

4

Les formes d'exploitation des « bonnes à tout faire » en milieu urbain dakarois

Modou Diome

Introduction

Cette étude sur l'expérience des femmes « domestiques », issues du monde rural, est une réflexion sur leurs conditions de vie, de recrutement, de travail et de licenciement. En réalité, la crise arachidière et les effets néfastes de certaines politiques économiques n'ont pas seulement exacerbé la pauvreté au Sénégal mais ils ont surtout favorisé un exode massif des ruraux vers les métropoles, (Bathily 1992 ; Diop et Diouf 1990). Traditionnellement, ce flux migratoire est plus connu sous sa dimension masculine. Cependant, elle comporte un aspect féminin eu égard aux différentes vagues de jeunes filles qui atterrissent saisonnièrement à Dakar, la capitale sénégalaise (Diop 2010).

Les premières vagues se sont déversées dans les années 1970 sur la presqu'île du Cap-Vert où elles étaient préposées aux travaux domestiques pénibles (linge, repassage, entretien des enfants, repassage, vaisselle, cuisine, lavage, nettoyage, etc.). Cherchant à gagner à la sueur de leur front des revenus à même de satisfaire leurs propres besoins et ceux de la parentèle, elles seront exposées, dans de nombreuses situations, à la loi de la *flexibilité* du travail et du salaire¹, exploitées, des fois violentées ou abusées sexuellement, licenciées sans droit, mal hébergées, etc. (Ndione, Sagna et Bugnicourt, 1987).

Leurs conditions de recrutement, de travail et de licenciement et les risques qu'elles encourent quotidiennement au sein des ménages interpellent à la fois l'Etat, les Organisations de défense des droit de l'homme, la justice,

les syndicats, le bureau international du travail, etc. Mais ce problème, jusqu'ici insuffisamment pris à bras le corps par les autorités et les différentes organisations qui se préoccupent des conditions de vie de la femme, mérite qu'on s'y intéresse de près. Pourtant, des conventions signées par le Sénégal², le Code du travail ainsi que des textes réglementaires interdisent ces pratiques. Néanmoins, elles persistent. Et les acteurs semblent s'en accommoder.

A travers une exploitation de données qualitatives issues d'entretiens, d'observations, de la presse et de téléfilms, la présente contribution se focalisera sur le profil croisé des acteurs (« domestiques » et « maîtresses ») et les différentes formes d'exploitation. Il s'agira en second lieu, d'analyser les différentes stratégies que ces migrantes déploient pour faire face à cette situation dégradante et à la flexibilité qu'elle exige. Certaines recommandations seront formulées en conclusion.

Les formes d'exploitation de la « bonne à tout faire »

« *Domestiques* » et « *maîtresses de maisons* » : *profils croisés*

La « domestique » porte en général le nom générique de « *Fatou* », de « *mbindaan bi* » (la recrue, servante, femme de ménage, bonne) ou bien même de « *janq bi* » (la fille de maison). Le terme français « domestique », qu'on emploie aujourd'hui dans la littérature pour désigner les employées de maison, a une origine esclavagiste. En effet, les anciennes esclaves de maison portaient cette étiquette qui les différenciait des esclaves des plantations de coton, de café ou de canne à sucre. Elles étaient destinées à s'occuper de « l'espace domestique » (de la cuisine, du linge, de la vaisselle) et servaient d'accompagnatrices à leur « maîtresse » ou d'objets sexuels pour leur « maître ». L'usage d'une telle notion historiquement et sociologiquement connotée pour désigner l'employée de maison ne renvoie pas ici forcément à la réalité esclavagiste, mais à de dures conditions d'existence. D'où l'usage même du terme « bonne à tout faire ».

En milieu urbain dakarois, c'est connu, le profil « caricaturé » de la bonne reflète quelque part l'image d'une « sauvageonne analphabète » souffrant du complexe du citadin. Elle est qualifiée de « *kaw kaw* » non « branchée » (celle qui vient du monde rural). Alors, elle se met quelquefois, passionnément, à se raffiner, à se dépigmenter (« *xeesal* ») pour apporter la preuve qu'elle est au diapason ; s'exerce à parler le wolof avec le même ton que les locuteurs et locutrices natifs ; opère une mue radicale pour se faire accepter des gens qui la taxent « d'arriérée ». S'entassant parfois dans des bidonvilles où règnent l'insécurité, l'insalubrité, la promiscuité, la misère, parfois la débauche, elles

sont écartelées entre leur identité traditionnelle qu'elles masquent et la figure moderniste qu'elles cherchent à incarner. Les abris précaires, les taudis et les maisons inachevées qu'elles squattent, leur surnombre dans les chambres qu'elles louent en groupe, témoignent, en partie, de leur situation de « passante » et de leur indigence. En principe, elles ne viennent pas élire la ville pour domicile. Elles cherchent plutôt à faire fortune pour retourner au village car, selon l'imaginaire villageois, la ville n'est pas une demeure. Pourtant, dans bien des cas, elles s'accrochent à l'urbain. La vie citadine semble parfois les fasciner et les émerveiller.

La bonne a du mal à avoir du travail lorsqu'elle est en grossesse ou allaite ; lorsqu'elle dispose d'attributs esthétiques susceptibles de rendre jalouse la recruteuse ou quand elle est suspectée d'être apparemment « mal propre ». Quand elle décroche un emploi, elle se voit préposée à la vaisselle, au linge, à la cuisine, à l'entretien des enfants, bref à tous les travaux ménagers. Son impératif de polyvalence justifie l'expression péjorative de « bonne à tout faire ». Elle est contrainte d'être polyvalente pour deux raisons : d'une part pour avoir du travail rapidement et d'autre part pour mériter un salaire supérieur à celui de celles qui ne disposent pas des mêmes aptitudes. En effet, l'accès rapide au travail et à un salaire plus élevé dépendent pour beaucoup de cette polyvalence dans les travaux domestiques. Ce critère fait partie des conditionnalités qui leur sont imposées lors du recrutement par les « maîtresses de maison ».

Le terme « maîtresse de maison » a la même origine historique que le vocable « domestique ». Cette « maîtresse » ou « *jaatiké* » en wolof, développe une apparence de « *drianké* » (de citadine belle et aisée) vivant habituellement au dessus de ses moyens et très versée dans la débrouille, via les tontines (« *natt* »). Elle est généralement présentée par les « domestiques » interviewées comme « truand », « paresseuse », « autoritaire », « violente » (verbalement et physiquement), « méprisante », « suffisante », « arrogante », « exigeante » et « difficile à satisfaire ». Un portrait confirmé en partie par les propos d'une « maîtresse de maison » recueillis lors d'un entretien. Laquelle « maîtresse » nous a fait la confidence qu'il lui est arrivé, « de bastonner sa bonne pour négligence, manque d'hygiène et insubordination ». Ce fait semble ne pas être un cas isolé. Elles sont d'habitude promptes à se rendre justice elles-mêmes.

Dans son milieu, le fait d'avoir une bonne est un luxe. Ne pas pouvoir la payer à la fin du mois, ce n'est pas aussi grave que cela, pour certaines d'entre elles. Il faut juste savoir manipuler les relations (dans la justice). Elle se targue ce faisant, comme le disent certaines bonnes, « de bien connaître la ville » ; use et abuse de son capital social (ses relations) pour les intimider. La « maîtresse »

sait toujours comment contrer toute riposte de la bonne ou de ses tuteurs. Les victimes méconnaissent le droit et cèdent facilement à l'intimidation (« *nappé* »), ou à la provocation (« *tappaas* »).

Pour mieux illustrer les formes d'exploitation de la « bonne à tout faire » par les « maîtresses de maison », nous mettons l'accent ci-après sur le « calvaire » des travaux domestiques.

Le calvaire des travaux domestiques

La bonne, en milieu urbain dakarais, et surtout dans certains ménages, est un être « taillable et corvéable ». Elle fait figure quelquefois d'une sorte de bête de somme. « *Du ma seen mbaam, da may daan sa ma doolé rekk* » (je ne suis pas votre ânesse, je ne fais que gagner ma vie à la sueur de mon front », a-t-elle l'habitude de répliquer à ceux ou celles qui la font peiner. Elle est certes rémunérée, car toute peine mérite salaire. Mais certaines patronnes peuvent, après service rendu, refuser de la rétribuer prétextant d'un objet qu'elle aurait volé ou cassé. Ainsi, « un travail mal fait », « des dégâts matériels dans l'exercice du service », « un habit détérioré lors du repassage », « une journée d'absence » même en cas de maladie, etc. lui sont, le plus souvent, défalqués lors du paiement. Dés fois, malgré l'imminence de ses besoins économiques, elle se résigne à percevoir son salaire vers le quinzième jour du mois.

« La bonne à tout faire » est de surcroît sous-payée— le plus souvent au dessous du SMIG³— alors qu'elle trime quotidiennement. Et cela transparait à travers un entretien réalisé par Natacha David avec Fatou Bintou Yaffa⁴, Présidente du Comité national des femmes de la Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS) :

Leur gain dit-elle, est tellement faible qu'avec des loyers très chers et la nécessité d'envoyer de l'argent pour la famille au village, elles ne parviennent que très difficilement à survivre. C'est souvent à l'arrivée que c'est le plus dur. Quand on leur donne un endroit où dormir dans la maison, c'est pour mieux les exploiter [...] Les salaires varient entre 5 000 CFA/ mois (moins de 10 €) pour les plus jeunes qui s'occupent des enfants et 30 000 CFA /mois pour celles plus expérimentées qui s'occupent de tout, la cuisine, le ménage, les enfants.

Mieux, elle est contrainte de travailler sans indemnités d'heures supplémentaires, sans primes, sans plan de carrière, ni contrat de travail. Ce qui, du reste, la soumet à la loi d'airain de la flexibilité du travail et du salaire. Conséquemment, les conditions de travail et de licenciement dans lesquelles elle évolue s'écartent, pour beaucoup, du cadre de la loi en vigueur.

Sous un autre aspect de la question, un diagnostic de sa situation permet de déceler que la plupart d'entre elles travaillent sept jours sur sept, douze mois sur douze tout en percevant le même salaire, si elle reste pendant tout ce temps avec la même « maîtresse ». Ce qui est loin d'être le cas des agents du secteur public et privé formel lesquels bénéficient, conformément à la loi (Statut général de la fonction publique et Code du travail) d'un septième jour chômé et payé chaque semaine et d'un mois de congé chômé et payé annuellement. Le non respect du droit social (celui du travail et de la sécurité sociale) est certain dans le secteur. Les risques de travail qui la guettent sont légion : les accidents de travail, les accusations de vol, les abus, les contentieux judiciaires, etc. Son statut de « *mbindaan* », négativement connoté, n'est guère valorisant. Elle a peu de droits et beaucoup d'obligations et fait face à de multiples formes de privations : droit de grève, cotisation pour la retraite, etc. Sous bon nombre de toits, elle n'a qu'un seul droit, celui d'une « domestique » : travailler comme le souhaite la « maîtresse de maison » ou être renvoyée.

Parmi les facteurs qui lui compliquent le travail, il faut citer l'absence d'*unité de commandement*⁵ pour utiliser les termes d'Henri Fayol (1918). En fait, force est de reconnaître que sa posture est inconfortable parce qu'elle est contrainte de répondre aux sollicitations des autres membres de la maison et d'exécuter leurs commandements même s'ils entrent en contradiction avec la consigne de la « maîtresse de maison ». Ce faisant, si elle s'exécute, elle désobéit à celle-ci. En cas de refus, elle est taxée d'insubordination par les autres membres de la famille. C'est dire que la bonne en milieu urbain dakarois est entre le marteau et l'enclume d'une dispersion des pôles de commandement dans la mesure où elle rend compte à une seule personne et reçoit des ordres de partout. L'absence d'*unité de commandement* l'expose à un stress et à une angoisse permanente.

Dans ce contexte, la violation des droits de l'homme et du code du travail est réelle. Certaines sont remerciées sans droit, malmenées, rabrouées à longueur de journée, exposées aux caprices et à la violence des « maîtresses ». Sous ce rapport, le travail, traditionnellement perçu comme source d'affranchissement, produit son opposé : l'asservissement et l'exploitation. Il se mue en « calvaire » pour la « domestique » qui ne cherche qu'une chose : vivre à la sueur de son front. Comme l'affirme une enquêtée : « aucune maîtresse de bonne n'aimerait, dans le cadre des relations de travail, que son propre employeur le traite comme elle le fait avec sa domestique ».

Seulement, cette prolétaire des temps modernes n'est pas uniquement exploitée économiquement, elle fait également l'objet d'exploitations sexuelles.

Viol et harcèlement : formes d'exploitation sexuelle des bonnes à tout faire

Le quotidien sénégalais *l'Observateur*⁶ dans l'une de ses livraisons avait titré à sa une : « Viol à Mboro- D. T. abuse de sa bonne et prend deux ans »⁷. En effet, le présumé coupable, cinquantenaire et agent de maîtrise aux Industries Chimiques du Sénégal, aurait, selon le journaliste auteur de l'article, violé sa bonne à deux reprises. Le premier jour, la victime rentra chez elle en boitant sans rien dire à sa mère. Le deuxième, le sieur Touré récidiva. Elle subit le même sort alors qu'elle était sous la douche. Alertés par ses cris, les voisins sont venus la délivrer. Ce n'est qu'après ce dernier acte qu'elle décida d'ester en justice contre l'époux de sa « maîtresse ». L'exemple de cette fille de 18 ans, selon nos entretiens et observations dans la presse, semble ne pas être un cas à part.

En effet, issue le plus souvent des milieux ruraux, peu raffinée au départ et maladroite, elle améliore son image de marque au fil du temps, cherche à briser sa ruralité et à adopter les us et coutumes de l'urbain pour conjurer le sentiment d'infériorité qu'elle éprouve. Par ce passage en force, elle tombe dans le piège libidinal de certains « maîtres », époux ou fils de « maîtresses » etc. Ainsi, en lui faisant miroiter le luxe ou en usant de l'influence, elle peut finalement s'enliser, avec le temps, dans la luxure.

L'exploitation sexuelle des bonnes a engendré le phénomène des enfants naturels en milieu rural. Le phénomène est aujourd'hui accentué par la vague de migrants féminins prenant périodiquement d'assaut, la capitale, à la recherche de travail. Elles viennent y gagner leur vie. Mais le mirage qu'elles dégagent une fois de retour au village produit un effet d'entraînement. Même les plus jeunes filles s'y mettent, espérant faire fortune et accéder à une mobilité sociale. Mal préparées à affronter la vie citadine, certaines d'entre-elles peinent à s'adapter.

De nos jours, le fait de ne pas tomber enceinte est l'exception qui confirme la règle. Le contexte socioéconomique défavorable est un stimulus remarquable sur l'ampleur qu'il prend. A ce titre, on constate mieux maintenant les conséquences néfastes de la déstructuration de l'économie arachidière et de la négligence des cultures vivrières sur les valeurs et normes sociales qui gouvernaient le monde rural. Selon le témoignage de personnes ressources, beaucoup de bonnes furent victimes de grossesses non désirées (« *ëmb* » ou « *biir* »).

Lorsque la jeune fille, se sent engrossée, elle retourne dans son village pour y accoucher loin des regards indiscrets. Dès sa délivrance, elle retourne travailler en ville après avoir laissé le bébé entre les mains de sa mère déshonorée. Le phénomène des enfants naturels en milieu rural, est apparu avec l'exode des filles, affirment en majorité les interviewées. Ces enfants, conformément à la coutume, sont considérés comme un déshonneur, une souillure du lignage. De

ce point de vue, il ressort de nos entretiens que beaucoup de filles mères ainsi que leurs enfants éprouvent une réelle difficulté d'intégration sociale. Certaines sont « chassées de la maison familiale » (« *genné* »), d'autres « s'exilent⁸ » (« *dugg all* »), ou « pratiquent l'avortement » (« *yax biir* »). Pour les cas les plus désespérés, la solution est recherchée dans « l'abandon du bébé dès sa naissance » (« *jur sanni* »), « l'infanticide » (« *jur faat* ») ou le « suicide » (« *xaru* »). Une réalité qui est d'ailleurs visible à travers les rubriques « faits divers » des journaux, lesquels reprennent des procès verbaux de la police ou de la gendarmerie. Celles qui recourent à l'infanticide, à l'avortement, ou à l'abandon de nourrissons sur des dépotoirs d'ordures, dans la rue, devant des maisons ou dans des pouponnières, cherchent à éviter la honte (« *gacce* »).

Mais en cas de fausse manœuvre, c'est la prison qui les attend. Dans de pareilles circonstances, la fille mère est traînée devant la justice pour homicide et écope d'une peine d'emprisonnement. Ici, certains défenseurs des femmes pensent que les co-auteurs de grossesse, en l'occurrence les hommes, doivent être juridiquement solidaires. Pour eux, la fille mère ne doit pas être la seule à endosser cette lourde responsabilité.

Les origines illégitimes de ces enfants acquis au travail (accident de travail) leur ôtent toute chance d'une intégration sociale réussie dans une société qui les renie et dont les membres ne les considèrent pas toujours comme des alter égaux. Illégitimes ils sont et illégitimes ils resteront... dans une société qui n'oublie pas. Ce « faux pas » de la mère est une tâche indélébile dans la mémoire collective. Ces « enfants de Dakar » comme on les nomme dans les villages, sont les filles et les fils du néant, de l'anonymat de la ville. Le père, le plus souvent, est anonyme, voire inexistant car certains d'entre eux refusent la paternité. Or, sans « père », il n'y a pas de nom de famille et l'enfant, socialement, est inexistant, d'où l'appellation les « enfants de Dakar ». Pour lui assurer une existence sociale, la mère est obligée de lui donner son propre nom de famille. L'enfant ne bénéficie ni de mouton immolé, ni de festivité pour célébrer le baptême. Cependant, des cas marginaux franchissent le Rubicon en célébrant à grande pompe la naissance d'enfants naturels.

Pour mieux illustrer l'exploitation sexuelle des bonnes, l'exemple du dramatique « *Badou mèn lepp* » (Badou l'omnipotent) de la troupe théâtrale *Daaray Kocc* est probant. En effet, Badou, un jeune arriviste qui doit sa fortune à un billet de loterie, avait entrepris le rattrapage du temps perdu alors qu'il sombrait dans la galère et la misère. Ce nouveau riche avait dans sa maison deux bonnes et un boy. Par le trafic d'influence et l'argent, il réussit à engrosser ses deux « servantes » bien qu'ayant deux épouses. Cet épisode pose aussi avec acuité

les rapports douteux entre bonnes et boys. Par le chantage, le travail sournois de Lamarana (le boy) dans la grossesse des domestiques a été décisif. Il se disait « intérimaire » du patron et comme tout délégué, réclamait les mêmes droits que le « maître des céans ».

On ne peut pas disserter sur les formes d'exploitation des « bonnes à tout faire » sans mettre l'accent sur les multiples formes de résistance qu'elles mettent en avant pour sortir de l'ornière. L'objectif de leur démarche est de muter d'anciennes relations de domination (domestiques/maîtresses) vers de nouveaux rapports de travail de types professionnels (employée/employeurs).

La riposte des bonnes

Division du travail domestique, stratégie de sous tutelle et de regroupement

L'adaptation est une condition de la survie. En effet, confrontée à des problèmes récurrents de mauvaises conditions de recrutement, de travail et des fois licenciée abusivement, la bonne a cherché à se tirer d'affaire. Elle s'est alors spécialisée. En réalité, la bonne, d'antan polyvalente, exige désormais, lors du recrutement, de faire valoir un statut de spécialiste. Elle choisit ce qu'elle veut faire conformément à ses aptitudes. « Une division du travail » domestique s'installe contre la volonté des employeurs. Une ébauche d'affranchissement s'esquisse. Leur nouveau rôle se résume désormais à ne faire que des travaux domestiques comme la cuisine, la vaisselle, le nettoyage par exemple. Cet allègement du travail s'accompagne sensiblement d'une hausse du coût de recrutement de la bonne en raison de leur « raréfaction pendant certaines périodes comme les grandes fêtes religieuses et les rentrées scolaires » (données entretien). A cause de cette stratégie, l'employeuse est obligée, en plus de la bonne, de recruter une lingère qui vient officier chaque semaine. Cette segmentation du travail ménager crée une nouvelle forme de dépendance des employeurs vis-à-vis des employées de maison.

Outre cela, étant donné que la migration des bonnes du monde rural aux centres urbains se fait selon les mécanismes du réseau, un système de tutorat a été mis sur pied afin de mieux protéger les filles contre les exactions de certaines patronnes véreuses. Le tuteur incarne le rôle du père et la tutrice celui de la mère. « *Ku weeru wul, yomb a bamax* » : « sans tuteur, on devient vulnérable », dit-on dans le milieu. Ils font figure de bouclier et d'épouvantail afin de décourager les formes de violences exercées sur les bonnes.

Toutefois des confidences révèlent que ces tuteurs ou tutrices profitent souvent de cette posture privilégiée et abusent de leur confiance. Ils ou elles peuvent contracter auprès d'elles des dettes sans intention de remboursement.

Certaines pensent à tort ou à raison que les promoteurs de cette forme d'étayage sont comparables à des parasites et prédateurs. Des cas fréquents de grossesses ont pour auteurs, de soi-disant protecteurs.

Pour ce qui est maintenant des stratégies de regroupement, il faut signaler que dans l'ancien système, les bonnes, pour être recrutées, s'adonnaient à « une porte à porte » afin de négocier (« *waxaalé* ») le salaire (« *payoor* »). Elles marchaient à longueur de journée faisant le tour des quartiers (« *wër* ») pour décrocher un emploi (« *lëggeey* »). Un tel éparpillement isolait l'individu du groupe et l'exposait du coup à la merci des employeuses qui en profitaient pour imposer leur prix.

Cependant, dans ce nouveau régime, elles font moins le « porte à porte ». Maintenant, elles s'organisent et se regroupent dans des lieux stratégiques et les demandeurs viennent à leur rencontre pour marchander le coût du service. L'avantage que leur octroie cette nouvelle donne a participé, en partie, au déverrouillage des mécanismes d'exploitation. Cette union leur permet d'être quelque part maîtresses du jeu, de fixer des barèmes en fonction des critères de qualification et d'âge (parce qu'il y'a parmi elles des enfants). Il arrive néanmoins que l'avantage soit favorable aux recruteurs quand les demandeuses d'emploi sont nombreuses. De pareilles situations secrètent une concurrence qui sape cette union.

Une fois recrutées, celles d'entre-elles qui en ont l'audace et l'ambition, n'hésitent pas à rivaliser avec leur ancienne « maîtresse ».

Changement de statut social : quand la bonne devient la coépouse de sa patronne

Le dévouement dans le service de certaines bonnes et l'absence chronique de l'épouse ou de la mère de famille pour des raisons de travail, de cérémonies familiales, de voyages d'affaires, etc., ont fait que certaines employées sont devenues les coépouses de leur patronne. En effet, face à cette situation tantôt décrite, l'époux finit par succomber sous le charme de la main qui entretient sa maison, le nourrit et s'occupe de ses caprices en l'absence de la femme « fantôme ». Le plus souvent, dans la conception de bon nombre d'époux et de leur famille, la vraie femme est une fée du logis, toujours près de son époux. C'est tout le sens que revêt un téléfilm de la troupe théâtrale *Daaray Kocc* traitant du phénomène. La boutade justificatrice consacrée pour la circonstance est : « *bateau dem, bateau koste* », c'est-à-dire que l'époux est assimilé à un « port », de sorte que si un « bateau » (l'épouse) lève l'ancre, un autre « bateau » (la bonne) peut accoster et prendre la place laissée vacante.

L'évocation du cas des bonnes qui, sans complexe, osent conquérir l'époux de leur patronne, montre l'évolution des mentalités. Avec le temps, le complexe d'infériorité cède le pas à la confiance en soi, surtout quand elles retrouvent leurs marques dans le milieu urbain, découvrent les « trucs et astuces » susceptibles d'ajouter de la valeur à leur féminité. Elles développent ce faisant une allure de « conquérante » très redoutée par certaines patronnes. Cette propension à la « revanche sur les citadines » et à l'autonomisation est plus frappante quand il s'agit d'une personne instruite.

L'avènement des « bonniches certifiées » et la syndicalisation des employées de maison

L'instruction est libératrice professait l'éminent égyptologue Cheikh Anta Diop. En effet, l'immixtion sur scène des « bonniches certifiées » a radicalement changé leur manière de penser, de sentir et d'agir en milieu urbain dakarois. L'avènement inattendu des « certifiées », « brevetées », « bachelières », etc., va revaloriser leur situation et participer à faire évoluer les manières de les percevoir et traiter. Aujourd'hui, un profil de rupture se dessine et celles qui l'incarnent dans la corporation exigent une certaine accommodation aux utilisateurs de leur service.

Certaines bonnes sont même originaires du milieu urbain à cause de la crise socioéconomique qui gagne du terrain dans la banlieue ou au sein des quartiers jusqu'alors réputés comme aisés. Cette diversité de facteurs fait que les employées de maison demandent, non seulement plus de considération et de salaire, mais exigent un changement de statut et d'appellation : désormais, plus de « domestique » ou de « bonne à tout faire » mais plutôt d'employée de maison. La conquête de ce statut va plus s'affirmer avec les différentes tentatives d'organisation et de syndicalisation.

A la fin des années 1990, pour faire face à la fragilité de leur situation, une association des employées de maison avait vu le jour. Elle se proposait de défendre les intérêts moraux et matériels des bonnes. Mais une telle initiative ne pouvait être efficace sans l'appui des autorités étatiques. Elle était également atrophiée par le fait que les domestiques n'avaient pas la même patronne et vivaient des expériences différentes. Ce faisant, si pour d'aucuns la situation était reluisante, pour d'autres elle était critique. L'absence d'un employeur commun avait neutralisé toute possibilité d'organisation d'un front. Un tel état de fait rendait impossible la mise sur pied d'une unité d'action se fondant sur une plateforme revendicative intéressante et engageant toutes les actrices. Par conséquent, le modèle syndical classique semblait inefficace.

Nonobstant cela, leur vulnérabilité dans les relations de travail va amener des ONG et syndicats à s'intéresser davantage à leurs conditions d'existence. Certaines femmes leaders viendront à la rescousse afin de les épauler. C'est le cas, notamment, de Fatou Bintou Yaffa. Cette dernière raconte ce qui l'a motivée à approcher les bonnes :

Lors d'un voyage aux Pays-Bas, j'ai vu dans une maison comment fonctionnait le service domestique, protégé et payé 10 € l'heure. J'en ai parlé au retour au Secrétaire général, Mody Guiro, qui m'a dit que lui aussi y réfléchissait sérieusement dans le cadre du travail décent. On a commencé par un travail d'enquête sur le terrain pour se rendre compte des réalités et chercher comment aider à sensibiliser et instruire les domestiques. On a réellement commencé à les organiser en 2008 [...] On a approché le syndicat des gens de maison affilié à la CNTS, qui rassemble tous les métiers de maison comme les chauffeurs ou les jardiniers qui n'ont pas de sécurité sociale. Il y a aussi le syndicat des « Fatou » qui rassemble une centaine de femmes domestiques qui travaillent au service des expatriés et qui est intégré au sein du syndicat des forces armées françaises. Pour ces dernières, elles ont une sécurité sociale, mais elles ont un gros problème de précarité d'emploi avec la mobilité des expatriés (David 2010).

Affilié à la puissante CNTS (Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal), le Syndicat des travailleurs, des domestiques et gens de maison les regroupe pour le moment. Mais aujourd'hui, en raison de la spécificité des difficultés des bonnes, il est de plus en plus agité l'idée d'aller vers un syndicat exclusivement constitué de travailleuses domestiques. Cette perspective apparaît à travers les propos de Fatou Bintou Yaffa. Pour elle, l'insistance pour la création de ce syndicat est due au fait qu'au Sénégal, « seules les femmes font le travail domestique, les hommes font des autres travaux de maison nettement mieux payés (jardinage, gardiennage, etc.) » (David 2010). L'étayage des bonnes par la CNTS (par l'entremise du Syndicat des travailleurs, des domestiques et gens de maison) a ainsi levé les anciens obstacles à la syndicalisation.

En effet, il faut reconnaître que le rythme de circulation (mobilité) des bonnes en raison de la flexibilité avait rendu difficile un tel objectif. Certaines retournaient au village pour ne plus revenir (mariage), d'autres déménageaient fréquemment. Elles pouvaient aussi intégrer le secteur informel pour fructifier leurs propres affaires, quand l'entrepreneuriat les tentait. Cette initiative entrepreneuriale leur octroie d'ordinaire plus de marge de manœuvre et plus de rendement. La conversion d'anciennes bonnes en vendeuses, fait partie des modes de résistance qu'elles ont ourdi pour conserver leur souveraineté.

Le phénomène des pilleuses de mil, des vendeuses de céréales, d'oseille, de couscous, de petit déjeuner confirme cette tendance. A cela s'ajoute le regroupement des lingères (*freelance*⁹) dans certains quartiers de Dakar (Fass, Médina, Gueule Tapée...) où elles officient indépendamment de toute contrainte patronale. Les clients se déplacent avec leur baluchon de linge vers elles pour négocier le prix du service. Il est aussi à noter l'existence d'un service à domicile selon une périodicité précise et des méthodes de mesures de la quantité du linge (taille des habits, nombre, nature du tissu, etc.). Le service à domicile n'est pas l'apanage des migrantes issues du monde rural. Des lingères provenant des pays limitrophes notamment la Guinée Bissau, s'activent dans le même domaine. Cette immigration de bonnes vers le Sénégal va de pair avec une émigration de sénégalaises vers le Maghreb (sources : entretien).

Tout ceci se réalise dans un contexte imprégné de flexibilité, laquelle va encourager l'émergence d'agences privées intérimaires et des tentatives d'érection de centres de formation destinés à les encadrer.

L'émergence d'agences intérimaires de recrutement de bonnes et de centres de formation pour une meilleure maîtrise de leurs droits

Présentement, des agences intérimaires de placement de bonnes commencent à prendre corps. Elles s'interposent entre les employées et les demandeurs de services. Le demandeur signe un contrat avec l'agence et à celle-ci de lui envoyer, conformément aux clauses de l'accord, un prestataire de service. Ainsi, à son tour, la bonne est recrutée par l'intérimaire, lequel lui assigne, suivant le contrat, un cahier de charge. Elle rend compte à l'agence et non au bénéficiaire du service. Le paiement du salaire est à la charge de l'agence qui elle-même, reçoit ses honoraires de l'autre contractant. Cette méthode d'intérim est utilisée par certaines banques et de grandes entreprises externalisant une partie de leur travail qu'elles confient à des intérimaires.

Nonobstant cela, la bonne issue du milieu rural pourra-t-elle en bénéficier vu son profil d'illettrée ? Quel est le profil de celles que recrutent ces agences intérimaires ? Cette stratégie résout-elle la précarité ou l'exacerbe-t-elle ?

Si, en effet, les agences, mues par la rationalité économique et la formalisation de l'activité, recherchent un certain profil à proposer aux demandeurs, les centres de formations en ce qui les concerne, seraient plutôt motivés par une volonté d'organisation et de protection des bonnes. Ses promoteurs pensent que c'est en connaissant mieux leurs droits que les employées de maisons pourraient mieux les défendre et les revendiquer. Fatou Bintou Yaffa, très engagée sur ce front auprès des concernées, considère la formation comme la

clé et le soubassement de toute action qui se veut durable dans l'amélioration des conditions de vie des migrantes. Pour ce faire, la CNTS envisageait de lancer en 2010 un projet de construction de deux centres de formation à Dakar et à la sortie de Dakar dans une zone carrefour. D'ailleurs, la centrale syndicale développe une campagne pour les recruter en vue de les intégrer et mettre en valeur leurs capacités. Elle organise ainsi des séminaires de formation flexibles pour s'adapter à leurs contraintes de temps.

L'objectif est de les aider à améliorer leurs qualifications (par exemple en cuisine, soins aux enfants et aux personnes âgées, ménage etc.) car, mieux qualifiées, elles pourront revendiquer plus facilement plus de respect et de meilleurs salaires. Parfois, il faut apprendre le « b.a.-ba » du métier. Certains employeurs se plaignent que les jeunes arrivent des campagnes sans rien connaître, que ça prend du temps de les former et puis qu'après elles revendiquent... Certaines ont très peur à l'idée que demander une augmentation de salaire puisse conduire leur patron à les renvoyer. Quand j'en ai parlé aux femmes domestiques, elles ont sauté sur l'idée, elles sont bien conscientes qu'elles ont besoin de formation. Parfois, pour apprendre des choses aussi simples que fermer les portes, simplement parce que dans les villages il n'y a pas de porte aux maisons ! Dans le centre, on développerait aussi des activités complémentaires ouvertes au public (restauration, teinturerie, couture, etc.) et rémunératrices. Une aide à l'accès au microcrédit permettrait le développement d'activités rémunératrices complémentaires¹⁰.

La mise en œuvre de pareilles activités, vise avant tout l'autonomisation des actrices car elles sont traditionnellement perçues comme des victimes sous le joug d'un victimaire. Ce qui, sous certains aspects, mérite quelques nuances au regard des relations affectives qu'elles peuvent entretenir avec les patronnes.

De la victimisation des bonnes à la « parentalisation » avec les patronnes

Les données de l'enquête sont ambivalentes. Si des témoignages poignants ont retracé les difficultés des certaines bonnes opprimées et exploitées d'autres en revanche ont révélé le revers de la médaille. L'examen de cette face cachée, dévoile une figure hideuse que camoufle un discours de victimisation. Il convient donc de reconnaître que derrière le *speech* de victimisation des bonnes se cachent des formes de résistances farouches qu'elles développent et qui finissent par faire d'elles les bourreaux de leurs patronnes et de leurs familles. Analysée sous cet angle, la bonne est respectivement taxée de « voleuse », « tortionnaire d'enfants », « belliqueuse », « harceleuse sexuelle », « maîtresse dans l'art du chantage » et des fois même « assassine ». Ces récits nous illustrent le portrait rebot d'une bonne rébarbative, farouche et repoussante.

Il existe, néanmoins, un spécimen rare et recherché, c'est-à-dire des employées de maison qui entretiennent avec leur patronne des rapports de confiance (« *kooluté* ») et de fidélité (« *koléré*¹¹») solides qui résistent aux aléas du temps et aux vicissitudes de la vie. Cette connivence se perpétue même jusqu'au niveau de leurs enfants, frères et sœurs. Elle peut même se concrétiser avec une alliance matrimoniale. Dans certains cas de figure, lorsqu'elle se marie, vu les rapports de « *koléré* », elle peut proposer à ses parents d'élire sa patronne comme marraine (« *ndèye* ») ou l'époux de celle-ci comme parrain (« *baay* »). Ces phénomènes de « *ndéyalé* » (élection d'une marraine » ou de « *baayalé* » (élection d'un parrain), peuvent même être consacrés par le choix d'un des membres du couple employeur comme patron du bébé « *tuddé doom, turëndoo* » après l'accouchement de la fille. Ainsi prend forme, un lien de parenté dont la souche n'est rien d'autre que d'anciens rapports d'autorité, de direction et de subordination transformés en ciment entre acteurs sociaux. On voit alors que des relations de travail peut jaillir une parenté construite par le lien d'une reconnaissance mutuelle. Cette variante de la « parentalisation »¹², pour reprendre un terme cher aux anthropologues, atténue les traditionnels rapports difficiles entre partenaires sociaux¹³.

Une fois que la bonne est appelée à quitter définitivement la maison pour des raisons de mariage, elle peut même se permettre de recommander à d'autres filles de maison, son ex-patronne. La plupart du temps, elle se mue, avec enthousiasme, en recruteur de circonstance parce que sachant les qualités humaines intrinsèques (« *laabiir* ») de son employeur et le profil idéal d'employée qu'il lui faut. Tout cela dépend en fait des rapports cordiaux jadis entretenus. Cela peut les conduire parfois à « donner leur place » à des proches afin de perpétuer le « *koléré* ».

Conclusion

En définitive, l'expérience peu reluisante des employées de maison au Sénégal mérite, après les nombreuses réflexions sur la question, des interventions. En effet, leur travail est encadré par des textes (conventionnels, législatifs et réglementaires), mais ces textes sont restés lettres mortes. Leur violation est réelle et les dispositions qui les protègent sont encore nulles d'effet alors que leurs conditions de travail ne connaissent pas d'amélioration significative.

Le monde rural, on l'a dit, ne nourrit plus suffisamment son homme et les bonnes migrent pour le « ressourcer ». Une fois en ville, leur cadre de vie, leur analphabétisme, la surcharge de travail, l'absence de sécurité sociale, les différents abus qu'elles subissent, etc., ne militent guère pour leur épanouissement.

Mais force est aussi de constater que la focalisation sur la bonne issue du milieu rurale cache mal le phénomène des citadines transformées par la crise socioéconomique en domestique, à leur corps défendant.

Les différentes stratégies que déploient les bonnes, malgré leur relatif impact, les exposent davantage à la flexibilité. Bien sûr qu'on parle de convention, de Code du travail et d'arrêté ministériel réglementant le secteur. Mais quel est le nombre de bonnes capables de dissenter sur la question. Elles ignorent toutes, dans leur écrasante majorité ces dispositions. Donc pour prétendre à l'invocation de ces règles, il faut au préalable, être au courant de leur existence et être assuré de leurs effets fastes sur leur situation.

En poussant la réflexion, on se rend compte que ce statu quo, apparemment, arrange les deux parties. Les employeuses font fi de ces dispositions pour acquérir une main d'œuvre à bon marché. C'est sûr que beaucoup de patronnes abandonneraient l'emploi de domestiques si la loi était appliquée à la lettre dans la mesure où elles seraient hors de portée pour nombre d'entre elles. Les bonnes de leur côté seraient confrontées à un chômage endémique et à une cascade de licenciements avec l'entrée en vigueur de la loi. Elles s'accommodent ce faisant de la situation.

Entre ces deux parties, il y a l'Etat. Ce dernier, voulant arranger tout le monde, applique le « laissez aller, laissez faire », synonyme ici, de non interventionnisme. Cette attitude très libérale économiquement parlant, abandonne la régulation du marché à une « main invisible ».

Un nouvel élément s'est immiscé sur la scène, il s'agit des intérimaires. Quel avenir vont-ils réserver aux bonnes ? La mise en orbite d'agences intérimaires et de centres de formation de bonnes, en plus de constituer une aide à la formalisation de l'activité, à la professionnalisation et à la connaissance de leurs droits et obligations, pourrait surtout être un moyen efficace pour l'éradication du travail des enfants, laquelle demeure un objectif cher à l'Organisation internationale du Travail (OIT). Cette dernière n'a cessé de tirer sur la sonnette d'alarme car pour elles, « trop d'enfants font du travail domestique au Sénégal »¹⁴. La multiplication de ce genre de stratégies, pourrait, sous certains aspects, faire évoluer d'anciens rapports de domination et d'asservissement (domestique/maîtresse) vers de nouvelles formes de relations de travail de type professionnel (employée/employeur).

Pour ce faire, l'Etat, les syndicats, l'OIT, les Organisations de défense des droits de l'homme doivent s'impliquer davantage pour qu'elles soient traitées et rémunérées d'une manière juste et conformément aux normes qui régissent le travail salarié dans le monde. Ainsi, l'Etat devra surtout veiller :

- à l'application de l'arrêté n°974 MFPT (Ministère de la Fonction Publique et du Travail) du 23 janvier 1968 complété par l'arrêté n°01036 MFPT du 9 avril 2000 tenant compte du SMIG (Salaire minimum garanti). L'arrêté distingue les bonnes en sept catégories avec une rémunération allant de 39 550 F pour la première catégorie jusqu'à 50 300 F pour la dernière. Il met aussi l'accent sur la durée normale de travail qui est de 60 heures par semaines. Au-delà de cette heure, tout autre service rendu doit être payé comme s'il s'agissait d'une heure supplémentaire¹⁵ ;
- au respect du droit de la sécurité sociale d'une part et du droit du travail dans sa globalité en termes de protection (emploi, rémunération, conditions de travail), d'autre part ;
- à l'appui à la formation d'un syndicat spécifique aux bonnes ;
- à l'appui des initiatives destinées à l'érection de mutuelles de santé ;
- à ce que les syndicats puissent assurer convenablement leur fonction de formation à la connaissance de leurs droits et obligations.

Après ce travail étatique, les ménages, les organisations de la société civile, les médias et les syndicats devront apporter leur contribution en jouant le rôle de veille et d'alerte nécessaire à l'application effective des lois internes, des conventions et accords ratifiés par le Sénégal dans ce domaine.

Notes

1. D'après Brémond et Gélédan (2002:251) la flexibilité est la caractéristique de ce qui est souple, de ce qui cède aisément à la pression. C'est ainsi qu'ils distinguent des types de flexibilité :
 - la flexibilité du travail peut correspondre à la liberté pour l'employeur d'embaucher et de licencier sans contraintes par exemple lorsque l'activité augmente ou décroît ;
 - l'expression flexibilité des salaires peut s'entendre en différents sens. D'un premier point de vue, on parle de flexibilité si les salaires baissent lorsque le plein emploi n'est pas réalisé, c'est-à-dire en situation de chômage important. La flexibilité des salaires peut aussi être définie par rapport à d'autres critères par exemple les résultats de l'entreprise. Les salaires sont alors dits flexibles s'ils varient parallèlement au profit de la firme.
2. Le Sénégal est membre de l'Organisation internationale du travail depuis 1960 et a ratifié 36 conventions dont 32 sont actuellement en vigueur. A cet arsenal s'ajoutent le Code du travail et des textes réglementaires compilés dans Le Manuel du Travailleur Droit du travail au Sénégal : *Recueil des textes législatifs, réglementaires et conventionnels*, Fondation Friedrich Ebert.

3. SMIG : salaire minimum interpersonnel garanti.
4. Cf. références bibliographiques.
5. Dans l'organisation administrative du travail, Henri Fayol préconise le concept d'unité de commandement pour rendre optimal le rendement des structures qui l'appliquent. La notion, comme nous l'avons expliqué signifie que chaque employé ne reçoit des ordres que d'une seule personne, et c'est celui-ci qui est sensé le contrôler.
6. Du lundi 03 septembre 2007.
7. Précision : le journal a mis les nom et prénom du présumé coupable. Ici, nous avons délibérément mis ses initiales.
8. Elles changent de lieu d'habitation ou refusent de retourner au village.
9. Indépendantes.
10. Fatou Bintou Yaffa, « La formation, c'est un objectif prioritaire pour améliorer la situation des domestiques », Ibid.
11. Le terme « *koléré* » (fidélité, reconnaissance) est de la même famille que « *woléré* » (le fidèle en amitié, l'ami fidèle).
12. Comprenons par là le processus par lequel les gens « construisent » de nouvelles formes de parenté pas forcément basées sur le lien de sang, le lignage, etc.
13. Certaines patronnes, par fidélité, même en cas d'affection dans une région ou à l'extérieur du pays peuvent même voyager avec leur employé. Ce cas est très fréquent lorsque ses enfants ne connaissent que cette employée.
14. Cf. Moustapha Barry, « l'OIT tire la sonnette d'alarme - Trop d'enfants font du travail domestique au Sénégal », jeudi 10 juin 2004.
15. Cf. Moustapha Barry, « Salaire des domestiques ; quand l'arrêté de rémunération est violé », in *Walfadjri*, jeudi 10 juin 2004.

Références bibliographiques

- Barry, M., 2004, « Salaire des domestiques ; quand l'arrêté de rémunération est violé », in *Walfadjri*, jeudi 10 juin.
- Barry, M., 2004, « L'OIT tire la sonnette d'alarme - Trop d'enfants font du travail domestique au Sénégal », in *Walfadjri*, jeudi 10 juin.
- Barry, M., 2004, « Travail du domestique et migrations des jeunes filles- les mesures correctives à apporter », in *Walfadjri*, jeudi 10 juin.
- Bathily, A., 1992, *Mai 68 à Dakar, ou la révolte universitaire et la démocratie*, Paris : Chaka.
- Brémond, J. et Gélédan A., 2002, *Dictionnaire des sciences économiques et sociales*, Paris : Belin.
- Diop, A. B., 1981, *La société wolof. Tradition et changement. Les systèmes d'inégalité et de domination*, Paris : Karthala.
- Diop, M. C. et Diouf M., 1990, *Les Sénégal sous Abdou Diouf*, Paris : Karthala.
- Diop, Aduyari R., 2010, *Survivre à la pauvreté et à l'exclusion, le travail des adolescents dans les marchés de Dakar*, Paris : Afrima- Karthala- CREPOS.

- Diop, Aduyari R., 2002, « Problématique du travail des enfants et des adolescents dans les villes au Sénégal : Pour une théorie des stratégies de survie ou de la « débrouille », in *Enfants d'aujourd'hui, diversité des contextes, pluralité des parcours* (Actes du colloque de Dakar, 2002), Association Internationale des Démographes de Langue Française AIDELF, n°11, Tome 2, pp. 1028-1037. Disponible en ligne au : <http://www.erudit.org/livre/aidelf/2002/001341co.pdf>
- Fayol, H., 1918, *Administration industrielle et générale*, Paris : Dunod.
- Fondation Friedrich Ebert, *Le Manuel du Travailleur Droit du travail au Sénégal : Recueil des textes législatifs, réglementaires et conventionnels*, disponible en ligne au : <http://www.apesenegal.com/apes/images/stories/manu-trav02>
- Le Soleil*, 2008, « Domestiques et gens de maison : Un centre de formation pour mieux connaître les droits », le Mardi 16 Septembre 2008, disponible en ligne au <Http://www.rewmi.com/a12377.html>, consulté le 22 juin 2011.
- L'Observateur* du lundi 03 septembre 2007.
- Ndione, E., Sagna M. et Bugnicourt J., 1987, *Pauvreté ambiguë : enfants et jeunes au Sénégal*, Dakar : UNICEF et ENDA.
- Sarr, F., 1997, « De la transformation des rapports de genre et de solidarité- la redéfinition du développement social : l'expérience des femmes entrepreneures au Sénégal », *Revue Sénégalaise de Sociologie*, no.1, pp.105-121.
- David, N., « Gros plans sur Fatou Bintou Yaffa (CNTS-Sénégal) », interview réalisé le 1er janvier 2010, *La formation, c'est un objectif prioritaire pour améliorer la situation des domestiques*, disponible en ligne au : <http://www.ituc-csi.org/gros-plans-sur-fatou-bintou-yaffa.html?lang=fr>, consulté le 22 juin 2011.