilleure. Il serait intéressant de vérifier un certain nombre d'éléments d'analyse par une étude quantitative sur un échantillon plus large de femmes.

J'aimerais terminer sur des considérations économiques plus larges de l'emploi domestique féminin étranger au G.-D. de Luxembourg.

Nous avons déjà souligné la différence existant entre les relations de travail des personnes occupées dans des emplois de nettoyage dans des entreprises et celles travaillant auprès de particuliers (déclarés ou non). Car si pour les uns la relation entre subordonnée et employeur reste transparente et clairement définie, elle s'imprègne de facteurs affectifs à partir du moment où nous nous trouvons dans une relation liant un employeur-particulier à sa domestique.

Le développement de cette sous-classe de serveurs pour agrémenter la vie et les loisirs des couches solvables, repose la question du statut des domestiques immigrées portugaises, principal réservoir de ce type de main-d'oeuvre au Luxembourg. Elles se retrouvent obligées à devoir se conformer aux désirs émotionnels de leur employeur souvent personnifié par une femme, "la patronne". Nous avons vu qu'une exploitation émotionnelle (inconsciente) s'ajoute à celle matérielle. Ses employées domestiques agrémentent la vie de la "patronne" et celle de sa famille, par le simple fait, qu'économiquement le couple peut se le permettre.

*"L'inégalité sociale et économique entre ceux qui rendent les services personnels et ceux qui les achètent est devenue le moteur du développement de l'emploi, qui est fondé sur une dualisation accentuée de la société, sur une sorte de "sud-africanisation", comme si le modèle colonial prenait pied au coeur même des métropoles ... La création d'emplois n'a plus pour fonction d'économiser du temps de travail à l'échelle de la société, mais de gaspiller du temps de travail pour le plus grand agrément d'une minorité de nantis."**

Cette citation semble tout à fait pertinente pour analyser dans toute sa dimension sociale et économique l'emploi féminin non qualifié de nettoyage et plus particulièrement celui des femmes de ménage portugaises au Luxembourg.

Toute réflexion sur l'amélioration des conditions de travail du personnel de nettoyage doit nécessairement inclure cette composante économique. Cette constatation interpelle la couche sociale des nantis, que nous sommes et parmi laquelle une proportion revendique l'intention de vouloir améliorer les con-

En collaboration avec le Centre Thers Bodé, l'ASTI organisera un débat sur le même sujet le 14 novembre à 20.00 h à l'ASTI, 10 rue Laval, Luxembourg.

En général, ces femmes expriment les difficultés de leur vie quotidienne en termes de fatalité et se sentent prisonnières de leur système de valeurs, fondé sur le travail et la réussite économique, à l'origine de leur émigration au Luxembourg.

ditions économiques et les droits de l'emploi féminin non qualifié portugais ou autre au G.-D. de Luxembourg.

Zuccoli Laura - septembre 1991

* GORZ, A.: "Pourquoi la société salariale a besoin de nouveaux valets. - Du travail qui ne crée point de richesse" in: Le Monde Diplomatique, No 435 - 37e année - juin 1990.