

Employées de maisons organisant aux États-Unis

Par Andrea Cristina Mercado et Ai-jen Poo

Introduction

Même si les associations d'employées de maisons qui organisent aux États-Unis restent cantonnées à certaines régions, il est indéniable qu'elles ont connu un essor considérable ces derniers temps. Après plusieurs siècles pendant lesquels les employées de maisons n'étaient pas considérées comme de la véritable main d'œuvre, le temps est venu pour elles de reprendre la lutte là où elle avait été abandonnée, pour obtenir le respect et un pouvoir accru, dans tout le pays. Les employées de maisons représentent une force en expansion. De plus, leurs expériences sont liées aux inégalités systémiques subies par les femmes, les travailleurs en général, les immigrés et les personnes non blanches ; le potentiel de rajeunissement pour de nombreuses branches luttant sur le terrain est donc énorme ; notamment pour les secteurs féministes, de lutte pour les droits de travailleurs, des immigrés et la justice face au racisme. L'étude de cas suivante présente deux organisations d'employées de maisons et la nouvellement formée Alliance nationale des employées de maisons, née de ces deux premières organisations. L'étude présente les leçons tirées de ce mouvement en croissance.

Histoire des employées de maisons aux États-Unis et de leurs luttes

Les employées de maisons ont joué un rôle fondamental dans le développement de la vie sociale et économique des États-Unis. Historiquement, cette main d'œuvre tire ses racines dans le commerce transatlantique des esclaves et l'économie des plantations, qui fournissent les ressources et le matériel nécessaire à l'industrialisation des États-Unis.¹ Les femmes esclaves africaines travaillaient dans les champs de céréales ou de coton, mais aussi chez les propriétaires de plantations, où elles s'occupaient de leurs familles et enfants. Les femmes chicana et autochtones de l'Ouest et du

Sud-ouest travaillèrent aussi en maisons pendant la période de pré-industrialisation. Pendant l'industrialisation, le travail domestique des femmes resta invisible et non reconnu. Si le travail domestique servit de fondement à la croissance de l'économie, il resta toujours invisible, délibérément exclu, à plusieurs reprises, de toute reconnaissance ou protection contre les mauvais traitements, dans le droit du travail aux États-Unis.²

Avec l'avènement du mouvement des femmes aux États-Unis, qui permit l'entrée des femmes blanches de classe moyenne dans la main d'œuvre, les femmes non blanches furent payées à faire les tâches domestiques. Le travail compris comme du « travail de femmes », qu'il soit à la maison ou dans la sphère « publique », était considéré com-

1. Au début du XX^e siècle, les femmes européennes immigrées qui venaient d'arriver et avaient également trouvé du travail au domicile de familles quittèrent ces emplois dès qu'elles purent travailler en usine. Les femmes afro-américaines qu'on empêchait souvent de faire partie de la main d'œuvre « publique » continuèrent à travailler au domicile de familles et ce type de travail finit par être conçu comme un « travail de femmes noires ». L'image de la « nounou » s'est même transformée en véritable représentation de la femme afro-américaine dans les médias de masse pendant tout le début du XX^e siècle. Jones, Jacqueline Jones, *Labor of Love, Labor of Sorrow: Black Women, Work, and the Family from Slavery to the Present*, New York: Basic Books, 1985.
2. Jones, Jacqueline Jones, *Labor of Love, Labor of Sorrow: Black Women, Work, and the Family from Slavery to the Present*, New York: New York, Basic Books, 1985.

me moins qualifié et de moindre valeur – et continue de l'être. Le travail des femmes à la maison, notamment, n'a jamais été reconnu comme du vrai travail – on le considère comme un « soutien » – et donc par extension, les femmes qui travaillent aux domiciles d'autres pour un salaire, n'ont jamais été reconnues comme de vraies travailleuses. Il est également important de noter que les normes en matière de genre, qui définissent pour beaucoup la valeur du travail sur le marché, n'ont jamais été confrontées. En conséquence, aujourd'hui les femmes aux États-Unis gagnent seulement deux-tiers du salaire des hommes, à travail égal.

Le fait que les employées de maisons aient principalement été des femmes non blanches et immigrées est également significatif et parlant. Si l'exploitation des employées de maisons est rarement considérée en ces termes, elle reste un combat clé pour le mouvement féministe aux États-Unis, car elle implique de manière fondamentale et simultanée des questions relatives à la compréhension et à l'organisation des questions d'oppression liée à la couleur de peau, au genre et à la classe sociale.

Plus récemment, avec l'arrivée de la mondialisation néolibérale, les institutions financières internationales (notamment la Banque mondiale et le Fond monétaire international) ainsi que la politique étrangère économique menée par les États-Unis, ont obligé les anciennes colonies du nord à ouvrir leurs marchés ; à faire baisser voire éliminer leurs barrières aux mouvements de capitaux – avec les conséquences que cela implique sur les normes en matière de travail ou d'environnement – ; et à promouvoir la privatisation des terres, des ressources et des quelques industries restant au service des populations. Les conséquences de ces évolutions : une migration généralisée, et puisque les femmes sont souvent celles qui prennent soin de leur famille, nombre d'entre elles se voient obligées de quitter leur pays et de partir effectuer un travail de service de plus en plus important dans les

pays du nord, puis d'envoyer l'argent chez elles. Des milliers de ces femmes immigrées intègrent aujourd'hui au marché du travail domestique.

En outre, cette même élite internationale représentée par les institutions financières devrait tirer profit de cette économie de service souterraine, car elle trouve des avantages à la position vulnérable des immigrés employés. La restructuration de la production dans le cadre de la mondialisation néolibérale – qui avait précédemment lieu principalement dans le cadre des frontières nationales, mais qui s'étend aujourd'hui à tous les pays du monde – a entraîné un besoin accru dans les villes qui tiendront le rôle de « postes de contrôle mondiaux », ou les lieux d'où les processus de production peuvent être coordonnés.³ Des villes comme New York ont besoin de PDG, d'avocats d'affaires ou de gestionnaires financiers : elles ont donc aussi besoin de nounous, de domestiques, d'employés de restaurants, de livreurs, de portiers et de gardiens, pour satisfaire aux besoins quotidiens des employés de grandes entreprises. Le rôle des employées de maisons est de fournir le travail nécessaire pour qu'un autre type de travail soit possible, à la fois au sein de leurs propres familles, mais aussi dans les familles qui les emploient.⁴

Malgré le rôle critique que remplissent les employées de maisons dans l'économie politique mondiale actuelle, elles restent exclues, aux États-Unis, de la plupart des protections de base en matière de travail, et vivent et travaillent essentiellement en fonction des désirs de leurs employeurs. Les employées de maisons aux États-Unis sont principalement des immigrées et des femmes non blanches qui travaillent beaucoup et gagnent peu, sans heures supplémentaires payées, et dans des conditions d'isolement extrême.⁵ La plus grande partie des employées de maisons a du mal à défendre ses droits humains les plus fondamentaux. À New York par exemple, 33 % des employées de maisons interrogées en 2005 subissaient des mauvais traitements de la part de leurs employeurs.⁶

3. Sassen, Saskia, *The Global City: New York, London, Tokyo*; Princeton, Princeton University Press, 2001.

4. Chang, Grace; *Disposable Domesticity: Immigrant Women Workers in the Global Economy*; Cambridge, Mass., South End Press, 2000.

5. Romero, Mary, *Maid in the U.S.A.*; New York, NY, Routledge, 1992.

6. Domestic Workers United, *Home Is Where the Work Is: Inside New York's Domestic Work Industry*; New York, DataCenter and Domestic Workers United, 2006.

« On nous insulte et nous ne pouvons que nous taire. Souvent, nous finissons par quitter notre emploi car nous n'en pouvons plus. Et le plus triste, le plus dur, c'est que parfois nous ne sommes même pas payées pour le travail que nous avons fait. Moi j'ai eu de bons employeurs, qui pensaient à moi, mais au cours de ces années j'ai aussi subi des choses que je n'avais jamais pensé devoir subir – la discrimination à cause de ma couleur de peau et parce que j'étais immigrée. Certains m'ont fait dormir dans un sous-sol non chauffé en plein hiver. Parfois ils refusaient de me nourrir et m'interdisaient d'amener de la nourriture de l'extérieur. On m'a aussi crié dessus au point où j'en étais malade, j'étais déprimée, j'ai fini par faire une crise de nerfs. Quand j'ai quitté mon dernier employeur j'étais tellement épuisée et détruite que je ne pensais qu'à une chose, me jeter devant une voiture parce que je me sentais tellement mal que j'avais envie de mourir. Je me sentais plus nulle qu'un vers de terre car ils m'avaient dit que j'étais tellement pauvre que je ne valais rien. »⁷

Il n'existe aucune norme pour réguler l'industrie du travail domestique, et les quelques lois de base qui s'appliquent aux employées de maisons ne sont pas respectées. Les employées de maisons n'ont aujourd'hui plus le choix : il faut qu'elles s'organisent, envers et contre tout. C'est dans ce contexte que les organisations luttant pour les droits des employées de maisons aux États-Unis se sont formées.

Groupes formés récemment par les employées de maisons aux États-Unis

Les employées de maisons aux États-Unis ont toujours résisté à l'oppression et à l'exploitation qui les entouraient. Depuis l'abolition de l'esclavage institutionnalisé, plusieurs cycles de lutte ont été documentés, et d'autres mouvements ont probablement existé sans avoir été archivés. On sait par exemple qu'en 1881, les laveuses afro-américaines s'étaient mises en grève et leur mouvement avait entraîné la fermeture de l'industrie du lavage

à Atlanta. En 1968, Dorothy Boulden, employée de maison afro-américaine et activiste des droits civils, a aidé à lancer le Syndicat national des employées de maisons.⁸ Plus récemment, pendant les années 1990, un mouvement a entraîné la naissance de *Domestic Workers United* et de *Mujeres Unidas y Activas*, dans les communautés immigrées.

Aujourd'hui, dans les villes mondialisées, le travail domestique est l'un des rares choix en matière d'emploi pour les femmes immigrées. Au milieu des années 1990, ceci s'est fait sentir de manière encore plus vive : les usines aux États-Unis – notamment de textiles – ont fermé car le capital mondial s'est mis à rechercher de la main d'œuvre moins onéreuse à l'étranger. En outre, les syndicats de travailleurs n'avaient pas lutté contre les modifications structurelles affectant la main d'œuvre aux États-Unis depuis les amendements des lois sur l'immigration en 1965, et d'autant plus suite à la mondialisation, qui a fait augmenter le nombre de personnes souhaitant émigrer, surtout des femmes provenant du sud, vers les villes des États-Unis, à la recherche de moyens de survie.

Depuis les années 1980, le mouvement pour la justice sociale aux États-Unis est entré dans une période creuse. Les mouvements de gauche ont été touchés durement par la répression de l'État, et au moment où l'idéologie néolibérale a commencé à dominer, ils étaient à leur point le plus faible. Principalement dominés par des organisations non lucratives qui refusaient de faire une analyse profonde du système économique et politique qu'elles luttèrent pour changer, les mouvements se sont focalisés étroitement sur des campagnes spécifiques à un problème, prenant rarement contact les unes avec les autres, entre communautés et domaines de lutte.

Les organisations de la communauté immigrée, les organisations de travailleurs indépendants et les « centres de travailleurs » sont nés d'initiatives de luttes dans une communauté cherchant à répondre aux besoins de la nouvelle population d'immigrés de la classe ouvrière. Ces organisations n'ont

7. Témoignage d'une employée de maison soumis au Tribunal pour les droits humains des employées de maisons, tenu à New York le 8 octobre 2005.

8. Jones, Jacqueline Jones, *Labor of Love, Labor of Sorrow: Black Women, Work, and the Family from Slavery to the Present*: New York, Basic Books, 1985.

pas toujours focalisé leur travail sur l'expérience de leurs membres en tant que travailleurs, et ne se sont pas toujours rendues au point de production ; leurs points de vue sont différents, elles travaillent principalement sur la violence conjugale, les droits des immigrés ou la violence étatique. Parmi leurs tactiques de lutte, on compte les campagnes d'action directe, les initiatives législatives, les procès et autres techniques créatrices permettant de mobiliser et d'obtenir la justice pour leurs membres. Elles travaillent en outre en se situant dans l'« intersection » entre les questions de race, de genre et de classe, et promeuvent le fait d'être dirigées par leurs propres membres.

Ces dix dernières années, des évolutions se sont fait sentir, grâce à une croissance lente mais sûre, mais aussi une diversification du recrutement sur le terrain. Domestic Workers United et Mujeres Unidas y Activas, les deux organisations phares du présent rapport, sont nées de ce processus. Ces deux organisations ont cherché à comprendre et à analyser les raisons fondamentales, en « intersection »⁹, de l'oppression subie par leurs membres, les entraînant à construire comme priorité des relations pour élargir leurs bases, leur pouvoir et la perspective du mouvement dans son ensemble. Elles ont soutenu le développement de coalitions d'employées de maisons, mais aussi d'organisations travaillant sur les droits des immigrés, d'organisations de la classe ouvrière, et d'organisations de terrain dont l'objectif est la construction d'un mouvement de « justice mondiale ».

En juin 2007, plus de 50 employées de maisons originaires du Bangladesh, des Philippines, de la Barbade, d'Haïti, du Mexique, d'El Salvador et d'autres pays du sud, maintenant travaillant dans des villes étatsuniennes de la Californie jusqu'au Maryland, se sont retrouvées à Atlanta en Géorgie pour prendre part au premier Forum social des États-Unis (USSF), pour une rencontre nationale des employées de maisons. Leur réunion a représenté une évolution naturelle pour l'organisation d'un mouvement qui était resté local, et a permis de comprendre que le mouvement devait aller au-delà de sa communauté pour trouver

des modèles et des stratégies, et comprendre le contexte plus large dans lequel se déroulent ses luttes locales. Les employées de maisons représentaient des milliers de « nounous », d'hommes ou femmes de ménage, de soignants chargés de personnes âgées, s'organisant dans tout le pays pour la dignité et la justice. Pendant la rencontre, qui a duré 4 jours, elles ont évoqué leurs modèles d'organisation : elles ont discuté lors de sessions communes d'éducation sur l'histoire du travail domestique aux États-Unis, elles ont parlé des succès et des échecs rencontrés dans leurs campagnes elles ont présenté leurs luttes à des milliers de participants à l'USSF. Malgré les barrières linguistiques et culturelles, ces femmes ont partagé leurs expériences d'organisation dans différents coins du pays, ont ri et pleuré ensemble et ont développé des relations durables. Le dernier jour de la rencontre, elles ont décidé de former une Alliance nationale des employées de maisons.

L'Alliance nationale des employées de maisons se compose d'organisations de terrain qui luttent pour les droits des employés de maisons/domestiques. Les organisations membres fondatrices incluent le collectif de femmes *La Raza Centro Legal*, *Mujeres Unidas y Activas* et *People Organized to Win Employment Rights* de la zone de la baie de San Francisco en Californie du Nord ; la *Coalition for Humane Immigrant Rights* de Los Angeles (CHIRLA) et le *Pilipino Workers' Center* de Californie du Sud ; le *Women Workers' Project* de CAAAV *Organizing Asian Communities*, *Damayan Migrant Workers Association*, *Domestic Workers United*, *Haitian Women for Haitian Refugees*, *Unity Housecleaners Cooperative* du *Hempstead Workplace Project*, et *Las Señoras de Santa Maria* à New York ; ainsi que *CASA* au Maryland.

Objectifs : Les objectifs de cette alliance nouvellement formée sont les suivants :

1. Attirer l'attention du public, de manière collective, sur les problèmes rencontrés par les employés de maisons/domestiques ;
2. Apporter respect et reconnaissance aux personnes effectuant ce travail ;

9. Crenshaw, Kimberle, Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics and Violence Against Women of Color: 1995.

3. Améliorer les conditions de travail ; et
4. Consolider la voix et le pouvoir des employés de maisons en tant que main d'œuvre.

Plusieurs organisations travaillaient déjà ensemble dans ces mêmes objectifs. Les organisations d'employées de maisons en Californie se sont battues pour un décret d'État interdit par véto du gouverneur Arnold Schwarzenegger en 2006. À New York en 2003, des organisations se sont ralliées pour faire voter une législation concernant la ville de New York, obligeant les agences d'intérim qui placent les employées de maisons à les informer de leurs droits, et les employeurs à connaître leurs obligations juridiques. Actuellement, ces organisations collaborent pour faire voter une Déclaration des droits au niveau étatique pour les employés de maisons, qui établirait des normes en matière de travail, y compris un salaire décent, un droit à la sécurité sociale et des avantages de base. Les employées de maisons du Maryland ont également mené une campagne transnationale pour défendre les employées de maisons maltraitées par des diplomates.

La réunion des ces organisations a augmenté de manière exponentielle la capacité, la visibilité et l'influence des employées de maisons en tant que secteur du mouvement de justice sociale. Des organisations à Miami, Chicago, San Antonio et Baltimore sont en train de travailler au lancement d'un processus d'organisation des employées de maisons au niveau local avec le soutien espéré de l'Alliance nationale. En outre, d'autres secteurs, y compris le mouvement syndical, commencent à comprendre le rôle stratégique que joue cette main d'œuvre pour la reconstruction du mouvement de travailleurs.

1. Mujeres Unidas y Activas et les associations d'employées de maisons en Californie

« Grâce à mon travail au sein de la campagne *Respect pour le travail des femmes* lancée par le MUA, j'ai compris que le travail que nous faisons en tant que femmes doit être reconnu. Je ne trouve pas que mon travail en tant que mère ou qu'épouse ou mon travail au domicile de quelqu'un d'autre soit reconnu à sa juste valeur. Parfois j'ai

l'impression de faire partie des meubles. Mais cette injustice me motive à lutter pour que nous soyons entendues, que notre travail soit reconnu et que nos droits soient respectés. La lutte doit commencer par nous, les femmes. Nous devons nous respecter nous-mêmes et notre propre travail puis exiger ce respect des autres ».

Luz Sampedro, Comité de coordination de campagne du MUA

Le groupe *Mujeres Unidas y Activas* (MUA) a été monté en 1990 par des femmes immigrées pour que les immigrées d'Amérique latine puissent partager leurs expériences en matière de violence conjugale, de mauvais traitements, de discrimination, d'isolement, et grâce à ce processus de récupération et de transformation personnelle, se sentir plus fortes pour lutter collectivement pour les droits des immigrés, des femmes et des travailleurs. Grâce à l'organisation de groupes de soutien et d'ateliers d'éducation politique, les membres de MUA ont trouvé leur voix, ont parlé de leurs problèmes personnels et plus largement, des injustices sociales et économiques, et ont reconnu leur propre force et construit une communauté ainsi qu'un pouvoir collectif.

Le MUA a participé à des campagnes de lutte pour les services de soins prénataux pour les femmes immigrées sans papiers dans l'État de Californie ; a confronté l'inconvenance des services d'interprétation de la sécurité sociale du comté d'Alameda ; a fait voter d'importantes dispositions en faveur des femmes immigrées dans le cadre de la loi nationale contre la violence faite aux femmes (*Violence Against Women Act* (VAWA)) ; et a organisé des rassemblements, des marches et des forums communautaires pour protester contre la guerre en Irak et les attaques contre les immigrés. L'organisation s'est construite une base solide parmi des femmes qui étaient auparavant isolées et inconscientes de leur propre pouvoir. L'organisation a gagné une reconnaissance au niveau national en tant que programme modèle d'autonomisation et d'organisation des femmes immigrées. Le MUA regroupe actuellement des femmes de San Francisco et d'Oakland en Californie, et compte plus de 400 membres actives.

Le MUA connaît l'ampleur des problèmes que doivent surmonter les femmes immigrées originai-

res d'Amérique latine : et l'organisation a choisi d'en tirer sa force. Sont organisées des formations de « parrainages » en binômes, d'animation de groupes de réflexion, d'éducation de quartier et d'organisation. Cette philosophie à l'esprit, le MUA adopte une approche à plusieurs niveaux pour l'autonomisation, la prise de décision et l'activisme par les femmes immigrées originaires d'Amérique latine. Les femmes demandant le soutien de l'organisation sont encouragées à devenir membres et se rendent à des réunions hebdomadaires. Après trois à six mois de participation, les membres ont la possibilité de suivre l'une des formations qu'offre le MUA tous les ans. Les sessions de formation en animation de réunions et conseils à apporter à d'autres femmes préparent les membres à prendre des rôles de direction dans l'organisation, à créer des espaces où les femmes immigrées peuvent parler de leurs expériences de l'oppression et se soutenir les unes les autres. L'association *Caring Hands Workers' Association* propose à ses membres des sessions de formations intensives dans les secteurs des soins aux enfants et à domicile, avec des cours sur les droits des travailleurs, qui préparent les femmes originaires d'Amérique latine à défendre leurs droits et à obtenir une plus grande indépendance économique et une sécurité accrue.

Les formations en direction et en organisation menées par le MUA permettent à ses membres de s'autonomiser pour comprendre les systèmes qui les oppressent et les exploitent en tant que femmes, travailleuses, immigrées ; de se créer leur propre perspective sur le monde ; de monter des alliances pluriraciales et d'obtenir des outils avec lesquels monter des campagnes d'éducation de la communauté, et s'organiser. Les personnes suivant les formations doivent s'engager spécifiquement à participer au Comité lié à leur formation, et à pratiquer et développer les compétences en direction qu'elles y ont apprises pendant 6 mois à un an après leur formation. Lorsqu'une femme développe ses compétences dans l'un des comités, elle peut décider de suivre une autre formation et donc de prendre un rôle différent dans l'organisation. Les formations sont une chance permanente pour les femmes d'évoluer et d'apprendre.

Au cœur du travail politique du MUA se trouve le *Comité Corazón* – Comité « cœur » de coordination des campagnes – composé de membres

anciennes et nouvelles du MUA. Ce comité est chargé de mener des processus participatifs permettant d'identifier les campagnes à mener, et il est responsable de la prise de décisions sur l'évolution du travail. Il est également un espace où les femmes immigrées discutent du machisme ; font le lien entre la violence au travail et la violence à la maison ; discutent des relations entre l'oppression institutionnelle et l'oppression interpersonnelle ; rêvent de solutions à long terme ; et créent des stratégies pour y arriver. Ces femmes font des exposés aux assemblées générales du MUA, deux fois par semaine ; elles rassemblent les informations données par les membres ; elles planifient, mettent en place et évaluent les activités de campagne ; elles représentent le MUA lors de réunions de coalitions locales et nationales. Elles travaillent également en collaboration avec les conseillères du MUA, les animatrices de réunions et les comités de l'Association des travailleurs. Les femmes ayant nouvellement rejoint de la direction de l'organisation sont poussées à suivre le cours de gestion annuel de 8 semaines organisé par le MUA, et les 4 mois de formation nommée « S'organiser unies pour accroître le pouvoir de la communauté », qui se base sur la théorie politique mais aussi les compétences pratiques nécessaires à l'organisation, permettant aux membres du MUA de rejoindre le *Comité Corazón*.

À l'hiver 2003, le MUA a décidé de passer à des actions communautaires plus stratégiques, et de consacrer plus de ressources à des campagnes de plus long terme, conçues, créées et menées par les membres du MUA. Après moult recherches, analyses et discussions, les membres du MUA ont décidé de concentrer leur première campagne stratégique de long terme sur la question des droits au travail des femmes immigrées : « À la maison comme à l'extérieur ». Le MUA a collaboré avec le *Day Labor Program's Women's Collective* du Centre juridique de La Raza, et grâce au soutien du *Data Center* et du service de santé publique de San Francisco, a créé un projet de recherche participative permettant d'évaluer les conditions de travail dans l'industrie du travail ménager/domestique. Plus de 30 femmes immigrées ont été formées pour mener l'enquête, et ensemble elles ont mené plus de 240 enquêtes auprès de leurs collègues dans la zone de la baie de San Francisco. Les enquêtes, qui duraient une heure, ont été menées dans des laveries, des

parcs, des cliniques, des arrêts de bus et chez les personnes employées de maisons. Selon l'enquête, la majorité des employées de maisons ont à leur charge en moyenne deux adultes et deux enfants, mais plus de 80 % d'entre elles ne gagnent pas assez pour faire vivre une famille de cette taille. Une employée de maison sur cinq a indiqué qu'au cours des deux derniers mois, elle avait été maltraitée, verbalement ou physiquement, à son lieu de travail.

Aux réunions suivantes, les employées de maison se sont chargées d'analyser les résultats obtenus et, choquées par l'exclusion des employées de maisons de nombreux droits du travail et le grave manque de respect pour les protections existantes, ont décidé d'organiser une campagne pour les droits des employées de maison. Le MUA, le *Women's Collective* et le *Women Workers Project* au sein de *People Organized to Win Employment Rights (POWER)* ont formé la Coalition pour les droits des employés de maisons de la région de la baie afin de travailler ensemble, stratégiquement, pour améliorer les conditions de travail dans l'industrie.

Pendant ce temps-là, les employés de maison du sud de la Californie au sein de la Coalition for *Humane Immigrant Rights de Los Angeles (CHIRLA)* et du *Pilipino Worker Center (PWC)* se sont aussi rencontrés pour parler d'une stratégie nationale qui unirait tous les employés de maisons. En septembre 2005, à San Francisco, s'est tenue une réunion historique des employés de maisons de Californie, où plus de 50 membres du MUA, LRCL, CHIRLA, PWC et POWER ont participé, représentant des milliers d'employés de maison, de nourrices à domicile et de soignants. Pendant la rencontre, qui a duré deux jours, les organisations ont toutes présenté les questions formulées par leurs membres, et une liste de priorités a été rédigée en mettant en commun ces demandes. Une Coalition pour les droits des employés de maison couvrant tout l'État de Californie a été mise en place. Ensuite, une délégation d'employées de maisons et d'activistes a rencontré un membre de l'assemblée de Californie et lui a présenté la liste des demandes. L'élue de l'assemblée de Californie a accepté de proposer une loi l'année suivante.

Dès le début, ces organisations de travail sur le terrain se sont mises d'accord pour donner priorité

au développement de compétences en matière de direction chez les employées de maison, selon des processus de prise de décisions démocratiques. Pendant la campagne législative de 2006, plus de 500 leaders d'employés de maison ont participé à des activités d'éducation, de travail de proximité et de plaidoyer. Le soutien à la campagne a été obtenu en faisant des exposés et en organisant des réunions en face à face avec plus de 75 organisations communautaires représentant des retraités, différentes religions, des militants des droits du travail, des femmes, des immigrés, et des militants pour la santé ou la sécurité. Des centaines d'employés de maison se sont rendus à la capitale de l'État tous les mois, pour rencontrer des législateurs, faire pression pour qu'une loi soit votée et tenir des conférences de presse et des rassemblements. La loi a été votée au Sénat et à la Chambre des représentants en Californie, mais malgré les efforts faits pour s'organiser, le gouverneur Arnold Schwarzenegger y a opposé son veto.

Malgré ce revers, les organisations d'employés de maison ne se laisseront pas abattre par un simple veto. Comme l'explique la directrice du *Comité Corazón* du MUA, Enma Delgado, « *Il a opposé son veto à la loi, mais il ne peut pas nous retirer tout ce que nous avons appris. Nous sommes prêtes à lancer notre prochaine campagne.* » Les organisations d'employés de maison en Californie continuent à travailler ensemble, et étudient actuellement l'organisation d'une nouvelle campagne politique dans l'État de Californie pour 2008.

Autour de l'année 2005, le MUA avait également commencé une collaboration avec une organisation de New York nommée *Domestic Workers United*, qui avait démarré un processus parallèle de recherches menées par ses membres sur les conditions de travail dans l'industrie, afin de partager les leçons tirées et toute information sur le travail des organisations d'employés de maison.

2. Domestic Workers United – organisation new-yorkaise

« *Que vous ayez vos papiers ou non, dans ce grand monde il y a des droits humains. Une fois que vous savez ça, aucun employeur ne peut vous faire croire tout et n'importe quoi. Si vous refusez de promener le chien, si vous ne voulez pas enlever la neige à la*

GROUPES FORMÉS RÉCEMMENT PAR LES EMPLOYÉES DE MAISONS AUX ÉTATS-UNIS

pelle, ils vous menacent d'appeler les services d'immigration. Regardez-les dans les yeux et dites leur : « Je n'ai pas peur de vous. Je ne suis pas un extra-terrestre. Je suis un être humain. »

Joyce Campbell, Domestic Workers United, NY

Domestic Workers United a été créé en 2000 par des membres de *Kalayaan/Women Workers Project du CAAAV : Organizing Asian Communities*, en collaboration avec *Andolan : Organizing South Asian Workers*. De nombreuses employées de maisons originaires des Philippines et membres du CAAAV avaient travaillé à Hong Kong en tant qu'employées de maison avant d'arriver à New York. À Hong Kong, le mouvement des employés de maison est très fort – il se compose de plusieurs organisations qui fournissent divers services et possèdent une longue histoire en matière de luttes pour les travailleurs. En outre, à Hong Kong tous les employés de maison signent un contrat standard.

Lorsque ces employées de maison originaires des Philippines sont arrivées à New York, elles ont été surprises de voir qu'il n'existait aucune norme pour ce type de travail aux États-Unis. Elles ont également été surprises de constater que les employées de maison qui étaient principalement originaires des Antilles et d'Amérique latine ne s'étaient pas organisées et qu'il n'existait aucune organisation pour elles. En 1999, suite à deux années de travail de plaidoyer en faveur d'employées de maison asiatiques qui étaient mal payées ou maltraitées par leurs employeurs, elles se sont rendu compte de l'ampleur du besoin en réglementations dans l'industrie et du fait que les employées de maisons n'avaient pas de voix unie ; en conséquence les membres du *Women Workers Project du CAAAV* ont commencé à faire un travail de proximité auprès des employées de maisons.

Dès le début, les membres d'*Andolan* et du *Women Workers Project* se sont soutenues les unes les autres et ont travaillé ensemble pour monter DWU en tant que collaboration qui permette d'augmenter le pouvoir des employées de maisons en général. En 1999, les deux groupes se sont réunis, avec *Unity Housecleaners*, projet du *Workplace Project* basé à Long Island, pour discuter de stratégies pouvant affecter toute l'industrie. Peu après, en 2000, un Comité de direction des employées antillaises a été établi pour donner une perspective au nouveau groupe.

Aujourd'hui, le DWU est une organisation indépendante de travailleurs des Antilles, d'Afrique et d'Amérique latine, qui coordonne avec d'autres organisations d'employés de maison, via la *New York Domestic Workers Justice Coalition*, un travail de construction de capacités couvrant toute l'industrie. Les organisations membres de la Coalition comprennent *Domestic Workers United; Andolan: Organizing South Asian Workers; Kalayaan/Women Workers Project of CAAAV: Organizing Asian Communities; Haitian Women for Haitian Refugees; Damayan Migrant Workers Association et Unity Housecleaners*, de Long Island.

Depuis le début, DWU a toujours été compris comme moyen de construire un mouvement. DWU cherche à organiser des luttes pour des populations de travailleurs qui ne se sont jamais organisées en groupe auparavant, mais aussi à soutenir la coordination des différents efforts effectués en matière d'organisation, dans l'intérêt de toute l'industrie. Ce travail se concentre sur 4 objectifs principaux : 1) augmenter le pouvoir des employées de maisons, 2) élever le niveau de respect pour le travail d'employé de maison, 3) établir des normes de travail justes pour les employés de maisons, et 4) aider à la construction d'un mouvement permettant de mettre fin à l'exploitation une bonne fois pour toutes. Comme l'indique son dernier objectif, DWU s'intéresse également à une perspective plus large pour ses membres, pour qu'ils se considèrent comme des agents d'un changement affectant le monde entier, luttant non seulement pour modifier les conditions de travail des employés de maison, mais aussi pour tous les travailleurs et opprimés. En d'autres termes, DWU cherche à forger une perspective qui lie la lutte pour les conditions de travail des employés de maisons à la construction d'un mouvement plus large menant à une transformation sociale fondamentale.

Aujourd'hui, la structure de l'organisation comprend des comités actifs, menés par des membres, qui sont chargés d'y mener le travail de l'organisation : un comité de recrutement de nouveaux membres, un comité de campagne, un comité de développement de l'organisation, un comité culturel et un comité de développement des compétences en direction. Chaque comité est coordonné par des membres du comité de direction. Les membres du Comité de direction sont des membres actifs qui ont participé à au moins

6 assemblées générales consécutives, ont suivi le programme de formation en direction du DWU et peuvent s'engager à honorer leurs responsabilités en tant que membres du Comité de direction, mais aussi sur ses principes.

Modèle d'organisation : Le modèle d'organisation du DWU se base sur 5 éléments

1. *Recrutement de membres afin de construire une base formée de membres engagés.* Pour cela, le recrutement se fait dans la rue, au parc, à l'église, par le bouche à oreille, par téléphone, mais aussi par des programmes amenant les employés de maisons au sein de l'organisation, comme des cours d'informatique ou de langues.
2. *Développement de compétences en direction, pour obtenir une direction politique pour les employés de maison dans l'organisation et dans le mouvement plus généralement.* Pour cela, un programme de formation en direction est organisé annuellement, et existent des échanges permanents avec d'autres organisations de construction du mouvement.
3. *Des campagnes de terrain destinées à améliorer les conditions de vie et de travail des employés de maison, notamment des campagnes de lutte pour la justice pour les employés de maisons exploités et des campagnes politiques plus générales pour le respect des normes en matière de travail.* Le DWU milite en permanence pour 3 à 5 cas d'injustice pour des employés de maisons, mal payés ou maltraités, et sa campagne globale actuelle est destinée à faire voter une déclaration des droits pour les employés de maison dans l'État de New York. Le travail de communication et avec les médias joue un rôle crucial dans ces campagnes. Les médias ont toujours été un outil critique pour modifier la façon dont les gens considèrent le travail des employés de maison.
4. *Construction d'alliances pour renforcer le mouvement.* Travail de construction d'alliances par des campagnes et des alliances stratégiques de long terme, qui permettent de renforcer les capacités en termes de pouvoir et de direction pour les employés mal payés. DWU fait partie

de nombreuses alliances y compris la *New York Domestic Workers Justice Coalition*; la *National Alliance of Domestic Workers*; *New York Jobs with Justice* et *Grassroots Global Justice*. DWU s'intéresse également au renforcement des alliances avec les employés agricoles et les employés mal payés du Sud, en raison de l'histoire partagée d'exclusion raciale du droit du travail et du mouvement syndical en général.

5. *Développement des compétences organisationnelles, pour veiller à ce que l'organisation ait des ressources et la capacité de maintenir la croissance de son travail.* Il s'agit là d'un travail de recrutement, de recherches de fonds sur le terrain, et de construction des capacités d'organisation en plusieurs langues, entre autres choses.

DWU a permis d'augmenter la visibilité des problèmes des employés de maisons à New York, en exposant en public des cas d'exploitation et en organisant des campagnes de terrain pour obtenir plus de pouvoir, de respect et des normes justes dans la profession. Depuis 2000, DWU a remporté plus de 400 000 dollars de salaires non payés pour des employés de maisons travaillant dans l'État de New York. DWU a également publié une enquête sans précédent sur l'industrie du travail domestique, nommée : *Home Is Where the Work Is: Inside New York's Domestic Work Industry*. En outre, en 2003 les membres de DWU ont pu célébrer le vote d'une loi à New York obligeant les agences de travail temporaire chargées de placer les employés de maisons à jouer un rôle dans la protection des droits des employés de maison, ainsi que d'une résolution demandant à ce que toutes les personnes employant quelqu'un chez soi suivent les directives du contrat standard du DWU. Peu après, les membres de DWU ont organisé une convention pour discuter de l'établissement de normes justes régulant le travail des employés de maisons, au niveau de l'État.

Cette convention a entraîné la rédaction de la première version de la Déclaration de droits des employés de maisons, qui établit des normes de travail justes, y compris un salaire décent, une couverture santé et des avantages de base. Elle traite également de l'exclusion des employés de maison des réglementations de base concernant le travail ; elle leur donne une reconnaissance en tant que véritable main d'œuvre ; elle établit des

réglementations spécifiques pour remédier à l'isolement et la vulnérabilité des employés de maison face aux mauvais traitements et aux abus. Une fois votée, la Déclaration de droits sera l'outil juridique le plus complet en matière de protection des employées de maisons dans toute l'histoire des États-Unis. DWU lutte actuellement pour que cette Déclaration de droits soit votée en 2008.

En faisant ce travail d'union des organisations des employés de maisons et de collaboration pour développer des stratégies d'organisation dans toute l'industrie – comme la campagne pour la Déclaration des droits –, les membres de DWU ont pu pousser le mouvement féministe vers une observation des liens entre l'exploitation du travail invisible des femmes chez d'autres et les droits du travail pour les femmes, notamment les femmes non blanches. Des organisations comme *A Better Balance*, qui est principalement composée de femmes originaires de la classe moyenne cherchant un meilleur équilibre entre le travail et leurs responsabilités familiales, ont rejoint la lutte pour la Déclaration de droits. En outre, le mouvement syndical a commencé à comprendre la nécessité de mettre en place de nouvelles stratégies d'organisation pour réagir aux conditions changeantes et à la dynamique de l'économie mondiale, tout en reconnaissant également de plus en plus le rôle que les femmes immigrées travaillant peuvent jouer dans la régénération du mouvement. John Sweeney, président du syndicat AFL-CIO, s'est rendu à une réunion du DWU sur la Déclaration des droits le 7 juin 2007, où il a parlé de sa mère, employée de maison pendant 40 ans, et de l'importance de soutenir les organisations d'employés de maisons.



Conclusion

Si les organisations d'employés de maisons aux États-Unis restent encore jeunes, et si les défis à relever à l'avenir restent nombreux, les impacts sur le mouvement de justice sociale plus vaste se sont déjà fait ressentir politiquement, concrètement et culturellement. Politiquement, l'analyse de l'impact de la mondialisation néolibérale sur les femmes du Sud et les femmes immigrées au Nord a permis à beaucoup de comprendre les conséquences invisibles du système économique brutal dans lequel nous vivons. En outre, l'analyse du travail néces-

saire des employées de maisons, de son rôle et de sa valeur dans l'économie mondiale, aide à mieux comprendre l'importance stratégique du travail effectué dans ce secteur. De même, l'analyse de l'histoire de l'esclavage aux États-Unis et de son influence durable sur la société actuelle sera fondamentale pour l'organisation de tout mouvement de justice sociale futur.

Concrètement, les leaders d'employées de maisons ont déjà permis de confronter une culture basée sur la patriarchie, le racisme et les discriminations liées aux classes sociales dans la société en général et dans le mouvement pour la justice sociale également. Ce mouvement a permis d'ouvrir la porte à des centaines de femmes immigrées non blanches originaires de la classe ouvrière, de les mettre en position de dirigeantes – d'organiser des luttes, d'être une inspiration pour d'autres, et de mobiliser des communautés entières pour un avenir meilleur – prouvant par là que ces activités sont précisément celles dont le mouvement pour la justice sociale aux États-Unis avait besoin. Les employées de maisons ont monté des organisations, des groupes de soutien, des coopératives, des alliances, bref toute une culture de résistance dans leurs communautés.

Il faut également noter la tenue du premier forum social des États-Unis, où de nombreux membres d'organisations du « mouvement » ont participé, organisations basées sur des communautés ouvrières non blanches – et pour beaucoup menées par des femmes. L'USSF a été pour beaucoup la manifestation d'un profond changement dans le mouvement pour la justice sociale aux États-Unis, fruit de plusieurs années de travail de terrain, d'organisation de groupes au sein des communautés et de développement des compétences en direction et de construction d'alliances. Les organisations d'employés de maison sont fières de faire partie de cette force croissante, menée par des travailleurs. Le mouvement pour les droits des employés de maisons a été très représenté pendant tout l'USSF, et au moment où nombreux sont ceux qui demandent ce qui ressortira de cette rencontre historique, la formation de la *National Domestic Worker Alliance* est considérée comme l'un des grands succès de la réunion.

En outre, les organisations d'employées de maisons ont prouvé qu'il n'existait pas de popu-

lations, communautés ou industries impossibles à « unir ». Même si les défis à relever sont énormes, notamment en terme de syndicalisme aux États-Unis – car les travailleurs y travaillent à toute heure, dans des conditions de pression économique et sociale énormes –, les employées de maisons sont en train de s'unir. Elles nous ont ainsi forcés à nous poser des questions importantes sur les raisons pour lesquelles certaines populations étaient classifiées comme « impossibles à unir », notamment : qui pense cela, pourquoi le pensent-ils et qui profite d'une telle opinion ?

Si certains leaders de ce mouvement naissant s'identifient très peu au féminisme, leur lutte est néanmoins clairement pro-femmes. Ces organisations exigent quotidiennement que le « travail des femmes » soit reconnu et mis en valeur, et pratiquent l'autodétermination des femmes, défendent leurs droits de prendre les décisions qui leurs sont propres et de vivre dans le respect et la dignité. Elles luttent contre la répétition des modèles de patriarchie capitaliste dans les mouvements de justice sociale, et se trouvent en première ligne

de l'organisation des derniers mouvements aux États-Unis. Plus récemment, les leaders des employées de maisons ont demandé au National Day Labor Organizing Network (NDLON) de reconnaître les travailleuses à la journée; elles ont proposé et gagné une résolution pour les droits de femmes à l'assemblée générale du NDLON ; elles ont pris des positions plus élevées dans l'organisation.

Culturellement, les organisations d'employées de maisons ont forcé le mouvement pour la justice sociale à donner une juste valeur aux rôles joués par les femmes, en tant que principal gagne-pain, pour leurs familles à la maison et à l'étranger, et fournisseuses de soins pour leurs employeurs et leurs propres enfants. Les employées de maisons ont forcé les gens à mieux réfléchir au travail invisible qui permet à d'autre travail d'être fait, et à l'importance d'une reconnaissance, d'un respect et d'une protection pour ce travail conformément aux principes des droits humains fondamentaux. Et pour citer les membres de Domestic Workers United, « *Nous rêvons qu'un jour, tout travail sera évalué selon les mêmes critères.* »

■ Historique – Organisation des employées de maisons en Californie

- Été 2004** Projet de recherche participative auprès des employées de maisons de la région de la baie.
- Fête du travail 2005** Lancement de la Bay Area Domestic Worker Rights Coalition.
- Octobre 2005** Réunion californienne de California Domestic Workers, à San Francisco ; liste de priorités établie en matière de législation, et formation d'une coalition californienne.
- Novembre 2005** Voyage d'une délégation vers Los Angeles où elles rencontrent un membre de l'Assemblée de Californie, Cindy Montañez ; décision de rédiger une loi où inclure les employés de maisons et protéger leurs droits au paiement des heures supplémentaires, assortis d'amendes contre les employeurs ne respectant pas la loi.
- Janvier 2006** « Loi nounous » introduite à l'Assemblée de Californie.
- 30 mars 2006** Des centaines d'employés de maison se rendent à Sacramento, capitale de l'État de Californie, pour une journée de plaidoyer pour les employés de maison.
- Mai 2006** « Loi nounous » votée à l'Assemblée de Californie.
- Août 2006** « Loi nounous » votée au Sénat de Californie.

HISTORIQUE

- Septembre 2006** Le gouverneur Schwarzenegger oppose son veto sur la « loi nounous » ; les employées de maisons de Californie restent déterminées à continuer à se battre pour l'égalité des droits.
- Janvier 2007** Lancement national des convocations à une réunion des organisations d'employées de maisons au niveau national, au premier forum social des États-Unis à Atlanta, Géorgie, en juin.
- Mars 2007** Publication du rapport *Behind Closed Doors: Working Conditions of Bay Area Household Workers*, le jour de la fête internationale des femmes, avec rassemblement de plus de 150 employées de maisons, journalistes et activistes de la communauté.
- Juin 2007** 12 organisations d'employées de maisons de 4 villes différentes se retrouvent au forum social des États-Unis à Atlanta, et participent à plusieurs journées d'échanges, de programmes d'éducation communs et d'ateliers destinés aux participants au forum. Lors de la réunion finale, elles décident de créer l'Alliance nationale pour les employées de maisons.

Historique - Domestic Workers United, New York

- 1965** Vote de la loi sur l'immigration, permettant une immigration vers les États-Unis d'une vaste gamme de pays du monde entier.
- 1996** La nouvelle génération d'employés de maison s'unissant à New York commence dans la communauté originaire du sud asiatique, par une organisation travaillant sur la violence conjugale dans la communauté sud asiatique, Sakhi for South Asian Women.
- 1998** CAAAV: Organizing Asian Communities' Women Workers Project commence à former des groupes d'employées de maison originaires des Philippines.
- 1999** Discussions stratégiques entre les organisations d'employés de maison à New York, y compris avec la CAAAV : Organizing Asian Communities, Andolan: Organizing South Asian Workers et Unity Housecleaners de Long Island.
- 1999** CAAAV's Women Workers Project commence à toucher les employées de maison originaires des Antilles et gagne un premier procès avec une somme totale de 120 000 dollars de dommages pour une employée de maison esclave, originaire de Jamaïque.
- 2000** Lancement de Domestic Workers United, établissement du comité directeur.
- Juin 2003** Les employées de maisons de New York travaillent ensemble au sein d'une coalition afin de gagner le vote de la loi locale n° 33, qui oblige les agences de travail temporaire qui placent les employés de maisons à informer les travailleurs de leurs droits et les employeurs de leurs obligations juridiques.
- Novembre 2003** Les employées de maisons de New York se réunissent lors d'une convention où plus de 200 employées de maisons discutent des normes en matière de travail, menant à la rédaction de la Déclaration de droits des employées de maisons.





- Janvier 2004** Les employées de maisons de New York lancent une campagne sur tout l'État pour exiger le vote de la Déclaration de droits des employées de maisons au sein de la législation étatique, afin d'établir des normes de travail justes pour les employées de maisons dans l'État de New York.
- Avril 2004** Keith Wright, élu de l'Assemblée basé à Harlem, introduit la Déclaration de droits des employées de maisons à l'Assemblée.
- Octobre 2005** Les employés de maisons de New York montent le tribunal des droits humains des employés de maisons, avec le témoignage d'une douzaine d'employés devant un panel d'experts, y compris le Rapporteur spécial de l'Onu sur la discrimination raciale.
- Mai 2006** Les employés de maisons à New York, avec des chercheurs originaires d'Oakland, publient avec le California's DataCenter "*Home is Where the Work Is: Inside New York's Domestic Work Industry*".
- Janvier 2007** Lancement national des convocations à une réunion des organisations d'employées de maisons au niveau national, au premier forum social des États-Unis à Atlanta, Géorgie, en juin.
- Début juin 2007** Les employées de maisons à New York lancent une semaine d'action, y compris une réunion publique, une marche, le jour d'action « Albany » et un petit déjeuner de solidarité avec les travailleurs. Des travailleurs de Casa dans le Maryland se joignent à elles par solidarité.
- Juin 2007** 12 organisations d'employées de maisons de 4 villes différentes se retrouvent au forum social des États-Unis à Atlanta et participent à plusieurs jours d'échanges, de programmes d'éducation communs et d'ateliers destinés aux participants au forum. Lors de la réunion finale, elles décident de créer l'Alliance nationale pour les employées de maisons.