

ETUDE

FPS - 2016

SALES BOULOTS ? FERMER LES YEUX POUR NE PAS SE SALIR LES MAINS

*Voilà des jours que je n'ai pas vu passer une
proposition d'emploi à plein temps,
pour un contrat à durée indéterminée
ou un salaire au-dessus du SMIC.*

*Un agent de Pôle Emploi m'a expliqué que c'était normal.
« Ce type d'emplois n'existe tout simplement plus dans votre circuit
à vous. Bientôt, il n'existera peut-être plus nulle part.*

On ne sait pas. »

Florence Aubenas,
Le quai de Ouistreham,
éd. De l'Olivier, 2010, p. 74



Femmes Prévoyantes Socialistes
www.femmesprevoyantes.be



SALES BOULOTS ? – FPS 2016

Françoise Claude,

Secrétariat général des FPS
francoise.claude@solidaris.be

Editrice responsable: Carmen Castellano, Place St-Jean, 1-2, 1000 Bruxelles.
Tel : 02/515 04 01



Table des matières

<i>I. Préambule</i>	5
<i>II. Introduction</i>	6
1) Le genre	6
2) L'intersectionnalité	7
3) Qui et quoi ?	9
<i>III. Quelques bases juridiques</i>	10
1) Les obligations internationales de la Belgique	10
→ A l'échelle mondiale	10
→ A l'échelle européenne	11
2) Le droit belge	11
<i>IV. Le travail domestique</i>	12
1) Le travail au noir	14
→ en général	14
→ Travailleuses sans papiers	15
2) Le travail déclaré	16
→ la CP 323	17
→ La CP 337	18
3) Les titres-services	18
→ les grandes règles de fonctionnement des titres-services	19
→ Quelques considérations sur le système	19
→ pour conclure	21
<i>V. Le travail pour des entreprises</i>	22
1) Nettoyant l'entreprise qui les salarie	22



2) Pour des entreprises de nettoyage (sous-traitance).	22
→ le marché	23
→ La CP 121	24
→ les travailleuses et les travailleurs	25
→ les conditions de travail	26
→ la santé	28
VI. Revendications	28
VII. Conclusion	31
VIII. Bibliographie	32



I. PRÉAMBULE

Cette étude prend place dans le cadre d'une vaste campagne d'éducation permanente menée par les FPS entre octobre 2015 et mars 2016, intitulée « L'emploi, un choix ? ». Ce projet comprenait :

- la mise en place de groupes locaux centrés sur les discriminations dans l'emploi, Groupes d'éducation permanente
- la création et la diffusion d'un jeu créé par un Groupe de travail ad hoc, composé d'animatrices-teurs régionaux, de membres du secrétariat général et d'une personne travaillant dans un organisme d'insertion professionnelle (Déclic Emploi, régionale FPS de Tournai). L'animation sur base de ce jeu peut être demandée aux régionales FPS.
- la diffusion en octobre et novembre du film d'Ivora Cusack « Remue-Ménage dans la sous-traitance », sous forme de ciné-débats à Liège, Tournai, Bruxelles, La Louvière, Charleroi et Namur.
- La création d'outils de communication largement diffusés (cartes postales, capsule vidéo, affiches) disponibles sur notre site
<http://www.femmesprevoyantes.be/activites/campagnes/Pages/lemploi-un-choix.aspx>
- l'organisation d'un colloque intitulé lui aussi « Sales boulots ? Fermer les yeux pour ne pas se salir les mains », à Bruxelles le 22 mars 2016.
- l'écriture fin 2015 d'une analyse intitulée : « L'emploi, un choix ? Quelques exemples de cailloux dans les chaussures des travailleuses et travailleurs » accessible sur notre site
<http://www.femmesprevoyantes.be/SiteCollectionDocuments/analyses/2015/emploi%20un%20choix.pdf>
- la réalisation de la présente étude.



II. INTRODUCTION

S'il est des tâches, dans notre culture, qui sont considérées comme subalternes, voire dégradantes, c'est bien celle du nettoyage, du vidage des poubelles et, plus bas que tout, de l'entretien des toilettes.

Est-ce parce qu'elles sont mal considérées que ces tâches sont le plus souvent attribuées aux femmes, ou bien est-ce au contraire parce qu'on les considère comme « féminines » qu'on les regarde de haut ? Les deux sans doute. Pourtant, il n'en est pas ainsi partout. Margaret Mead cite, par exemple, le cas d'une petite communauté du Sud de l'Inde, les Toda, qui « considèrent que presque tous les travaux domestiques revêtent un caractère trop sacré pour être confiés aux femmes »¹. Où l'on voit que l'attribution aux hommes d'un rôle considéré chez nous comme inférieur peut participer de la domination masculine au sein d'un peuple qui lui le considère comme sacré...

Mais revenons au présent et à notre société européenne. Ce travail de propreté, hautement indispensable, est devenu de toute première importance pour la collectivité. Sa très faible reconnaissance sociale est un phénomène qui peut être analysé à la fois sous l'angle du genre (voir point 1 ci-dessous), mais aussi de la classe sociale et de la couleur de peau ou de l'origine ethnique. C'est une problématique qui doit donc être analysée entre autres grâce à cet outil de plus en plus répandu dans les sciences sociales : l'intersectionnalité (voir point 2).

1) Le genre

Le terme de « genre » désigne la construction sociale des rôles et des caractéristiques attribués aux deux sexes par une société donnée, sans fondements objectifs. Concrètement, cela s'exprime dès la naissance dans de multiples normes telles que :

le rose est une couleur féminine ;
les femmes sont douces ;
les travaux ménagers sont l'affaire des femmes ;
les femmes s'y prennent mieux dans les soins aux enfants ;
les femmes ne sont pas faites pour le dur combat politique ;
il est difficile pour une femme de diriger des hommes ;

pleurer n'est pas viril ;
les hommes ont des besoins sexuels qui doivent pouvoir être satisfaits ;
leurs hormones poussent naturellement les hommes à une certaine agressivité, voire à la violence ;
les hommes recherchent le pouvoir ;
il est difficile pour un homme d'avoir pour cheffe une femme ;

¹ Mead M., *Mœurs et sexualité en Océanie, Introduction au livre I*. Trad. Française : Paris, Plon, coll. Terre Humaine, 1969. Livre I : Trois sociétés primitives de Nouvelle-Guinée (Région du Sepik) (1935) http://classiques.ugac.ca/classiques/mead_margaret/moeurs_sexuelles/livre_1/livre1_intro.html. Margaret Mead (1901-1978) est une célèbre anthropologue américaine, auteure de nombreux ouvrages et connue également pour son humanisme et son engagement social.



le salaire des femmes vient en complément ;
c'est normal pour une femme de gagner moins
que son mari ;
le corps des femmes est un appel sexuel, elles
sont responsables du désir des hommes ;
la maternité est un devoir pour les femmes ;

vous avez sûrement d'autres idées :

.....
.....
.....

les hommes sont responsables du bien-être
financier de leur famille ;
c'est humiliant pour un homme d'être moins
diplômé et de gagner moins que sa femme ;
le corps des hommes leur appartient, quelle que
soit leur tenue ;
les hommes ne désirent pas tous être pères,
c'est comme ça ;

vous avez sûrement d'autres idées :

.....
.....
.....

Ces normes enferment les gens dans des stéréotypes qui les brident dans leurs comportements et leurs choix de vie, mais en outre elles sont loin d'être innocentes du point de vue de l'égalité femmes/hommes puisqu'elles accompagnent et légitiment les différences de revenus entre les hommes et les femmes, l'injuste répartition des responsabilités familiales, les inégalités dans le partage du pouvoir et des richesses, l'exploitation sexuelle (viol, prostitution...), l'assignation des femmes à des métiers peu reconnus socialement etc. C'est donc aussi dans le portefeuille que ça se voit... les métiers du nettoyage en sont un bel exemple.

C'est pourquoi les FPS revendiquent depuis de très longues années une véritable politique de lutte contre les phénomènes de genre. Car ces rôles prétendument masculins ou féminins ne sont pas un donné « naturel », mais bien une construction sociale avec des conséquences directes sur les rapports de domination entre les hommes et les femmes. Cette politique passe entre autres par la formation au genre des enseignant-e-s, des accueillant-e-s de la petite enfance, des animateurs-trices de mouvements de jeunesse, des agents des services publics, des journalistes et autres intervenants dans les médias etc.

2) L'intersectionnalité

Les conditions sociales, économiques, culturelles des personnes ne sont pas homogènes, et les identités ne sont jamais monolithiques. Une même personne peut à la fois être d'origine arabe, de milieu précaire, diplômée, femme etc... Qu'ils se conjuguent ou se contredisent, chacun de ces éléments constitue une pierre dans la construction de la position sociale, du mode de vie, du revenu de chacun-e, et donc de son autonomie et de sa liberté.

Il est donc peu pertinent, et même trompeur, de décrire la réalité des rapports sociaux à l'œuvre dans une société en divisant les catégories selon une seule des caractéristiques qui déterminent leur

situation dans la constellation des groupes humains. Cela les fige dans une identité réductrice, qui sera en outre celle qui est privilégiée par le-la chercheur-e ou l'auteur-e lui-elle-même.

La notion d'« intersectionnalité » [...] propose de penser l'entrecroisement des caractéristiques sociales. Elle dé-essentialise en montrant la co-construction des relations de pouvoir à la base des inégalités. D'origine anglo-saxonne, l'approche se focalise sur la construction des identités multiples, conséquentes des formes plurielles de domination (de classe, d'âge, de race, de sexe, de sexualité, etc.). Le Black feminism constitue l'un des premiers objets d'études.[...]»²

Bien que la règle connaisse de nombreuses exceptions, force est de constater que les discriminations que notre société produit ont plus souvent tendance à se cumuler qu'à s'opposer. C'est précisément le cas des métiers du nettoyage, qu'ils se déroulent dans les entreprises qui font appel à des sociétés spécialisées, ou au domicile des particuliers. On y trouve principalement des femmes, d'origine modeste, peu qualifiées et descendantes de l'immigration ou immigrées elles-mêmes.

Ainsi, dans le secteur des titres-services, en 2013, les femmes représentaient en région bruxelloise 95,5% des effectifs, seuls 20,7% de ces travailleuses³ étaient de nationalité belge et 62,0% étaient faiblement qualifiées (les « moyennement qualifiées » étant quant à elles 32,1%).⁴

Bien que les différents groupes dominés ne correspondent en fait qu'à des constructions sociales sans fondements scientifiques, la prégnance des stéréotypes – qui à la fois les définissent et en découlent – ont dans le concret des conséquences socio-économiques de première importance, que ce soit dans les salaires et les avantages sociaux, dans la reconnaissance symbolique, dans les assignations à certaines professions ou encore dans la santé.

S'il est incontestable que la domination touche d'autres groupes que les femmes (personnes racisées⁵, handicapées, LGBT⁶, pauvres, peu instruites...), cela ne doit pas nous faire perdre de vue que le cas des femmes est unique en son genre, puisque même les femmes qui font partie des dominants dans tous les autres domaines (femmes dites blanches, instruites, de milieu social aisé etc.) sont quand même dominées sous l'angle du genre. Pour prendre un exemple simple, un homme de peau noire sera discriminé en tant que noir mais pas en tant qu'homme, tandis qu'une femme noire sera discriminée en tant que noire **ET** en tant que femme. De plus, au sein des mouvements de mobilisation et des associations regroupant les personnes subissant les mêmes

² Comité de rédaction, « AAC n°19 – Penser l'intersectionnalité », dans *revue ¿ Interrogations ?*.

³ Pour une lecture plus agréable, nous utilisons le féminin pour désigner l'ensemble des personnes concernées. Ce féminin recouvre également les personnes de sexe masculin.

⁴ GERARD M., ROMAINVILLE J.-F., VALSAMIS D., *Évaluation du système des titres-services pour les emplois et services de proximité 2013*. IDEA Consult 2014.

⁵ Nous utilisons ce terme pour exprimer le fait que les « races » n'ont pas d'existence en tant que telles mais sont socialement construites.

⁶ Personnes Lesbiennes, Gays, Bi- et Trans-sexuelles



discriminations qu'elles, elles peuvent aussi subir la domination masculine de la part de leurs camarades⁷.

C'est pourquoi, sans aucunement nier le cumul des discriminations dont sont victimes les travailleuses dans le secteur du nettoyage, c'est avant tout sous l'angle femme que nous traitons le sujet.

3) Qui et quoi ?

Comme on l'a dit, la propreté et l'hygiène ont pris dans nos sociétés une importance sans précédent. Jusqu'au sein des familles, on traque le microbe invisible, la tache disgracieuse, le blanc pas assez blanc... c'est du moins ce que voudrait nous faire croire une publicité omniprésente. Les discriminations de genre ont bien sûr de puissants échos dans la vie familiale⁸, puisque les tâches sont encore très inégalement réparties entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons. Cependant, dans cette étude, nous n'aborderons pas les travaux de nettoyage effectués gratuitement pour son propre compte ou celui de proches.

Quand il est rémunéré, ce travail offre de multiples facettes. La principale distinction à faire est sans doute celle qui sépare le travail au domicile des particuliers, de l'entretien des locaux professionnels.

Chacun de ces secteurs peut lui-même être subdivisé. Dans le nettoyage au domicile des particuliers, on rencontrera des travailleuses salariées par l'habitant lui-même, des travailleuses sous contrat « titres-services » (voir plus loin le chapitre consacré à ce statut particulier), et bien sûr, les très nombreuses travailleuses non déclarées. Dans le nettoyage de locaux professionnels, on trouve des contrats de salariées signés avec l'entreprise elle-même, mais cela devient de plus en plus rare (sauf dans les services publics). Les entreprises spécialisées dans le nettoyage prospèrent, bénéficiant de contrats de sous-traitance avec les entreprises à nettoyer.

C'est l'ensemble de ce champ que la présente étude devra balayer (sans jeu de mots). On sait que ce domaine a de fortes implications internationales et que de multiples problèmes se posent dans le monde, y compris les nouvelles formes d'esclavage ; cependant, nous nous en tiendrons ici à la situation belge.

⁷ Voir à ce sujet : PELE V., « Ignorer et défendre la domination masculine : le piège de l'intersectionnalité », *Sisyphé*, <http://sisyphe.org/spip.php?article4511>

⁸ Pour plus de détails sur l'évolution des rôles dans la famille, voir sur notre site l'analyse de Sarah Hibo en 2016 : « Désinstitutionnalisation de la famille ? »
<http://www.femmesprevoyantes.be/SiteCollectionDocuments/analyses/2016/Evolution-famille.pdf>



III. QUELQUES BASES JURIDIQUES

Les situations étant très différentes, le droit lui aussi impose des règles variables en fonction des types de contrat. La complexité juridique peut donc se justifier dans une certaine mesure, c'est pourquoi nous devons survoler rapidement à la fois le droit international et européen, mais aussi le droit belge et les conventions sectorielles, conclues au sein des commissions paritaires concernées. En soulignant cependant les cas où la sous-catégorisation à outrance des normes applicables semble plutôt avoir pour objectif de « diviser pour régner », voire d'exclure du progrès social certains groupes déjà discriminés par ailleurs⁹. Tant pour le droit international qu'interne, nous ne traiterons ici que des réglementations spécifiques au domaine de l'emploi, étant entendu que d'autres normes plus générales s'appliquent, telles que la Convention internationale et européenne des droits de l'homme¹⁰.

1) Les obligations internationales de la Belgique

→ A L'ECHELLE MONDIALE

Au niveau international, la principale référence pour le droit du travail est l'Organisation Internationale du Travail (OIT), une institution spécialisée de l'ONU (Organisation des Nations Unies). Le BIT (Bureau International du Travail) en est la structure administrative. Il a permis de conclure de nombreuses conventions internationales protégeant les droits des travailleurs, promouvant le travail décent, la santé et la sécurité au travail, luttant contre le travail forcé, l'esclavage, le travail des enfants, les discriminations etc. Toutes ces conventions, généralement ratifiées par la Belgique, font partie intégrante de notre droit et à ce titre doivent être respectées dans tous les secteurs de travail.

A noter que l'OIT a conclu une convention spécifique pour le travail domestique, lieu de nombreuses infractions comme on le sait. Il s'agit de la *Convention (n°189) concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques*, adoptée le 16 juin 2011. La Belgique a ratifié cette convention le 10 juin 2015 ; elle ne rentrera en vigueur dans notre pays que douze mois plus tard,

⁹ voir ci-après l'exemple de la division que la CP 323 instaure au sein du personnel ouvrier ; cette division n'a pas de raison d'être objective entre des groupes de personnes ayant les mêmes niveaux de responsabilité et de formation. Elle aboutit cependant à des différences objectives, ce qui non seulement est discriminant, mais casse aussi la solidarité entre deux groupes pourtant similaires.

¹⁰ La Convention internationale des droits de l'homme a été signée à l'ONU le 10 décembre 1948 <http://www.un.org/fr/documents/udhr/>. La Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales a été signée au Conseil de l'Europe le 4 novembre 1950 http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_FRA.pdf. Leur intitulé officiel en français parle bien des droits de l'homme (sans majuscule). On ne peut être plus clair. C'est donc par souci de précision juridique que nous utilisons ces intitulés. Les versions anglaises utilisent l'expression « human rights ». Que les pays signataires francophones n'aient pas adopté la traduction littérale (droits humains) est en soi un choix politique assez significatif.



soit le 10 juin 2016. Elle oblige les Etats signataires à adopter de nombreuses mesures de protection dont la plupart ne sont en fait que des « remises à niveau » qui assurent à ces travailleuses les mêmes droits qu'à l'ensemble des autres travailleurs. Elle est le fruit de nombreuses années de revendications des organisations nationales et internationales de défense de ces travailleuses (voir à la fin de ce texte la rubrique « adresses utiles »). Son application concrète sur le terrain est évidemment dépendante du rapport de forces entre les organisations syndicales et patronales, lui-même en grande partie induit par les choix politiques des gouvernements locaux. L'existence de cette convention est cependant une avancée incontestable pour la reconnaissance de ces travailleuses et travailleurs.

→ A L'ECHELLE EUROPEENNE

Nombreuses sont les directives européennes qui fixent des conditions minimales obligatoires de protection des travailleurs dans les entreprises, et en particulier en ce qui concerne leur santé, leur sécurité et leur bien-être. Il s'agit de réglementations applicables à l'ensemble des travailleurs salariés, mais certaines d'entre elles auront un écho plus fort dans le secteur du nettoyage : sécurité des produits, postures corporelles préventives des troubles musculo-squelettiques etc.¹¹ Comme toute norme juridique, le respect de ces réglementations dépend en grande partie de la volonté des acteurs sociaux et politiques. Elles peuvent cependant représenter une arme efficace pour la protection des droits des travailleuses-eurs.

2) Le droit belge

La législation générale sur le droit du travail est bien entendu applicable au secteur. La loi principale est celle du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Il en va de même de toute la réglementation concernant le bien-être au travail, l'interdiction des discriminations, la concertation sociale etc.

Une forte tradition belge donne une grande autonomie aux secteurs économiques¹². Rassemblés en commissions paritaires, les représentants des employeurs (fédérations patronales) et ceux des travailleurs (syndicats), en nombre égal, peuvent conclure des conventions collectives propres à leur branche ; celles-ci ne peuvent cependant pas être en contradiction avec la législation générale¹³. Enfin, dans chaque entreprise, employeurs et syndicats peuvent signer également des conventions collectives d'entreprise, qui ne peuvent pas être en contradiction avec les normes précédentes. Et tout en bas de la hiérarchie se trouve le contrat de travail, que signent individuellement employeur

¹¹ Pour plus de détails, voir MUNAR SUARD L. et LEBEER G., *Santé et sécurité dans le secteur du nettoyage de bureau. Manuel européen destiné aux travailleurs*, Centre de sociologie de la santé, ULB, non daté.

¹² même si ces derniers mois ce mode de concertation a été à plusieurs reprises mis à mal par le gouvernement fédéral NVA-CD&V-MR.

¹³ Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires



et travailleur. Ils ne peuvent déroger aux autres normes que si cette dérogation est à l'avantage du travailleur.

La commission paritaire pour le secteur du nettoyage est la CP 121. Les travailleuses domestiques relèvent de la CP 323 et les travailleuses titres-services de la 322. Nous aborderons rapidement leur contenu dans les chapitres consacrés à ces différents types d'emploi.

Dans de nombreux pays industrialisés, grâce à la concertation sociale, a progressivement été mise en œuvre au cours du XX^{ème} siècle une véritable protection juridique, sociale et de bien-être des travailleuse-eurs. La dérégulation systématique du droit social qui accompagne depuis une vingtaine d'années la domination quasi-absolue de l'idéologie néo-libérale sur l'économie met gravement à mal ces acquis. La concertation sociale sophistiquée et efficace dont la Belgique pouvait s'enorgueillir est méprisée par le gouvernement NVA/MR qui préfère s'en passer pour imposer sans débats ses politiques de recul social. Les plus faibles, les moins bien rémunérés, les plus exclus en sont les premières victimes. Et parmi eux, une majorité de femmes...

IV. LE TRAVAIL DOMESTIQUE¹⁴

Dans les ménages moyens à aisés, qu'il s'agisse de célibataires ou de couples avec ou sans enfants, la question des tâches ménagères est souvent en partie réglée par le recours à une « femme de ménage ». La question du genre est très présente ici aussi, puisque, hormis pour les ménages entièrement masculins, ce sont souvent les femmes qui, quand elles ne les accomplissent pas elles-mêmes, délèguent les tâches, choisissent la travailleuse, organisent son travail et le supervisent.

Il va de soi que l'engagement d'une femme de ménage ne fait que déplacer le problème d'une femme aisée¹⁵, insérée sur le marché du travail et souvent diplômée, sur une autre femme, plus pauvre, moins diplômée et travaillant souvent au noir. Car pendant que celle-ci accomplit les tâches ménagères dans la demeure de celle-là, qui les accomplit chez elle ? Elle les fera en rentrant...

¹⁴ C'est-à-dire chez des particuliers.

¹⁵ Dans un monde où hommes et femmes seraient égaux, l'ensemble de ce paragraphe devrait concerner les deux sexes au même degré : tant du côté des « employeurs », puisque les hommes se déchargent tout autant que les femmes de leurs tâches familiales quand un couple engage des personnes extérieures pour les accomplir, que du côté de ces personnes elles-mêmes, puisque ces métiers devraient pouvoir être accomplis indifféremment par les deux sexes. Même si nous le déplorons, on en est loin dans la réalité, c'est ce que nous avons voulu exprimer par l'emploi des termes au féminin.

Il est piquant de constater que ce sont les couples se reconnaissant le plus dans les valeurs égalitaires femmes/hommes qui ont majoritairement recours à une femme de ménage¹⁶ (quand leurs moyens le leur permettent)¹⁷. Ce qui voudrait dire que quand il s'agit de se répartir « égalitairement » les tâches ménagères, on ne se tourne pas forcément vers plus d'implication de l'homme, mais vers plus d'externalisation à une autre femme... Cela ne semble donc pas réellement faire progresser la question de l'égalité devant les tâches ménagères.

D'autant moins que, dans la réalité de l'ensemble des couples qui emploient une femme de ménage, le partage des tâches est plus inégal encore que dans la moyenne des couples qui n'y ont pas recours :

Ainsi, lorsque l'on regarde le détail des tâches plus ou moins bien partagées, on se rend compte par exemple, que l'aspirateur est une activité partagée équitablement ou majoritairement assurée par l'homme dans 38% des couples qui n'ont pas recours à une aide extérieure rémunérée, mais dans seulement 18% des couples qui y ont recours. Dans le même sens, les courses sont réalisées équitablement ou majoritairement par l'homme dans près d'un couple qui n'y a pas recours sur deux, mais cette proportion tombe à 40% dans les couples qui ont recours à une aide extérieure. [...] le moindre investissement des hommes peut partiellement être compensé par le paiement d'une aide extérieure, mais la délégation des tâches à une personne rémunérée ne débouche pas sur un partage plus égalitaire au sein des couples.¹⁸

Ces considérations générales concernent l'ensemble des travailleuses domestiques. Nous allons ci-dessous entrer un peu plus dans les détails selon les types de relations juridiques établies entre l'employeur et la femme de ménage qu'elle emploie.

¹⁶ Nous adoptons ici l'expression la plus courante pour désigner ces travailleuses.

¹⁷ Source : Ined-Insee, Erfi-CGSI, 2005 ; cité par DEVETTER François-Xavier, LEFEBVRE Marion et PUECH Isabelle, « Employer une femme de ménage à domicile. Pratiques et représentations sociales », in *Document de travail du centre d'études de l'emploi* n°137, janvier 2011. Il s'agit d'une enquête française ; cependant, la proximité culturelle et socio-économique que nous avons avec ce pays nous permet d'utiliser ses conclusions sans crainte.

¹⁸ DEVETTER François-Xavier, LEFEBVRE Marion et PUECH Isabelle, « Employer une femme de ménage à domicile. Pratiques et représentations sociales », in *Document de travail du centre d'études de l'emploi* n°137, janvier 2011.



1) Le travail au noir

→ EN GENERAL

Le secteur de ce qu'on appelle pudiquement l' « économie informelle » dépasse largement la question du travail domestique. Les secteurs les plus touchés dans l'Union européenne sont l'agriculture, la construction, l'HORECA¹⁹, les soins aux personnes etc. Selon les enquêtes menées par Eurofound²⁰, le travail non déclaré représente 18,4% du PIB de l'ensemble des Etats étudiés ; la place de la Belgique dans ce classement n'est pas très honorable, puisqu'elle ne se situe qu'à la treizième place sur vingt-sept, avec un taux de 16,8% de son PIB (alors que la France, par exemple, est à 10,8% et les Pays-Bas à 9,5%).

Dans l'ensemble des pays dits « d'Europe continentale »²¹ le travail domestique représente en moyenne 23% de l'ensemble du travail non déclaré. En Belgique, ce chiffre est de 31%.²²

Dans l'économie informelle, plus encore qu'ailleurs, la discrimination salariale est forte : selon les déclarations des travailleurs-ses concerné-e-s, dans l'Union européenne, les femmes touchent en moyenne 12 €/heure, et les hommes 19 €, soit un écart de ... 63 % !²³ C'est que, quand la loi de la jungle prend la place de la loi tout court, les forts sont plus forts et les faibles plus faibles. Une occasion de rappeler à nos dirigeants, qui semblent n'avoir en tête que la dérégulation du droit du travail, cette belle citation d'Henri Lacordaire²⁴ :

Entre le fort et le faible, entre le riche et le pauvre, entre le maître et le serviteur, c'est la liberté qui opprime et la loi qui affranchit.

En laissant se développer à ce point le travail au noir, la Belgique fait donc le choix de renforcer les inégalités... tout en se privant de rentrées sociales et fiscales. Nous revendiquons donc une application plus stricte du droit et une surveillance plus efficace des employeurs qui, dans certains secteurs, en ont fait un système.

¹⁹ En Belgique, cet acronyme désigne les secteurs de l'hôtellerie, des restaurants et des cafés.

²⁰ WILLIAM Colin and RENOY Piet, *Tackling undeclared work in 27 European Union Member States and Norway: Approaches and measures since 2008*, Eurofound 2013, Dublin.

²¹ Belgique, Allemagne, France, Irlande, Luxembourg, Pays-Bas, Autriche et Royaume-Uni

²² EUROBAROMÈTRE spécial 284 Vague 67.3 – TNS Opinion & social, Eurobaromètre, « Le travail non déclaré au sein de l'Union européenne », octobre 2007.

²³ EUROBAROMÈTRE spécial 284, Vague 67.3 – TNS Opinion & social, *Eurobaromètre*, « Le travail non déclaré au sein de l'Union européenne », octobre 2007.

²⁴ Prédicateur dominicain et homme politique français (1802-1861), souvent considéré comme précurseur de la démocratie chrétienne.



→ TRAVAILLEUSES SANS PAPIERS

Doublement invisibles – sans papiers et sans contrat de travail – de nombreuses femmes effectuent en Belgique des travaux domestiques. Nous citons ici l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne²⁵ :

En 2010, 49% des 200 millions de migrants internationaux étaient des femmes. Nombreuses sont celles qui migrent seules, laissant leur famille au pays, et deviennent le principal soutien de famille. Les femmes migrantes employées comme domestiques, gardes d'enfants ou aides aux personnes âgées possèdent souvent un diplôme universitaire, mais voient leurs compétences décroître au fur et à mesure de leur emploi dans le secteur domestique.

S'il est par nature impossible de dénombrer ces travailleuses, on peut cependant affirmer qu'elles sont plusieurs milliers, puisque selon le CIRÉ²⁶, on estime à 110.000 le nombre total de sans-papiers en Belgique.

L'interdiction du travail des sans-papiers n'empêche en rien ce travail, mais contribue à sa totale dérégulation. Un ensemble de facteurs, de nature surtout politique et législative, contribue à l'affaiblissement du travailleur et à l'impunité de l'employeur et des autres échelons de la chaîne de sous-traitance.²⁷

Les spécificités du travail domestique alourdissent encore la situation de ces travailleuses. Elles ne travaillent que rarement à plusieurs pour le même employeur, et sont donc très isolées et souvent ignorantes de leurs droits. Leur rémunération est faible et laissée à l'appréciation de l'employeur. Les horaires de travail sont eux aussi très élastiques, surtout si la travailleuse est logée chez son employeur. La définition du travail lui-même est souvent imprécise : cumul de nettoyage, lessive, cuisine, garde d'enfants, courses, accompagnement de personnes âgées... L'instabilité des postes est également une des caractéristiques de ce travail : changements dans la famille, déménagement, décès de la personne âgée, croissance des enfants ou simplement humeur de l'employeur sont des raisons suffisantes pour licencier, souvent sans préavis ni indemnités. Dans les cas les plus graves, mais pourtant non exceptionnels, les travailleuses rencontrent aussi la violence, le harcèlement sexuel, les accidents du travail non assurés et autres mauvais traitements.²⁸

²⁵ FRA – Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, *Migrants en situation irrégulière employés dans le secteur du travail domestique : les défis en matière de droits fondamentaux pour l'Union européenne et ses États membres*, 2011.

²⁶ Coordination et initiatives pour réfugiés et étrangers

²⁷ CIRÉ (Coordination et initiatives pour réfugiés et étrangers), *La politique de migration et de mobilité comme mécanisme de domination*, décembre 2014.

²⁸ Voir Agence européenne des droits fondamentaux, op. cit.



Les travailleuses-eurs sans papiers font partie intégrante de notre fonctionnement économique, depuis plusieurs années pour nombre d'entre eux. Les maintenir dans l'insécurité juridique est aussi une façon de les rendre vulnérables face à des employeurs peu scrupuleux qui voient avant tout en eux une main-d'œuvre soumise car sans droits... En 2009, la dernière opération de régularisation avait permis à environ 20.000 personnes de retrouver leur dignité et leurs droits. Hélas, la déclaration gouvernementale du gouvernement MR/NVA annonce clairement sa décision de ne pas procéder à une régularisation collective durant la législature.

2) Le travail déclaré

Durant de longues années, il a été considéré comme légal d'employer une femme de ménage sans payer pour elle de cotisations sociales, avec un maximum de quatre heures par jour ou 24 heures par semaine. Seule la souscription à une assurance « accidents du travail » était obligatoire (même si cette obligation elle-même n'était pas toujours respectée). Des cotisations sociales limitées (et donc une protection sociale limitée elle aussi) n'étaient prévues que pour le personnel dépassant ce nombre d'heures.

Depuis le 1^{er} octobre 2014, toutes les travailleuses domestiques, quel que soit le nombre d'heures effectuées, doivent être déclarées à l'ONSS au même titre que les autres travailleurs²⁹. Les employeurs bénéficient cependant de réductions de cotisations au titre des « groupes-cibles » pour le premier engagement d'une travailleuse chômeuse complète indemnisée ou relevant de l'aide sociale.

Sans entrer dans les nombreux détails de la réglementation propre à ces travailleuses³⁰, signalons qu'une bonne part d'entre elles relèvent des commissions paritaires 323³¹ et 337³². Au troisième trimestre 2015, l'ONSS³³ dénombrait 1706 hommes et 3650 femmes ayant le statut d'ouvrier-e-s (ce qui est le cas des personnes chargées du nettoyage) relevant de la CP 323. On frôle donc les 80% de

²⁹ A.R. 13 juillet 2014. La Belgique était tenue d'adopter cette réglementation pour se mettre en conformité avec la convention n° 189 de l'OIT, voir ci-dessus.

³⁰ Hormis les travailleuses titres-services, voir ci-dessous

³¹ Commission paritaire pour la gestion d'immeubles et les travailleurs domestiques

³² Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand. Sont concerné-e-s les travailleuses-eurs employé-e-s par un employeur ne poursuivant pas un but de lucre et qui ne relèvent pas d'une autre CP (comme celle des soins de santé, le secteur socio-culturel, les organisations de jeunesse etc.). La CP 337 couvre également *les particuliers qui occupent pour leur propre compte du personnel affecté à leur service personnel ou à celui de leur famille* (<http://www.emploi.belgique.be/AE/fr-ae-33700.pdf>) lorsque ce personnel ne relève pas d'une autre CP telles que celle de l'agriculture, de l'HORECA etc.).

³³ Office National de Sécurité Sociale



femmes. Pour la CP 337, on compte à la même date 1437 ouvriers et 2055 ouvrières (59% de femmes).

→ LA CP 323

Citons ici, parmi d'autres, deux exemples de mesures figurant dans les CCT conclues au sein de cette CP :

- ▶ le personnel ouvrier (catégorie 1) est divisé en « personnel ouvrier » et « personnel domestique ». Pour le personnel de catégorie 1, c'est-à-dire le personnel exécutant sans prise de responsabilités, le salaire minimum sans ancienneté est de 9,60 € pour les ouvriers et de 9,47 € pour les domestiques³⁴
- ▶ le personnel domestique est exclu du bénéfice de la prime de fin d'année³⁵

On se trouve devant un exemple révélateur d'une des principales sources de la discrimination salariale entre les femmes et les hommes : les classifications de fonction. En apparence neutre au niveau du genre, cette distinction entre deux catégories de personnel entraîne des différences de revenus sensibles entre les femmes (qui constitue la majorité du personnel domestique) et les hommes (plus représentés dans le personnel ouvrier). Ces deux catégories se définissent pourtant par un niveau de responsabilités identiques, de pénibilité du travail et de formation équivalent.

À ces employeurs et à ces représentants syndicaux qui siègent dans la CP 323, nous nous permettons de rappeler que la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes impose aux CP de soumettre au contrôle du SPF Emploi³⁶ la neutralité sur le plan du genre de leurs classifications de fonctions. Nous leur signalons également que l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) a publié en 2006 un guide pratique pour les aider à établir des classifications sexuellement neutres.³⁷ Ils pourront également télécharger sur le site de l'IEFH un outil très concret pour s'assurer de la pertinence de leurs décisions.³⁸

³⁴ CCT du 24 septembre 2007 et du 1^{er} décembre 2015

³⁵ CCT du 28 novembre 2014

³⁶ DG relations collectives de travail

³⁷ *Classification de fonctions sexuellement neutre, mode d'emploi*, IEFH, 2006

³⁸ *Check-list. Non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions*, IEFH, 2010



→ LA CP 337³⁹

Quant à la CP 337, la concertation entre l'organisation patronale (UNISOC) et le banc syndical n'a pas abouti à la signature de CCT au sein de la CP, les organisations patronales préférant la concertation sociale au sein de leurs propres instances.

Or, se rassemblent dans cette CP tant des employeurs de grandes tailles (par le nombre de personnes employées) qu'une multitude de petites associations, ainsi que des particulier-e-s employant du personnel domestique, des assistants personnels (surtout présents en Région flamande) etc.

Si certaines grandes entreprises ont généralement des procédures de concertation interne et une tradition syndicale qui assurent à leurs travailleuses-eurs des statuts honorables, il n'en va pas de même dans ces toutes petites structures qui ne connaissent ni syndicats, ni évolution barémique, ni indexation, ni remboursement des frais de mission etc.

Nous voudrions rappeler à l'UNISOC et à ses membres que l'égalité et la solidarité entre les travailleuses-eurs, quel que soit le poids de leur employeur, devrait être une des priorités. Le front commun syndical, quant à lui, a pris position en mai 2015 contre ces refus patronaux⁴⁰ et tente de conclure des CCT.

3) Les titres-services

Depuis quelques années, des devantures d'un type nouveau ont poussé comme des champignons dans nos quartiers et nos bourgs : les entreprises de titres-services. Créés en 2004, les titres-services ont connu en Belgique un développement considérable, nettement au-delà des prévisions de départ. Il est vrai que le secteur des travaux ménagers connaît une forte demande de la part des particuliers et qu'au départ ce nouveau système était très avantageux pour les utilisateurs, et bien sûr pour les employeurs agréés qui voyaient leur activité (marchande) en bonne partie financée par l'État.

Les titres-services avaient au départ plusieurs objectifs : le premier était sans doute de lutter contre le travail au noir, ainsi que de remettre à l'emploi des chômeuses⁴¹ peu qualifiées et enfin de répondre aux besoins des (mères de) familles débordées par le cumul des tâches. L'investissement

³⁹ La CP 337 (Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand) rassemble les organisations sans but de lucre qui ne figurent pas dans une autre CP.

⁴⁰ *UNISOC INVENTE UNE NOUVELLE FORME DE CONCERTATION SOCIALE DANS LE NON MARCHAND*, Communiqué de presse du front commun syndical, 7 mai 2015

⁴¹ Fin 2013, 97,4% des personnes travaillant sous le régime des titres-services étaient des femmes. Nous réitérons donc à leur sujet l'option de parler d'elles au féminin, étant entendu que ce féminin désigne les deux sexes.



de l'État permettait de « solvabiliser la demande » de particuliers qui n'avaient pas les moyens de s'offrir une aide, surtout déclarée.

Bien qu'ayant permis le retour ou l'entrée de plusieurs milliers de travailleuses peu qualifiées dans l'emploi, avec la couverture sociale qui s'y rattache, ce système a été considéré comme très coûteux pour l'État. Il faut dire que le service répondait manifestement à une forte demande, puisqu'on est passé, pour l'ensemble de la Belgique, de 8,11 millions de titres achetés en 2004 à 122,6 millions en 2013.

Face à ces coûts exponentiels, les avantages ont donc diminué petit à petit au fil des années, surtout pour les client-e-s : en 2004, au moment du démarrage de l'activité, l'heure de travail lui coûtait, après déduction fiscale, 4,70 €. Aujourd'hui, elle coûte à Bruxelles 7,65 € et en Wallonie 8,10 €.

→ LES GRANDES REGLES DE FONCTIONNEMENT DES TITRES-SERVICES

- C'est le-la client-e qui rémunère la travailleuse sous forme de chèques papier ou électroniques (produits par une firme privée, Sodexo), au tarif de 9 €/heure pour les 400 premières heures annuelles, et de 10 € pour les cent suivantes (chaque client-e peut obtenir maximum 500 titres-services par an)
- Les Régions subventionnent les employeurs (au préalable agréés) à hauteur de 13,04 €/heure prestée. Somme à laquelle s'ajoutent les 9 € payés par le-la client-e, et ayant transité par Sodexo.
- Les client-e-s ont droit à une déduction fiscale sur les titres-services utilisés⁴²
- Les activités ainsi subventionnées peuvent consister uniquement en :
 - o Du travail ménager
 - o Des courses
 - o Du repassage à l'extérieur du domicile des client-e-s
 - o Du transport de personnes à mobilité réduite
- Tous les employeurs, publics ou privés, qui respectent les règles de l'agrément peuvent avoir accès aux subventions (y compris des personnes physiques).

→ QUELQUES CONSIDERATIONS SUR LE SYSTEME

Les titres-services ont été régionalisés le 1^{er} juillet 2014. La réglementation générale du travail et de la sécurité sociale reste cependant au fédéral. Le coût pèse maintenant sur les régions en ce qui

⁴² Cette déduction est de 0,90 € en Région wallonne, et ne portent que sur les 150 premières heures/an. En Région bruxelloise, la déduction est de 15% du titre, soit 1,35 €, avec un plafond de 1400 € par an.



concerne les subventions aux entreprises et la déductibilité fiscale des client-e-s, mais les gains (moins de chômeurs, plus de cotisations sociales, plus d'impôts sur le revenu) sont restés au fédéral.

Les Régions ont donc acquis une certaine autonomie dans la gestion du secteur. Les parlements, les gouvernements et les partenaires sociaux bruxellois et wallons travaillent actuellement la question.

Par plusieurs aspects, le statut des travailleuses est dérogatoire par rapport à la réglementation générale sur les contrats de travail :

- Durant les trois premiers mois de travail, les contrats à durée déterminée (CDD) peuvent être enchaînés sans limite et sans condition, contrairement à la réglementation générale sur les contrats de travail
- La limite du temps partiel, fixée en général à 1/3 temps, n'est pas applicable les trois premiers mois ; à partir du 1^{er} jour du 4^{ème} mois, le temps de travail doit être de 13h ou de 10h par semaine, selon que la travailleuse a ou non droit à des compléments sociaux (chômage, revenu d'intégration sociale...)
- Le temps de déplacement entre les domiciles de deux client-e-s est considéré comme du temps de travail, mais pas rémunéré au tarif des heures de prestations. La rémunération de ce temps est liée au nombre de kilomètres parcourus (si la distance ne dépasse pas 1 km, il n'est pas rémunéré. Au-delà, il est rémunéré au tarif de 0,09 €/km, avec un minimum de 0,57 € par déplacement.⁴³

Les travailleuses titres-services sont souvent dans une situation de pauvreté et de précarité. Leur temps de travail est pour la plupart très réduit : en 2013, seules 11% d'entre elles travaillaient à temps plein. Elles étaient 25 % à travailler moins d'un mi-temps et le reste, entre mi-temps et temps plein⁴⁴ (rappelons que les temps de déplacement entre deux missions sont comptabilisés comme temps de travail, mais très peu rémunérés).

Le turn-over dans le secteur est important. Nombreuses sont les travailleuses qui passent d'une entreprise à une autre. Le fait que l'arrivée du quatrième mois de travail renforce les obligations de l'employeur n'y est sans doute pas pour rien...

Les employeurs ont une obligation de formation à l'égard de leurs travailleuses. Ces formations sont financées par un Fonds spécifique. Cependant, on constate que ces obligations ne sont pas respectées, surtout par les entreprises marchandes et d'intérim. Il faut dire que les heures de formation, si elles sont subsidiées par le Fonds, ne sont par contre pas comptées comme des heures de prestations, et ne rapportent donc rien à l'entreprise...

⁴³ CCT conclue au sein de la CP 322.01 le 17 avril 2013. Ces montants sont indexés.

⁴⁴ GERARD Maarten, ROMAINVILLE Jean-François, VALSAMIS Daphné, *Évaluation du système des titres-services pour les emplois et services de proximité 2013*. IDEA Consult 2014.



D'autres éléments inhérents au système lui-même rendent les conditions de travail difficile : travail isolé, peu ou pas de représentation syndicale, paiement par le-la client-e et non par l'employeur, ce qui le rend plus aléatoire et plus difficile à poursuivre, perte de revenu quand une prestation est annulée (par exemple si le-la client-e est absente, ou hospitalisé-e...), difficulté de se faire respecter quand le-la client-e demande des travaux qui ne relèvent pas du contrat⁴⁵, lieux de travail peu ou pas contrôlés quant à leur sécurité et leur salubrité, etc.

Sans nier l'utilité globale du système, plusieurs points devraient selon nous être réformés. Outre tout ce qui concerne le bien-être et la rémunération des travailleuses, qui comme on vient de le voir laissent à désirer, nous proposons que le temps de travail soit obligatoirement égal ou supérieur au mi-temps, que le respect des obligations de formation soit mieux contrôlé, que les déductions fiscales dont bénéficient les client-e-s soient modulées en fonction de leurs revenus et de leurs besoins spécifiques.

Nous estimons de plus que l'argent public (et on sait que le système est coûteux) ne puisse plus subsidier des entreprises à finalité de profit, mais que seuls les organismes publics (CPAS...), les asbl d'insertion et les entreprises d'économie sociale puissent y avoir recours.

→ POUR CONCLURE

Avant d'hériter du secteur des titres-services, la Région wallonne finançait déjà (et continue de financer) les « Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale » (I.D.E.S.S.). Les deux types de politiques ne sont pas en tout point comparables, mais leurs objectifs sont assez similaires : offrir des emplois de service « abordables » pour les particuliers, et créer de l'emploi salarié dans des secteurs où règne trop de travail non déclaré. La différence essentielle réside sans doute dans le fait que les organismes bénéficiaires, s'ils peuvent être publics ou privés, ne peuvent cependant pas avoir un but de lucre mais doivent s'inscrire dans la philosophie de l'économie sociale et de la réinsertion. L'accès à ces services et leur coût, quant à eux, sont modulés en fonction de la situation sociale des bénéficiaires.

Une faille, et de taille : les heures de nettoyage et de buanderie sont rémunérées (au minimum) à 8,47 €, et ceux de petits travaux d'aménagement des habitations et de jardinage à 12,10 €. Vous avez dit inégalités femmes/hommes ?

⁴⁵ Selon l'Observatoire belge des inégalités, il n'est pas rare que les client-e-s demandent aux travailleuses des prestations totalement « hors cadre » : garde d'enfants, tri de dossiers professionnels, aide administrative, toilette de personnes âgées... La travailleuse se trouve alors dans une situation délicate, car en cas de refus les client-e-s risquent de se plaindre auprès de leur employeur et leur faire perdre des heures de travail. MAES Renaud, « Nouvelles précarités et titres-services », *Inégalités.be*, Observatoire belge des inégalités, 15 avril 2015.



Nous demandons à la Wallonie de mettre fin à cette discrimination et d'harmoniser par le haut la rémunération de ces travailleur-se-s.

V. LE TRAVAIL POUR DES ENTREPRISES

On le voit, le travail au domicile de l'employeur (ou du client de l'employeur) représente à lui seul une vaste constellation de statuts et un secteur où les relations de travail peuvent se révéler très mauvaises voire brutales. Cependant, quand on pense aux travailleuses du nettoyage, on a le plus souvent en tête le nettoyage dans les entreprises, les commerces, les bureaux... Ces emplois peuvent être catégorisés en deux secteurs : le nettoyage de l'entreprise qui est aussi votre employeur, et celui de locaux qui n'appartiennent pas à votre employeur. Ce qu'on appelle la sous-traitance.

1) Nettoyant l'entreprise qui les salarie

Les personnes chargées, au sein d'une entreprise ou d'un organisme public, de nettoyer les locaux, les machines etc., bénéficient du même statut que leurs collègues. Elles sont considérées comme du personnel ouvrier et relèvent de la commission paritaire dont dépend leur employeur, ou du statut des travailleurs des organismes publics (communes, écoles, administrations régionales, services publics fédéraux etc.). Cela n'appelle pas de commentaire particulier.

2) Pour des entreprises de nettoyage (sous-traitance).

Le fait pour une entreprise de confier l'entretien de ses locaux à une entreprise spécialisée comporte pour elle certains avantages, qui se transforment hélas souvent en désavantages pour les nettoyeuses et nettoyeurs.

Cette entreprise évite ainsi tout le travail de secrétariat social, de recrutement, d'assurances etc. Cela lui évite aussi de traiter directement avec le personnel : les rapports que les dirigeants entretiennent se limitent aux dirigeants de l'entreprise de nettoyage, on reste donc entre gens de bonne compagnie, et on n'a à gérer ni les maladies, ni les grossesses, ni les accidents, ni les burn-out, ni les crédits-temps et autres droits des travailleuses-eurs qui ne sont au fond que tracasseries pour les employeurs.

Et bien sûr, en externalisant le travail de nettoyage, l'entreprise confie à des personnes relevant d'une CP moins favorable le travail qui était autrefois effectué par des travailleuses-eurs des secteurs bancaires, grande distribution, services publics etc, plus avantageés et donc plus coûteux.



En 2005, plus de la moitié des entreprises belges sous-traitaient déjà cette activité, et les services publics faisaient de même dans une proportion similaire⁴⁶. S'il a aujourd'hui atteint une certaine saturation, c'est que ce marché n'a fait depuis lors que se développer. Selon la même source, les économies ainsi réalisées par les entreprises peuvent atteindre entre 30 et 50 % de leur budget propre.

Mais cette dissociation des responsabilités met les travailleuses-eurs dans des situations difficiles et stressantes. Le film « Remue-ménage dans la sous-traitance »⁴⁷ en est une excellente illustration. La réalisatrice a suivi pendant quatre ans les conditions de travail et la lutte syndicale de travailleuses chargées de l'entretien d'hôtels parisiens du groupe Accor, employées par la société de nettoyage Arcade. Leur situation de salariées d'une entreprise mais devant se soumettre aux règles de fonctionnement d'une autre entreprise est en soi une forme de maltraitance.

Autre avantage non négligeable pour l'entreprise cliente, c'est que le marché du nettoyage étant très concurrentiel, elle peut négocier les prix à la baisse... au détriment des travailleuses-eurs puisque leur temps de travail est la principale variable d'ajustement du contrat : mon concurrent vous propose de faire nettoyer vos locaux en 18h par semaine ? je vous offre le même service en 15h ! Il faut dire que les « commerciaux » qui décrochent ces contrats ne sont évidemment pas ceux qui devront augmenter la cadence...

Bien souvent, la sous-traitance ne se limite pas à un seul échelon, mais le chantier est sous-traité en cascade à une ou plusieurs autres firmes ou « faux indépendant » (voir ci-dessous).

→ LE MARCHÉ

Malgré une multitude de petites sociétés, le marché du nettoyage est en fait très concentré : les dix plus grandes sociétés rassemblent 50% du marché belge, qui représente environ 2 milliards d'euros annuels.⁴⁸

Le travail au noir n'en est pas absent, par exemple par le fait de ne déclarer qu'une partie des heures prestées par les travailleuses. Le dumping social⁴⁹ fait des ravages sur le bien-être et sur l'accès à l'emploi de celles-ci, en particulier par l'usage de « travailleurs détachés » de l'Union européenne. Ceux/celles-ci peuvent travailler en Belgique tout en restant assujetti-e-s à la protection sociale de

⁴⁶ Profacility guide, *Place nette*, 2005

⁴⁷ Film documentaire de Ivora Cusack, prod. Collectif 360° et même plus, 2008. Ce film a été diffusé par les FPS en octobre et novembre 2015 à Liège, Tournai, Bruxelles, La Louvière, Charleroi et Namur.

⁴⁸ BUSINESSCOOT, Etude internationale Flash, *Le marché du nettoyage industriel en Belgique*, mai 2016

⁴⁹ Selon Pierre Tourev, sur le site « La Toupie » (www.toupie.org), le dumping social désigne, pour une entreprise, le fait d'employer des salariés étrangers avec une rémunération inférieure au salaire habituel ou légal, ou avec des conditions sociales moins favorables que les conditions normales du pays d'accueil. L'expression "dumping social" est aussi utilisée pour un pays dont la [réglementation du travail](#) est moins contraignante pour les employeurs que les réglementations en vigueur dans les autres pays.



leur pays, ce qui dans la plupart des cas représente une forte diminution de cotisations⁵⁰ pour l'employeur belge.

Comme dans bien d'autres secteurs, le phénomène des « faux indépendants » se développe également. Il s'agit de ne pas engager une personne sous contrat de salarié mais de lui faire adopter le statut d'indépendant (les charges sociales et les impôts sont dès lors à sa charge), tout en étant son seul « client » et en lui imposant ses horaires et ses tarifs.

Le secteur est ainsi mis sous pression. Selon Eric Neuprez, secrétaire fédéral en charge du secteur du nettoyage à la FGTB,

*Les travailleurs comme les employeurs honnêtes sont pris au piège par les entrepreneurs véreux. Les uns doivent accepter une pression sans cesse plus forte au travail tandis que les autres n'arrivent plus à remettre des offres concurrentielles. C'est totalement inacceptable et pour une fois, patrons et syndicats ont les mêmes intérêts.*⁵¹

Certaines entreprises ayant pignon sur rue telles que Quick⁵² ou encore la SNCB-Holding⁵³ concluent des contrats de nettoyage à moindre coût dont l'illégalité saute parfois aux yeux (ne fût-ce que parce que ce coût est nettement inférieur au salaire qui devrait correspondre au nombre d'heures « achetées »).

Selon nous, la sous-traitance, même en cascade, garde entière la responsabilité de ces donneurs d'ordre. En confiant à un tiers la réalisation d'un marché, ils doivent continuer de répondre du respect par ce tiers de la législation en vigueur.

L'inspection des lois sociales est régulièrement sollicitée pour intervenir dans ce type de malversations⁵⁴.

→ LA CP 121

⁵⁰ Directives 96/71/CE et 2014/67/UE.

⁵¹ *Syndicats*, n° 3, 12 février 2016.

⁵² GILTAIRE Jérémie et CLÉRIN Vincent, *Un sous-traitant de certains Quick avait signé un contrat intenable*, RTBF info, 20 juin 2013 http://www.rtb.be/info/regions/detail_un-sous-traitant-de-certains-quick-avait-signé-un-contrat-intenable?id=8022644

⁵³ VALLET Cédric, *Nettoyage des gares de Bruxelles : des Roumains exploités* <http://blog.lesoir.be/alterechos/2011/12/02/nettoyage-des-gares-de-bruxelles-des-roumains-exploites/>

⁵⁴ Pour plus de détails, voir VANDEN BROECK, Philippe, *Les services d'inspection sociale et la lutte contre le travail non-déclaré. Rapport sur le Royaume de Belgique*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_224578.pdf



Même si, comme on vient de le voir, les infractions sont nombreuses, la Commission Paritaire 121 réglemente les conditions de travail d'une grande majorité de travailleuse-eurs sous contrat avec des firmes de nettoyage. Le salaire de base, qui concerne le nettoyage dit « habituel » est (au 1^{er} janvier 2015) de 12,3305 €/heure. A l'autre bout de la fourchette, on trouve le salaire horaire de l'ouvrier « hautement qualifié » en centre d'enfouissement technique (17,0775 €).

Cette CP a des caractéristiques intéressantes, telle la « reprise de chantier », qui oblige l'employeur qui reprend un chantier précédemment effectué par un concurrent, à reprendre le personnel (sous certaines conditions), un 2^{ème} pilier de pension ou encore une indemnité complémentaire en cas de maladie de longue durée.

→ LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS

Selon l'analyse du marché de l'emploi réalisée par le Conseil supérieur de l'emploi,

Des emplois, par exemple dans les secteurs du nettoyage et du commerce de détail, ne sont souvent proposés par les employeurs qu'à temps partiel, de sorte que certains travailleurs se retrouvent involontairement dans une occupation à temps partiel⁵⁵

La législation sur le travail à temps partiel offre en effet aux employeurs une très grande flexibilité sans qu'il ait à verser des compensations financières⁵⁶.

Selon les chiffres de l'ONSS⁵⁷, le secteur du nettoyage en Belgique, si l'on ne retient que les entreprises relevant de la CP 121, comptait au 3^{ème} trimestre 2015 44.346 travailleuses-eurs, répartis dans 1852 entreprises. Plus de 58% d'entre eux-elles sont des femmes.

Dominique Fervaille, permanente à la FGTB Bruxelles (centrale générale) pour le secteur du nettoyage, fait remarquer⁵⁸ que ce pourcentage de femmes est assez faible si on le compare aux autres pays européens. La moyenne européenne est en effet de 73% de femmes⁵⁹. Cependant ce chiffre cache de très grandes disparités régionales, puisque dans la province du Luxembourg, par exemple, il y a 80% de femmes, et à Liège, 61%.

Nous reproduisons ci-dessous une partie du témoignage de Dominique Fervaille, car il permet de toucher du doigt le vécu des personnes qu'elle rencontre au quotidien sur les chantiers de nettoyage d'entreprises. Seule cette expression des réalités « psycho-sociales » qu'elle nous transmet peut faire ressentir les difficultés de ces personnes et le sentiment de mépris et d'exclusion qu'ils vivent. Nous lui sommes redevable des lignes qui suivent.

⁵⁵ Conseil supérieur de l'emploi, *Rapport 2015*, septembre 2015.

⁵⁶ Les heures prestées au-delà de ce qui est prévu dans le contrat d'emploi ne donnent pas droit à des sursalaires, tant qu'elles n'atteignent pas le temps plein tel qu'il est calculé dans l'entreprise concernée. C'est ce qu'on appelle des heures « complémentaires », par opposition aux heures « supplémentaires » qui elles donnent droit à un sursalaire.

⁵⁷ Office national de Sécurité sociale. <http://www.onssrszls.fgov.be/fr/statistiques/statistiques-en-ligne/evolution-des-postes-de-travail-par-commission-paritaire>

⁵⁸ Lors du colloque « Sales boulots ? Fermer les yeux pour ne pas se salir les mains », organisé par les FPS, Bruxelles, 22 mars 2016.

⁵⁹ FENI-EFCI, *Le secteur de la propreté en Europe*, 2014.



Malgré la prédominance numérique des femmes dans le secteur, on constate une ségrégation de genre au sein de la profession.

Ainsi, les installations du métro bruxellois sont nettoyées presque exclusivement par des hommes. Le travail s'y fait à temps plein et en journée, les salaires horaires y sont plus élevés que ceux de la catégorie de base prévue par la CP 121 (12,8465 €). Sauf pour le nettoyage des bureaux de la STIB, qui répond quant à lui à la catégorie « nettoyage habituel ». De même, les laveurs de vitre sont des hommes à 100%. Ils sont rémunérés de 13,9560 à 14,7960 €/heure selon leur ancienneté dans le métier. Les trains, y compris les TGV, sont également nettoyés majoritairement par des hommes, avec des horaires à temps plein, du travail en journée et rémunérés à 13,5310 €/heure.

À l'autre bout de l'échelle, on trouve au contraire des activités quasi-exclusivement accomplies par des femmes, telle que le nettoyage dans les grands hôtels. Comparé au nettoyage de bureau, il a l'avantage de se dérouler en journée, mais sa rémunération est dans la catégorie la plus basse du barème.

Voilà pour la ségrégation hommes/femmes selon le sous-secteur. Mais il y a aussi une très forte discrimination de genre selon les postes occupés. Très fréquentes sont les équipes de nettoyage de bureau à 100% féminines, où il y a cependant un seul homme : le chef d'équipe. Plus on monte dans la hiérarchie et moins il y a de femmes. C'est comme ça que les négociateurs des CCT, sur le banc patronal, sont tous masculins à une exception près, la représentante de la fédération patronale, qui ne travaille donc pas elle-même dans une entreprise de nettoyage.

Le fait qu'à Bruxelles il y ait une majorité d'hommes est sans doute lié au taux de pauvreté et au taux de chômage plus élevé dans cette région. Quand il n'y a qu'un emploi possible dans la famille, c'est généralement l'homme qui le prend. Surtout au vu des horaires et des difficultés de transport dont nous allons parler ci-dessous.

À Bruxelles, on ne peut pas dire qu'il y a de la discrimination à l'embauche sur base de l'origine des gens. Au contraire, il est rare de trouver parmi les équipes de nettoyage des personnes n'ayant aucun lien avec un autre pays que la Belgique. On se trouve donc ici devant un exemple d'assignation à un rôle social en fonction de l'origine ; on va retrouver cela aussi par exemple dans les métiers d'aide-soignante, qui outre qu'ils sont féminins à quasi 100%, emploient aussi énormément de femmes d'origine étrangère. C'est aussi un exemple où l'intersectionnalité apporte un regard nécessaire.

Mais pour les nettoyeurs, la discrimination, comme pour les femmes, se retrouve dans les échelons supérieurs. Tous les managers sont belges d'origine belge.



Très minoritaires sont les emplois à temps plein. C'est dans le nettoyage de bureau que le phénomène est le plus marqué, ainsi que les horaires coupés qui y sont généralement la règle. De plus, il s'agit la plupart du temps de « carrières planes ».

Beaucoup de personnes ont une plage de travail de 3h, de 6h à 9h du matin. Certaines ont également une plage le soir, par exemple de 19h à 22h. Cela crée des difficultés non seulement pour les déplacements, les transports étant plus rares le soir, mais aussi pour la vie de famille et la vie sociale en général. Reprenons les paroles de Dominique Fervaille :

Par exemple, ceux et celles qui nettoient les locaux du Parlement européen passent, en arrivant à 6h du matin, par le service de garde. Il en va de même pour les techniciens qui viennent pour remplacer des ampoules, pour réparer la climatisation etc. C'est le cas aussi des personnes qui travaillent pour Sodexo et apportent des services traiteurs. Ceux-là reçoivent tous un badge qui leur permet d'entrer et sortir sans être contrôlés, et même souvent une place de parking. Seuls les nettoyeuses/eurs n'y ont pas droit. Même s'ils travaillent au même endroit depuis des années, ils/elles subissent chaque jour l'humiliation de passer les contrôles, de plus, il y a des files à l'heure de pointe, ce qui empiète sur le temps déjà restreint dont ils disposent pour leur travail. Pire encore, à la Commission européenne, les nettoyeuses/eurs ne rentrent pas par la même porte que tous les autres corps de métier.

Dans certains bâtiments de bureau assez anciens et mal isolés, il peut faire très chaud en été. Mais souvent la climatisation est coupée au moment du départ des employés, et donc les gens nettoient, passent l'aspirateur etc. sous 28°.

Il y a donc une sorte de désincarnation de la tâche, ce ne sont plus des personnes qui travaillent mais des sortes de robots, de machines, on a cessé de les regarder comme des êtres humains.

De la même façon, les négociations commerciales pour attribuer un chantier à telle ou telle firme ne joue que sur le coût. Les concurrents essaient donc de diminuer le plus possible la masse salariale, qui est l'essentiel du coût. Et pour diminuer cette masse salariale, on ne peut jouer que sur le nombre d' »heures vendues », c'est-à-dire sur les cadences, l'huile de bras et le stress des travailleuses.

Et comme il y a peu de temps pleins et que les salaires sont bas, beaucoup ont des revenus en-dessous du seuil de pauvreté et sont donc quasi tous à la recherche permanente d'heures supplémentaires pour boucler leurs fins de mois. Cela crée aussi des tensions entre les travailleurs qui sont donc eux-mêmes en situation de concurrence.



Citée en exergue de cette étude, la journaliste française Florence Aubenas⁶⁰ décrit très bien cette situation de « pénurie d'heures de travail » qui met les salarié-e-s en concurrence entre eux et les pousse à accepter des conditions de travail inadmissibles.

On est donc face à une situation de flexibilité extrême, car tout le monde fait en sorte d'être en permanence à la disposition de l'employeur pour travailler plus. C'est donc une flexibilité très individualisée et pas du tout organisée ni maîtrisée comme elle peut l'être par exemple dans une usine de production. Être en permanence en demande face à son employeur est aussi très difficile psychologiquement et socialement.

→ LA SANTE

On le voit, les risques psycho-sociaux liés au mépris social ressenti, aux horaires très inconfortables, à la pénibilité du travail, aux cadences inhumaines, à la faible rémunération et au besoin permanent d'augmenter ses heures de travail sont graves et multiples.

Les risques physiques ne sont pas absents, eux non plus, et en particulier les troubles musculo-squelettiques (TMS). Selon le type de travail, la localisation des douleurs peut varier : les épaules, les poignets, et en premier lieu le bas du dos sont fréquemment cités.⁶¹ « 90% de ceux qui travaillent dans le nettoyage depuis plus de 5 ans ont des hernies discales », déclare Ismail Gokburun, délégué syndical et chef d'équipe chez ISS, société de nettoyage qui couvre une bonne partie du marché.⁶²

Le travail de nuit est lui aussi un facteur de risque pour la santé. Nous tenons à souligner la prise de position claire de l'UGBN⁶³

VI. REVENDICATIONS

Avant de conclure, nous rassemblons ci-dessous les prises de position des FPS qui émaillent ce texte :

- Les FPS revendiquent depuis de très longues années une véritable politique de lutte contre les phénomènes de genre. Car ces rôles prétendument masculins ou féminins ne sont pas un donné « naturel », mais bien une construction sociale avec des conséquences directes sur les rapports de domination entre les hommes et les femmes. Cette politique passe

⁶⁰ AUBENAS Florence, *Le quai de Ouistreham*, Éditions de l'Olivier, 2010

⁶¹ FGTB, CENTRALE GÉNÉRALE, *Enquête sur la santé des travailleurs dans le nettoyage : le prix de la rentabilité*, novembre 2014.

⁶² Fgtb, 25 avril 2014. <http://www.fgtb.be/web/guest/files-fr/-/file/2276252/>

⁶³ Union générale belge du nettoyage



entre autres par la formation au genre des enseignant-e-s, des accueillant-e-s de la petite enfance, des animateurs-trices de mouvements de jeunesse, des agents des services publics, des journalistes et autres intervenants dans les médias etc.

- Dans de nombreux pays industrialisés, grâce à la concertation sociale, a progressivement été mise en œuvre au cours du XXème siècle une véritable protection juridique, sociale et de bien-être des travailleuse-eurs. La dérégulation systématique du droit social qui accompagne depuis une vingtaine d'années la domination quasi-absolue de l'idéologie néo-libérale sur l'économie met gravement à mal ces acquis. La concertation sociale sophistiquée et efficace dont la Belgique pouvait s'enorgueillir est méprisée par le gouvernement NVA/MR qui préfère s'en passer pour imposer sans débats ses politiques de recul social. Les plus faibles, les moins bien rémunérés, les plus exclus en sont les premières victimes. Et parmi eux, une majorité de femmes...
- En laissant se développer largement le travail au noir, la Belgique fait aussi le choix de renforcer les inégalités... tout en se privant de rentrées sociales et fiscales. Nous revendiquons donc une application plus stricte du droit et une surveillance plus efficace des employeurs qui, dans certains secteurs, en ont fait un système.
- Les travailleuses-eurs sans papiers font partie intégrante de notre fonctionnement économique, depuis plusieurs années pour nombre d'entre eux. Les maintenir dans l'insécurité juridique est aussi une façon de les rendre vulnérables face à des employeurs peu scrupuleux qui voient avant tout en eux une main-d'œuvre soumise car sans droits... En 2009, la dernière opération de régularisation avait permis à environ 20.000 personnes de retrouver leur dignité et leurs droits. Hélas, la déclaration gouvernementale du gouvernement MR/NVA annonce clairement sa décision de ne pas procéder à une régularisation collective durant la législature.
- Aux employeurs et aux représentants syndicaux qui siègent dans la CP 323, nous nous permettons de rappeler que la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes impose aux CP de soumettre au contrôle du SPF Emploi⁶⁴ la neutralité sur le plan du genre de leurs classifications de fonctions. Nous leur signalons également que l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) a publié en 2006

⁶⁴ DG relations collectives de travail



un guide pratique pour les aider à établir des classifications sexuellement neutres.⁶⁵ Ils pourront également télécharger sur le site de l'IEFH un outil très concret pour s'assurer de la pertinence de leurs décisions.⁶⁶

- En ce qui concerne la CP 337, nous demandons à l'UNISOC et à ses membres que l'égalité et la solidarité entre les travailleuses-eurs, quel que soit le poids de leur employeur, devrait être une des priorités des « entreprises à caractère social ». Le front commun syndical, quant à lui, a pris position en mai 2015 contre ces refus patronaux.
- En ce qui concerne les titres-services, et sans nier l'utilité globale du système, plusieurs points devraient selon nous être réformés. Outre tout ce qui concerne le bien-être et la rémunération des travailleuses, qui comme on vient de le voir laissent à désirer, nous proposons que le temps de travail soit obligatoirement égal ou supérieur au mi-temps, que le respect des obligations de formation soit mieux contrôlé, que les déductions fiscales dont bénéficient les client-e-s soient modulées en fonction de leurs revenus et de leurs besoins spécifiques.

Nous estimons de plus que l'argent public (et on sait que le système est coûteux) ne puisse plus subsidier des entreprises à finalité de profit, mais que seuls les organismes publics (CPAS...), les asbl d'insertion et les entreprises d'économie sociale puissent y avoir recours.

- Nous demandons à la Wallonie de mettre fin à la discrimination de genre qui touche les travailleuses IDESS⁶⁷ et d'harmoniser par le haut leur rémunération avec celle des hommes.
- Selon nous, la sous-traitance, même en cascade, garde entière la responsabilité des donneurs d'ordre. En confiant à un tiers la réalisation d'un marché, ils doivent continuer de répondre du respect par ce sous-traitant de la législation en vigueur.
- Le retour au travail de jour doit être favorisé par des politiques sociales adéquates.

Pour celles et ceux qui voudraient plus de précisions, nous renvoyons également aux cahiers de revendications du secteur.⁶⁸

⁶⁵ *Classification de fonctions sexuellement neutre, mode d'emploi*, IEFH, 2006

⁶⁶ *Check-list. Non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions*, IEFH, 2010

⁶⁷ Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale.

⁶⁸ Voir par exemple <http://www.accg.be/fr/actualite/cahier-de-revendications-cp-121-nettoyage>



VII. CONCLUSION

Le titre de cette étude « Sales boulots ? Fermer les yeux pour ne pas se salir les mains » avait pour but d'insister d'une part sur la déconsidération et le mépris social dont souffrent tous ces métiers, et d'autre part sur l'invisibilité des travailleurs et surtout des travailleuses qui se chargent de nous soulager de ces contingences matérielles indispensables.

Sales boulots, non pas parce que nous les considérons comme tels, mais bien parce que c'est comme ça qu'ils sont ressentis par le corps social dans son ensemble, ce que justement nous voulons dénoncer par ce titre. Quand cette expression, ou sa version anglaise « dirty jobs » a été choisie, certain-e-s l'ont jugée provocatrice voire insultante pour les personnes concernées. Bien que cette réaction soit très certainement de bonne foi, elle nous semble cependant révélatrice d'une certaine adhésion inconsciente à ce mépris de classe : quand on dit « personne de couleur » pour éviter de dire « Noir-e », n'est-ce pas que l'on a peur que les gens se sentent insultés si on dit qu'ils sont noirs ? Et donc qu'une part de nous estime bel et bien qu'être noir est dévalorisant ? Avoir peur des mots « sales boulots », alors qu'ils le sont, sales, tant matériellement que socialement, c'est indirectement reconnaître qu'ils valent moins que les autres et de plus, c'est supposer que les personnes qui les accomplissent ignorent que c'est ainsi qu'ils sont perçus. Ce qui les assigne également à un manque de conscience de leur situation...

Fermer les yeux, car les statuts dérogatoires des titres-services, les vexations subies, les horaires coupés, la précarité, les cadences infernales, l'impuissance organisée des travailleuses-eurs dans le système de la sous-traitance, tous ces éléments qui font du travail de nettoyage un très « sale boulot », n'émeut pas grand monde. On ferme les yeux sur des conditions de travail qui nous indigneraient s'ils se passaient dans d'autres secteurs.

On l'a vu, des milliers d'emploi ont été perdus en quelques années, et pas un mot dans la presse. Ah bien sûr, quand ce sont des usines automobiles qui ferment, on en parle, on met en place des cellules de reconversion, on développe des préensions etc. Pas pour les nettoyeuses/eurs.

Pour reprendre les mots de Dominique Fervaille, dans notre société une bonne part de notre identité sociale reste déterminée par notre identité professionnelle, et malheureusement le regard négatif que ressentent ces travailleuses et travailleurs a des répercussions sur leur estime de soi, leur combativité etc. Ils acceptent plus de brimades que bien d'autres travailleurs n'en supporteraient.

Le travail de propreté, les femmes le savent bien, est toujours à recommencer, et il passe globalement inaperçu. Ce n'est que quand il n'est pas fait (ou pas « bien » fait) qu'on le remarque...

Des changements de pratiques et de législation font l'objet des combats syndicaux, sociaux et collectifs que nous pouvons soutenir. Mais il y a aussi moyen, individuellement, de ne pas aggraver la situation de ces personnes, en n'alourdissant pas leur tâche par notre négligence. Et surtout, pour celles et ceux qui le peuvent, en plaidant auprès de nos employeurs pour le nettoyage en journée,



qui ne l'oublions pas, a été la règle acceptée par tous durant des décennies, sans mettre en péril la qualité ou la productivité. De plus, le fait de rencontrer les personnes chargées de la propreté des locaux où l'on travaille, crée un lien social et rend plus difficile la négligence et les comportements « salissants ». C'est pourquoi nous plaçons, parmi bien d'autres améliorations à apporter aux conditions de vie de ces travailleuses/eurs du nettoyage, avant tout pour que le travail tôt le matin et tard le soir cesse d'être la règle. Pour plus de conciliation vie privée/vie professionnelle, pour plus de sécurité et de santé, pour plus de justice sociale.

VIII. BIBLIOGRAPHIE

- AUBENAS Florence, *Le quai de Ouistreham*, Éditions de l'Olivier, 2010.
- BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE, *Comptes nationaux SEC 2010*, « Le nouveau cadre de référence des comptes nationaux », septembre 2014.
- BARNIER Frédérique, « Emploi précaire, travail indigne : condition salariale moderne dans le nettoyage », *Revue à Interrogations ?*, n° 12, juin 2011
- BUSINESSCOOT, Etude internationale Flash, *Le marché du nettoyage industriel en Belgique*, mai 2016
- CIRÉ, *Migration et marché du travail*, août 2013.
- CIRÉ, *La politique de migration et de mobilité comme mécanisme de domination*, décembre 2014.
- CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI, *Rapport 2015*, septembre 2015.
- COUR DES COMPTES, Titres-services, coût et gestion. Rapport de la Cour des Comptes transmis à la Chambre des Représentants, Bruxelles, janvier 2009.
- CUSACK Ivora, *Remue-ménage dans la sous-traitance*, film documentaire, production Collectif 360° et même plus, 2008
- DAVIS, Kathy : « L'intersectionnalité, un mot à la mode. Ce qui fait le succès d'une théorie féministe ». Trad. Française : Françoise Bouillot. *Les cahiers du CEDREF*, 20/2015.
- Comité de rédaction, « AAC n°19 – Penser l'intersectionnalité », dans *revue à Interrogations ?*.
- DEFOURNY Jacques, HENRY Arnaud, NASSAUT Stéphane et NYSSSEN Marthe, « Les titres-services : quelle qualité d'emploi et d'organisation du service ? », *Regards économiques*, n° 69, avril 2009
- DEVETTER François-Xavier, LEFEBVRE Marion et PUECH Isabelle, « Employer une femme de ménage à domicile. Pratiques et représentations sociales », *Document de travail du centre d'études de l'emploi* n°137, janvier 2011.
- DUCHENE Vincent, ROMAINVILLE Jean-François, VALSAMIS Daphné et WAUTELET Ariane, *Etude sur les mutations urbaines et restructurations d'entreprises bruxelloises dans le secteur des services aux entreprises*, Rapport final, octobre 2013. Sur demande de : Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale.
- DUSSUET Annie, *La mesure du travail : une question de genre ? analyse des processus de dévalorisation du « travail domestique »*, CENS (EA 3260) UFR de sociologie Université de Nantes, <http://metices.ulb.ac.be/IMG/pdf/DUSSUET.pdf>
- EUROBAROMÈTRE spécial 284Vague 67.3 – TNS Opinion & social, *Eurobaromètre*, « Le travail non déclaré au sein de l'Union européenne », octobre 2007.



FENI-EFCI, *Le secteur de la propreté en Europe*, 2014.

FRA – Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, *Migrants en situation irrégulière employés dans le secteur du travail domestique : les défis en matière de droits fondamentaux pour l'Union européenne et ses États membres*, 2011.

GERARD Maarten, ROMAINVILLE Jean-François, VALSAMIS Daphné, *Évaluation du système des titres-services pour les emplois et services de proximité 2013*. IDEA Consult 2014.

IEFH, *Classification de fonctions sexuellement neutre, mode d'emploi*. 2006. <http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/Classification%20sexuellement%20neutre.pdf>

IEFH, *Check-list. Non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions*, 2010. http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/39%20-%20Checklist_FR.pdf

KEBABZA Horia, « L'universel lave-t-il plus blanc ? : "Race", racisme et système de privilèges », *Les cahiers du CEDREFF*, 14, 2006

MAES Renaud, « Nouvelles précarités et titres-services », *Inégalités.be*, Observatoire belge des inégalités, 15 avril 2015.

MATHER Célia, *Les travailleurs et travailleuses domestiques en Europe s'organisent*, Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme, février 2015.

MEAD, Margaret : *Mœurs et sexualité en Océanie. Introduction au livre I*. Trad. Française : Paris, Plon, coll. Terre Humaine, 1969. Livre I : Trois sociétés primitives de Nouvelle-Guinée (Région du Sepik) (1935)

http://classiques.uqac.ca/classiques/mead_margaret/moeurs_sexuelles/livre_1/livre1_intro.html

MUNAR SUARD Lorenzo et LEBEER Guy, *Santé et sécurité dans le secteur du nettoyage de bureau. Manuel européen destiné aux travailleurs*, Centre de sociologie de la santé, ULB, non daté.

MUNAR SUARD Lorenzo et LEBEER Guy, « L'engagement subjectif dans les activités de nettoyage et de gardiennage », *Travail-Emploi-Formation* n°6/2006

PALMIERI Stefano et BONTEA Ana, *Proposition de décision du Parlement européen et du Conseil établissant une plateforme européenne dans l'objectif de renforcer la coopération visant à prévenir et à décourager le travail non déclaré*, COM(2014) 221 final – 2014/0124 (COD).

PALSTERMAN Paul, « Titres-services (I) : subventions 'exubérantes' pour quelle efficacité ? », *Revue Démocratie*, mai 2011. <http://www.revue-democratie.be/index.php/social/emploi-formation/666-titres-services-i-subventions-l-exuberantes-r-pour-quelle-efficacite>

PARLEMENT WALLON, Commission de l'emploi et de la formation,

- C.R.I.C. n° 165 (2014-2015) – jeudi 18 juin 2015
- C.R.A.C. n° 92 (2015-2016) – mardi 6 janvier 2016



PASLEAU Suzanne et SCHOPP Isabelle, *Le travail domestique et l'économie informelle*, Université de Liège – LABORES, https://cordis.europa.eu/pub/improving/docs/conf_work_pasleau.pdf

PELE, Virginia : « Ignorer et défendre la domination masculine : le piège de l'intersectionnalité », *Sisyphé*, <http://sisyphe.org/spip.php?article4511>

PERELMAN Sergio et SCHOEMAEEKERS Jérôme, « les Belges, champions du 'noir' », *Réflexions, le site de vulgarisation de l'université de Liège*, 21/06/2012.

SCANDELLA Fabienne, « Les dessous d'une industrie en pleine expansion », *HesaMag*, 2^{ème} semestre 2010.

VANDEN BROECK, Philippe, *Les services d'inspection sociale et la lutte contre le travail non-déclaré. Rapport sur le Royaume de Belgique*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_224578.pdf

WILLIAM Colin and RENOY Piet, *Tackling undeclared work in 27 European Union Member States and Norway: Approaches and measures since 2008*, Eurofound 2013, Dublin.

WINKEL Julien, « Les titres-services, une histoire de gros sous », *Alteréchos* n° 413, nov. 2015.

QUI SOMMES-NOUS ?

Nous sommes un mouvement féministe de gauche, laïque et progressiste, actif dans le domaine de la santé et de la citoyenneté. Regroupant 10 régionales et plus de 200 comités locaux, nous organisons de nombreuses activités d'éducation permanente sur l'ensemble du territoire de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

En tant que mouvement de pression et de revendications politiques, nous menons des actions et militons pour les droits des femmes: émancipation, égalité des sexes, évolution des mentalités, nouveaux rapports sociaux, parité, etc.

Nous faisons partie du réseau associatif de Solidaris. En tant que mouvement mutualiste, nous menons des actions et militons contre les inégalités de santé.

Toutes nos analyses et nos études sont disponibles sur notre site :

www.femmesprevoyantes.be



Avec le soutien de :

