



Ville de Lausanne

Bureau lausannois
pour les immigrés

Cahier du BLI N° 10

Intégration professionnelle des femmes peu qualifiées ou déqualifiées issues de la migration à Lausanne

**QUELS FREINS À L'INSERTION
PROFESSIONNELLE ?**



Mandant: Bureau lausannois pour les immigrés (BLI)

Auteure: Justine Hirschy, chercheuse associée,
Institut des sciences sociales (ISS), Université de Lausanne
Participation: Myriam Garcia, Aude Iseli et Claire Nicolas
Graphisme: alafolie.ch
Les opinions exprimées dans ce *Cahier du BLI* n'engagent
que son auteur



Table des matières

Résumé	5
1. Introduction	6
2. Être une femme migrante peu qualifiée en recherche d'emploi	8
– La migration des femmes et le marché du travail en chiffres	9
– Les domaines d'activité - les métiers du <i>care</i>	12
3. Les freins à la recherche d'emploi	14
– Migrer en Suisse quand on est une femme: la «jungle des permis de séjour»	15
– Solution de garde régulière des enfants versus irrégularité du travail	18
– Discriminations et stéréotypes	19
4. Répertoire des ressources à disposition à Lausanne	21
– Projets, conseils, soutiens et échanges de savoirs	22
– Formations (qualifiantes) en faveur des personnes migrantes et/ou peu qualifiées - domaine du <i>care</i> – Chèque emploi	23
5. Conclusion et pistes pour l'action	24
6. Bibliographie et références en ligne	26

Acronymes

AELE

- Association européenne de libre échange

BAT

- Bourse A Travail

BCI

- Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme

BLI

- Bureau lausannois pour les immigrés

BIF

- Bureau information femmes

BIT

- Bureau international du Travail

CFC

- Certificat fédéral de capacité

CRS

- Croix-Rouge suisse

CSIR

- Centre social d'intégration des réfugiés

DGEP

- Direction générale de l'enseignement postobligatoire

EPER

- Entraide protestante suisse

EVAM

- Etablissement vaudois pour l'accueil des migrants

IDHEAP

- Institut des hautes études en administration publique

IFPD

- Fondation internationale pour la population et le développement

ISS

- Institut des sciences sociales

LACI

- Loi sur l'assurance-chômage

NCCR

- National Center of Competence in Research

OCDE

- Organisation de coopération et de développement économiques

OFS

- Office fédérale de la statistique

PAI

- Préapprentissage d'intégration

RI

- Revenu d'insertion

SEM

- Secrétariat d'Etat aux migrations

UE

- Union européenne

Résumé

À Lausanne, comme ailleurs en Suisse, les femmes migrantes, et plus particulièrement les femmes migrantes peu qualifiées, rencontrent des difficultés d'intégration professionnelle (chômage et déqualification). Si ces dernières ont un taux d'activité supérieur aux Suissesses et aux Suisses, elles font face à des vulnérabilités multiples. Elles sont davantage touchées par le chômage, reçoivent des salaires moins élevés et travaillent dans des domaines précaires, majoritairement liés au *care*. C'est-à-dire les soins à la personne et les travaux de ménage.

Longtemps considérées comme des femmes au foyer, les femmes migrantes sont restées invisibles des études sur la migration et des politiques publiques. Alors que la population lausannoise est constituée à 20 % de femmes migrantes, cette étude apporte une réflexion sur leur insertion sur le marché de l'emploi. En se basant sur des entretiens, des statistiques et différentes études réalisées en Suisse et à l'international, elle questionne plus spécifiquement les freins à l'insertion professionnelle des femmes migrantes peu qualifiées ou déqualifiées.

Après avoir présenté les spécificités du travail du *care* (à savoir un travail essentiellement féminin, dérégulé, peu rémunéré, souvent non déclaré, etc.), trois types de déterminants sont analysés pour expliquer les difficultés que les femmes migrantes peu qualifiées rencontrent lors de leur insertion sur le marché de l'emploi. Une différence de capital entre la population suisse et migrante (connaissance de la langue, réseau, etc.), des barrières institutionnelles (reconnaissance des diplômes et des expériences professionnelles, permis, etc.) et des comportements discriminatoires de la part des employeuses et employeurs (envers les femmes et/ou les personnes étrangères) en particulier envers les minorités visibles. Finalement, cette étude présente certaines ressources disponibles à Lausanne pour les femmes migrantes. En guise de conclusion, quelques pistes pour l'action sont proposées.

1. Introduction

1. Introduction

Longtemps, la perception publique et politique de la personne migrante type a été celle d'un homme qui vient en Suisse pour travailler¹. Les femmes migrantes sont alors perçues avant tout comme des mères au foyer, « confinées dans une mobilité secondaire, dépendante de celle des hommes qu'elles accompagnent dans leurs déplacements, et sont toujours associées à la famille, dont on leur fait représenter le cœur »². Dans cette conception, les femmes migrantes sont restées longtemps invisibles tant des politiques d'intégration³ que de la littérature sur la migration⁴. À titre d'exemple, ce n'est qu'en 2007 que les Nations unies font référence pour la première fois à la notion de « féminisation de la migration »⁵. Avec le développement du féminisme, dans les années 1970-1990, et de cette notion de « féminisation de la migration », des analyses historiques, statistiques et qualitatives plus approfondies se penchent sur la migration des femmes et permettent peu à peu de dépasser cette vision stéréotypée de la place du genre dans le cadre migratoire. Pour rendre les femmes socialement visibles, il a fallu réaliser un travail de déconstruction des représentations sociales et « poser le regard là où l'on ne s'attendait pas à les trouver : la sphère du travail »⁶.

Les femmes migrantes font partie du quotidien de la Suisse depuis longtemps. À Lausanne - l'une de villes les plus cosmopolites de Suisse à côté de Genève, Lugano et Bâle - 42,6 % de la population est étrangère en 2020⁷. Cette population est composée à quasi-égalité de femmes et d'hommes (48,3 % de femmes). Cependant, si les femmes migrantes participent activement à la vie associative, organisationnelle et professionnelle lausannoise, elles font face à des vulnérabilités multiples. C'est notamment le cas en termes d'accès au marché de l'emploi. En effet, bien qu'elle représente une étape importante du processus d'intégration, la recherche d'emploi est souvent une démarche compliquée et l'est d'autant plus lorsque l'on est une femme migrante peu qualifiée. Aux discriminations de genre viennent s'ajouter d'autres facteurs liés notamment au statut des femmes de nationalité étrangère (certaines dimensions du racisme) et à la classe sociale.

Pour répondre au peu de données existantes en Suisse romande sur cette thématique, cette recherche se focalise sur les femmes peu qualifiées issues de la migration dans le contexte lausannois. Pour ce faire, celle-ci s'appuie sur des entretiens⁸, des statistiques, des études réalisées en Suisse et à l'international ainsi que des articles scientifiques. À partir de données statistiques, la première partie présente les principales caractéristiques de l'insertion professionnelle des femmes migrantes à Lausanne. Parce que cette population travaille en grande majorité dans les domaines des soins (*care*), une attention particulière est portée aux problématiques qui en découlent. Dans un deuxième temps, les différents freins institutionnels à la recherche d'emploi sont présentés. Puis, la troisième partie présente un répertoire non exhaustif des ressources disponibles pour les femmes migrantes peu qualifiées à Lausanne. Finalement, en guise de conclusion, quelques pistes d'action sont proposées.

Cette étude s'inscrit dans le cadre d'un partenariat entre l'Institut des sciences sociales (ISS) de l'Université de Lausanne et le Bureau lausannois pour les immigrés (BLI). Il amorce une réflexion plus globale sur l'insertion professionnelle des femmes migrantes peu qualifiées et/ou déqualifiées à Lausanne avec l'organisation de plusieurs événements en parallèle. Un colloque d'échanges et de réflexion est organisé sur une demi-journée⁹. Intitulé « Femmes migrantes et trajectoires professionnelles : comment réussir l'inclusion ? », ce colloque a pour but de réunir les différentes actrices et acteurs impliqués. C'est-à-dire, les politiques, les associations, les membres de l'administration communale, cantonale et fédérale, les syndicats, les entreprises et les scientifiques. Les actes du colloque feront l'objet d'une publication sous la forme d'un second volet du *Cahier du BLI*. Le cours-séminaire « Globalisation et circulations » du master en sciences sociales de l'Université de Lausanne sera, quant à lui, consacré à cette thématique¹⁰. À partir des différents freins à l'insertion professionnelle des femmes migrantes préalablement identifiés, les étudiantes et étudiants vont conduire des recherches quantitatives et qualitatives. Ces recherches seront valorisées sous la forme d'une publication scientifique.

¹ Marina Richter, *La migration féminine en Suisse : situation, apport et potentiel. Rapport sommaire établi sur mandat de la Commission fédérale des migrations*, Berne : Commission fédérale des migrations, 2019, p.3.

² Laetitia Carreras, « Travaillieuses domestiques "sans papier" en Suisse : comment s'en sortir, rester et résister ? », *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 27, n°2, 2008, p. 85.

³ Le concept d'intégration est très largement contesté par une part de la littérature sur les migrations. Pour un résumé des débats, lire : Sawitri Saharso, « Who needs integration? Debating a central, yet increasingly contested concept in migration studies », *Comparative Migration Studies*, 2019, vol. 7, n° 19, p. 1-3.

⁴ Richter, op. cit. ; Janine Dahinden, Magdalena Rosende, Natalie Benelli, Magaly Hanselmann, Karine Lempe « Migrations : genre et frontières – frontières de genre », *Nouvelles Questions Féministes*, 2007, vol. 26, n°1, p. 4-14.

⁵ Marina Richter, *La migration féminine...*, op. cit. p.3.

⁶ Christine Catarino et Mirjana Morokvasic, « Femmes, genre, migration et mobilité », *Revue européenne des migrations internationales*, 2005, vol. 1, n° 21, p.7.

⁷ Office d'appui économique et statistique de la Ville de Lausanne, www.lausanne.ch/officiel/statistique.html

⁸ Dans le cadre de cette étude, cinq entretiens ont été conduits avec des associations qui travaillent directement avec des femmes migrantes peu qualifiées.

⁹ Organisé par le BLI et l'ISS, ce colloque se déroule le matinée du 4 mars 2022 à la salle des fêtes du Casino de Montbenon. Programme complet sur : www.lausanne.ch/vie-pratique/integration/manifestations/conferences-et-debats.html

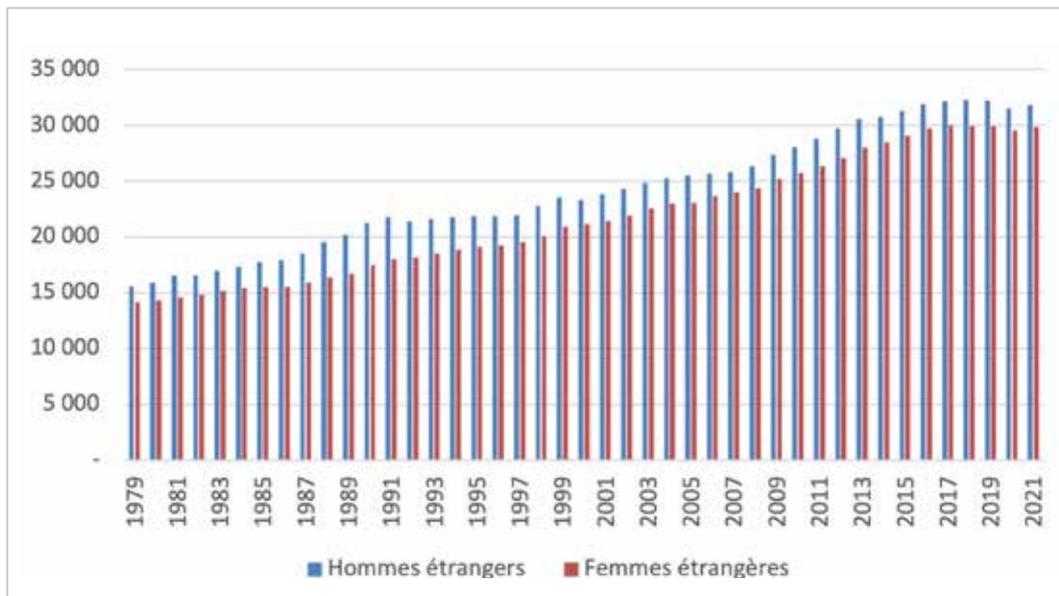
¹⁰ Ce cours-séminaire s'inscrit dans le cadre du master en sciences sociales de l'Université de Lausanne. Il est dispensé au semestre de printemps 2022. Les enseignant.e.s sont Gaële Goastellec et Antoine Kernon.

2. Être une femme migrante peu qualifiée en recherche d'emploi

La migration des femmes et le marché du travail en chiffres

À partir des années 1950, les programmes étatiques de recrutement de main-d'œuvre se focalisent sur les travailleurs saisonniers masculins. En Suisse, les femmes n'y sont que peu représentées. Elles sont pourtant présentes à quasi-égalité sur le territoire depuis plusieurs décennies¹¹. La ville de Lausanne suit la même tendance. De 1979 à 2021, avec quelques variations annuelles, la répartition hommes-femmes au sein de la population étrangère est proche de 50 % comme l'indique l'illustration 1.

Illustration 1 : Population étrangère lausannoise selon le sexe, dès 1979



Source : statistiques Ville de Lausanne

Les motifs de migration des femmes, mis en avant par différentes recherches qualitatives, sont divers et découlent de multiples facteurs (personnels et sociaux) : famille, formation, asile, travail, discriminations fondées sur le sexe, etc¹². Si les statistiques étatiques, qui s'appuient sur un modèle conservateur de la famille, ont tendance à cacher cette diversité et à mettre en avant principalement des raisons familiales, il est certain que la quête d'une vie meilleure pour soi et sa famille est au cœur du processus migratoire¹³. Cette quête passe notamment par de nouvelles perspectives professionnelles. À ce propos, une étude de la Croix-Rouge sur les conditions de vie des ressortissantes et ressortissants de l'Union européenne (UE) en Suisse souligne que plus le niveau de formation est faible, plus les motifs économiques sont déterminants dans le processus de migration¹⁴.

¹¹ Marina Richter, *La migration féminine...*, op. cit. p.3.

¹² Yvonne Riaño et Nadia Baghdadi, « Je pensais que je pourrais avoir une relation... », art. cit. ; Marina Richter, *La migration féminine...*, op. cit. ; Laura Morend, « Appréhender le rapport au marché du travail des migrant.e.s en Suisse : entre mesures objectives et vécus subjectifs : l'exemple de la déqualification professionnelle », *XIII^{èmes} Journées Internationales de Sociologie du travail*, Bruxelles, 2012.

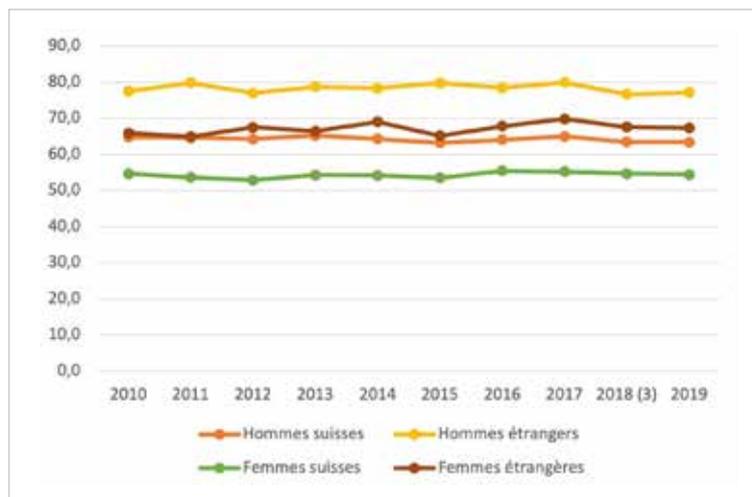
¹³ Marina Richter, *La migration féminine...*, op. cit. p.3.

¹⁴ Caroline Krauss, *Le travail des migrants en Suisse, les ressortissants de l'UE en détresse*, Berne : Croix-Rouge Suisse, 2015.

2. Être une femme migrante peu qualifiée en recherche d'emploi

Du point de vue du taux d'activité de la population résidente à Lausanne en âge de travailler (entre 15 et 64 ans), deux tendances peuvent être mises en évidence¹⁵. Premièrement, les femmes ont un taux d'activité inférieur à celui des hommes et deuxièmement, la population étrangère à un taux d'activité plus important que la population suisse. Plus précisément, comme l'indique l'illustration 2, en 2019 le taux de la population active est de 69,6% pour les hommes suisses, 77,1% pour les hommes étrangers, 54,4% pour les femmes suisses et 67,3% pour les femmes étrangères¹⁶.

Illustration 2: Taux d'activité en pourcent de la population résidente permanente âgée de 15 à 64 ans, selon le sexe et la nationalité, depuis 2010

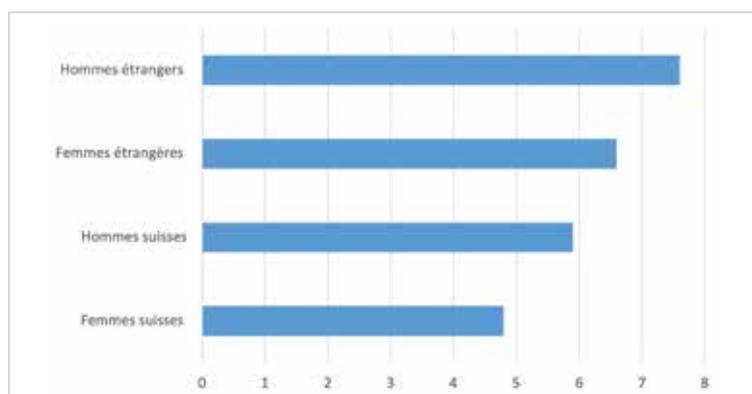


Source : statistiques Ville de Lausanne

La différence de près de 13 % entre les femmes suisses et les femmes étrangères s'explique notamment par le fait que les femmes migrantes, contrairement aux femmes suisses, n'ont pas les moyens économiques d'arrêter de travailler lorsqu'elles ont des enfants en bas âge (0 à 5 ans)¹⁷, mais aussi, dans bon nombre de cas, par la corrélation légale entre le droit de résidence et l'emploi. C'est-à-dire que certains permis de séjour sont liés à l'insertion sur le marché de l'emploi.

Si les femmes étrangères montrent une participation plus importante au marché du travail par rapport aux Suissesses, elles sont paradoxalement moins susceptibles d'obtenir un travail¹⁸. En effet, les femmes migrantes rencontrent d'importantes difficultés dans le cadre de l'intégration professionnelle¹⁹. L'Office fédéral des statistiques (OFS) prend en compte les indicateurs suivants en termes d'intégration sur le marché du travail : le taux d'activité des personnes de 15 à 64 ans; l'adéquation entre le niveau de formation et l'activité exercée; le taux de chômage au sens du Bureau international du Travail (BIT). Selon ces variables, et comme le constate Anne-Laure Bertrand dans ses recherches, les femmes migrantes « sont moins susceptibles d'obtenir un emploi - et qui plus est un emploi correspondant à leurs compétences »²⁰. Non seulement la déqualification²¹ touche davantage les migrantes et migrants, mais le taux de chômage est également plus important parmi cette population. À Lausanne, comme l'indique l'illustration 3, le taux de chômage en 2020 est plus important parmi la population étrangère.

Illustration 3: Taux de chômage à Lausanne en 2020

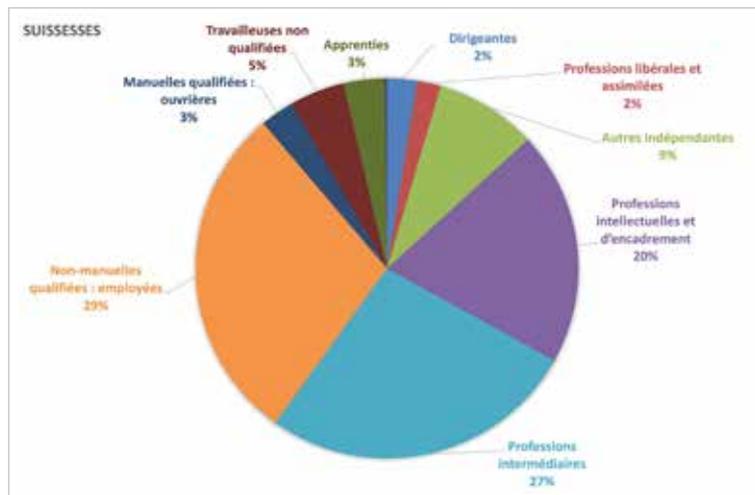


Source : SECO – PLASTA

2. Être une femme migrante peu qualifiée en recherche d'emploi

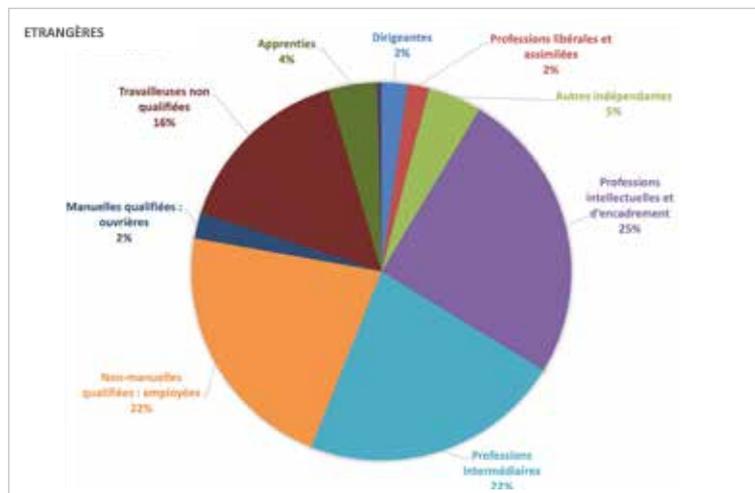
Enfin, au-delà du taux d'activité, les femmes migrantes se positionnent différemment sur le marché du travail²². En effet, par rapport aux femmes suisses, celles-ci sont, d'une part, surreprésentées dans la catégorie des fonctions intellectuelles et d'encadrement (25 % pour les femmes migrantes contre 20 % pour les femmes suisses - voir illustrations 4 et 5). La politique migratoire de la Suisse permet d'expliquer cette tendance puisque, pour les ressortissantes extra-européennes, seules les personnes hautement qualifiées peuvent obtenir un titre de séjour (en dehors de l'asile). D'autre part, les femmes migrantes sont également surreprésentées dans des emplois non qualifiés (5 % pour les femmes suisses contre 16 % pour les femmes migrantes - voir illustrations 4 et 5). Bien qu'une partie importante des femmes migrantes soit qualifiée²³, elles travaillent dans des emplois non qualifiés : majoritairement comme nettoyeuses, aides-soignantes ou employées domestiques.

Illustration 4 : Positionnement sur le marché de l'emploi des femmes suisses en 2020



Source : Office fédéral de la statistique

Illustration 5 : Positionnement sur le marché de l'emploi des femmes étrangères en 2020



Source : Office fédéral de la statistique

¹⁵ Les résultats sont issus du *Relevé structurel*, une enquête annuelle de l'OFS auprès de la population résidente permanente âgée de 15 ans et plus, sans les fonctionnaires internationaux, les diplomates et les membres de leur famille, ainsi que les personnes vivant dans un ménage collectif. Les résultats sont des estimations qui contiennent une marge d'erreur.

¹⁶ Source des données : statistiques Ville de Lausanne.

¹⁷ Anne-Laure Bertrand, *Dans la jungle des permis de séjour: parcours administratifs et intégration professionnelle des réfugiés en Suisse*, coll. Cohésion sociale et pluralisme culturel, Genève : Seismo, 2020.

¹⁸ Ibid, p. 118.

¹⁹ Ibid.

²⁰ Ibid.

²¹ La déqualification est le fait d'occuper un poste en dessous du niveau de compétences et de qualifications acquis avant la migration. Le phénomène de déqualification touche principalement les femmes provenant d'un pays hors de l'Union européenne.

²² A l'heure actuelle, la Ville de Lausanne ne dispose pas de données plus détaillées qui permettraient d'analyser la répartition par domaines d'activités. Pour compléter l'analyse, nous nous référons donc aux statistiques nationales.

²³ Laura Morend, « Appréhender le rapport au marché du travail... », art. cit.

Les domaines d'activité - les métiers du care

En Suisse, les personnes migrantes travaillent majoritairement dans la construction, l'agriculture, l'hôtellerie-restauration, le ménage et le soin à la personne²⁴. Ces deux derniers secteurs, rattachés aux métiers dits du *care*, concernent principalement les femmes migrantes.

La notion de *care* (de l'anglais «prendre soin de») est apparue aux Etats-Unis au début des années 80. Il n'existe pas de définition précise du *care* et cette notion couvre différents champs d'activités. Les métiers dits du *care* englobent la prise en charge, les soins et les travaux ménagers, accomplis principalement pour les jeunes enfants et les personnes âgées. Les métiers du *care* se retrouvent dans le cadre d'institutions publiques et privées (hôpitaux, EMS, crèches, accueils parascolaires, etc.) ou dans des ménages privés. Ce travail, principalement féminin, est sous valorisé et mal payé.

Ainsi, une part non négligeable des femmes migrantes travaille («au noir» ou de manière légale) dans les domaines du nettoyage (employées par des ménages privés ou par des entreprises) et du soin à la personne (là encore que ce soit dans le cadre de ménages privés, via des agences d'intérim ou des institutions publiques ou privées) et, dans une moindre mesure, dans le travail du sexe²⁵. Parmi les femmes sans statut légal, cette proportion est particulièrement frappante, 80% d'entre elles travaillaient dans le secteur du travail domestique externalisé en 2008²⁶. Ce travail domestique externalisé passe majoritairement par des intermédiaires, elles-mêmes migrantes, avec ou sans permis²⁷. Toutefois, cette domination du secteur du *care* dans l'emploi des femmes migrantes peu qualifiées, à Lausanne et plus généralement en Suisse, est loin d'être un cas exceptionnel à l'échelle du globe. Depuis une trentaine d'années, la recherche en sciences sociales (notamment américaine et européenne) portant sur les questions de genre et de migration a constaté l'importance du travail du *care* dans les parcours migratoires féminins et s'est attachée à en explorer les différentes dimensions. Ces chercheuses se sont notamment particulièrement intéressées à la «nouvelle division du travail domestique»²⁸.

Depuis les années 1970, les féministes européennes ont exigé plus d'égalité dans la distribution du travail domestique (soins aux enfants, ménage, cuisine). Or, cinquante ans plus tard, alors qu'au sein d'un foyer hétérosexuel il est dorénavant attendu des deux conjoints qu'ils exercent une activité professionnelle, la répartition du travail domestique reste sensiblement la même : ce sont les femmes qui en ont la charge. Ce faisant, afin de permettre aux femmes européennes la généralisation de l'accès au travail salarié, le travail domestique a été externalisé auprès d'autres femmes, en l'occurrence des femmes migrantes issues de pays désavantagés économiquement. Ainsi, pour citer Lise Isaksen, «les femmes migrantes sont censées "faire" l'égalité de genre dans la famille pendant que les femmes "natives" prennent en charge l'égalité de genre dans le marché du travail»²⁹. La mise en échec des demandes féministes pour une égale répartition du travail domestique s'est donc répercutée sur ce que les chercheuses et chercheurs appellent la «fuite du *care*» (*Global Care Chain*)³⁰. La recherche montre en effet que le travail domestique relève d'une mondialisation économique et constitue, à l'échelle planétaire, le plus grand marché du travail. Concrètement, ce travail se déploie de trois manières : cuisine, soin aux personnes (enfants, personnes âgées ou en situation de handicap) et nettoyage. Il est principalement réalisé au sein des foyers privés et reste peu valorisé socialement³¹. Selon bon nombre d'économistes, la professionnalisation du travail domestique (grâce à des agences d'emploi et une marchandisation accrue) devait permettre sa valorisation. Pour autant, dans son travail pionnier sur l'Allemagne, Helma Lutz montre bien qu'il s'agissait d'un vœu pieux. En effet, le travail domestique est codé comme féminin et ne relevant pas de compétences proprement professionnelles. De ce fait, les compétences des travailleuses du *care*, considérées comme des savoir-faire quotidiens innés pour les femmes, ne sont toujours pas valorisées sur des bases méritocratiques³². Leur travail requiert pourtant de nombreuses compétences pratiques, théoriques ou sociales (qu'elles soient ou non sanctionnées par des diplômes³³, depuis les Domestic Sciences jusqu'aux diplômes d'infirmière ou d'assistante sociale.

²⁴ Caroline Krauss, *Le travail migrant en Suisse...*, op. cit., p. 65-67.

²⁵ La littérature universitaire et les rapports d'institutions publiques ou caritatives se sont particulièrement intéressés à cette dernière dimension, pourtant minoritaire vis-à-vis de l'omniprésence du travail domestique.

²⁶ Laetitia Carreras, «Travailleuses domestiques "sans papier" en Suisse...», art. cit., p. 85.

²⁷ Ibid.

²⁸ Helma Lutz, *The New Maids: Transnational Women and the Care Economy*, Londres : Zed Books, 2011, p. 1.

²⁹ Lise Widding Isaksen, *Global Care Work: Gender and Migration in Nordic Societies*, Lund : Nordic Academic Press, 2011, p. 11.

³⁰ Sonya Michel et Ito Peng, «Introduction», in Sonya Michel et Ito Peng (dir.), *Gender, Migration and the Work of Care: A Multi-Scalar Approach to the Pacific Rim*, Londres : Palgrave, 2017, p. 3-22.

³¹ Bridget Anderson, *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*, Londres : Zed Books, 2000.

³² Helma Lutz, *The New Maids...*, op. cit., p. 8.

³³ Julien Debonneville, «Les écoles du *care* aux Philippines. Le devenir travailleuse domestique au prisme de l'altérité», *Revue Tiers Monde*, vol. 1, n° 217, 2014, p. 61-78.

2. Être une femme migrante peu qualifiée en recherche d'emploi

L'emploi privé de travailleuses domestiques soulève de nombreuses questions :

- Premièrement, étant largement dérégulé, il donne la prééminence au travail « au noir », ce qui induit un manque d'accès au filet de protection sociale garanti par l'État, y compris pour les femmes présentes légalement à Lausanne.
- Deuxièmement, la question du bas coût de l'emploi domestique réalisé par les femmes migrantes est particulièrement frappant. Les tentatives de formation restent très faibles, les employeuses et employeurs ne souhaitant ni assumer une augmentation du coût du travail, ni perdre la flexibilité et la disponibilité des employées³⁴.
- Troisièmement, ce type de travail rend difficile l'accès aux plateformes syndicales. Non seulement l'emploi à domicile empêche d'accéder aisément à un réseau de solidarité professionnelle, mais ce travail du *care* a de longue date été exclu des revendications syndicales suisses, historiquement androcentrées et construites autour du travail industriel³⁵.
- Quatrièmement, en Suisse comme ailleurs, les autorisations de séjour sont largement délivrées en fonction de l'accès au travail. Or, dans les faits, les réponses légales qui renforcent les inégalités de genre. En effet, l'accès au statut légal dans un pays d'accueil repose sur le type de travail effectué, favorisant les emplois occupés par les hommes migrants (notamment dans le cadre des politiques d'emploi industriel), au détriment de ceux occupés par les femmes migrantes³⁶. Plus spécifiquement, le travail du *care* / domestique donne rarement accès à une régularisation du statut migratoire³⁷.

Un champ de la recherche invite à sortir le travail du *care* du foyer domestique, impliquant ainsi l'emploi dans les secteurs de service au sens large, notamment dans la santé ou l'éducation, que ce soit via les services publics ou un secteur

marchand³⁸. En Europe, de l'Après-guerre aux années 1990, le soin à la personne (matérialisé par des structures d'accueil pour les enfants, les personnes âgées et/ou en situation de handicap) a été organisé via une implication plus ou moins forte des États, variable selon les modèles politiques. Toutefois, à partir des années 1990, presque toutes les politiques sociales européennes (y compris suisses) ont été transformées, du fait de réformes néolibérales³⁹. La marchandisation et la transnationalisation du travail du *care* est le produit direct de ces réformes, en parallèle de la pérennité des régimes d'inégalité de genre. En l'absence de structures publiques pour réaliser le travail du *care*, celui-ci retourne dans la sphère privée. Mais, plutôt que de redevenir une activité gratuite réalisée par les Suissesses, ce travail est délégué aux femmes migrantes et marchandisé. Cette question est particulièrement cruciale en Suisse, où le système social est désavantageux vis-à-vis des mères qui souhaitent travailler. Les courts congés paternité et le manque de places de crèche⁴⁰ favorisent le recours aux employées domestiques migrantes, afin de maintenir l'accès au monde salarié pour les femmes suisses.

Enfin, élargir notre compréhension du *care* au-delà du travail au sein du foyer est particulièrement important pour comprendre ce que la *Global Care Chain* crée dans les pays d'émigration. En effet, une part non négligeable de femmes migrantes non qualifiées sont en réalité déqualifiées, souvent issues de la classe moyenne et scolarisées⁴¹. Plus spécifiquement, ce sont notamment des femmes spécialisées dans le *care* qui quittent leur pays d'origine, induisant un « *Care Drain* »⁴². Ainsi, la demande pour ces travailleuses en Europe et en Suisse - accrue par les inégalités économiques entre les pays hautement industrialisés et le Sud Global ou l'Europe de l'Est - pose problème dans les systèmes de santé et d'éducation des pays d'origine, qui financent la formation des travailleuses qualifiées du *care* en Suisse.

³⁴ Helma Lutz, *The New Maids...*, op. cit., p. 187.

³⁵ Huey Shy Chau, Katharina Pelzelmayer et Karin Schwiter, « Short-term circular migration and gendered negotiation of the right to the city: The case of migrant live-in care workers in Basel, Switzerland », *Cities*, n° 76, 2018, p. 4-11; Vanessa Monney, *Où sont les femmes dans les syndicats en Suisse ? Une analyse localisée d'un processus de féminisation en cours*, Thèse de doctorat, Université de Lausanne, 2020.

³⁶ Ingrid Palmay, Erica Burman, Khatidja Chantler et Peace Kiguwa, « Gender and Migration: feminist interventions », in Erica Burman, Ingrid Palmay, Peace Kiguwa et Khatidja Chantler, *Gender and Migration: Feminist Interventions*, Londres : Zed Books, 2011, p. 1-11.

³⁷ Rachel Parreñas, *Servants of Globalization: Migration and Domestic Work*, 2^{ème} édition, Palo Alto : Stanford University Press, 2015.

³⁸ Lise Widding Isaksen, *Global Care Work...*, op. cit.

³⁹ Shahra Razavi, « Care Going Global? An Afterword », in Sonya Michel et Ito Peng (dir.), *Gender, Migration and the Work of Care: A Multi-Scalar Approach to the Pacific Rim*, Londres : Palgrave, 2017, p. 295-304.

⁴⁰ Xavier Cornus et Alex Knoll, « Politiques et usages autour de l'accueil extrafamilial institutionnel des jeunes enfants en Suisse : entre disparités et inégalités », *Enfances Familles Générations*, n° 35, 202, en ligne.

⁴¹ Guida Ma, « Gender, Work and Migration : Deskillling Chinese Immigrant Women in Canada », *Women's Studies International Forum*, n° 27, 2004, p. 135-148.

⁴² Le *care drain* renvoie à un mouvement migratoire où les personnes, en particulier les femmes, migrent pour prodiguer des soins aux personnes des pays où elles s'installent. Cette notion est inspirée du *brain drain* (migration de scientifiques).

3. Les freins à la recherche d'emploi

Comme nous l'avons vu, en Suisse les femmes migrantes peu qualifiées sont davantage touchées par le risque du chômage, reçoivent des salaires moins élevés et travaillent principalement dans des domaines précaires, majoritairement liés au *care*⁴³. Pour expliquer les freins à l'accès au marché de l'emploi des femmes migrantes, les études se sont longtemps basées sur les trois variables suivantes : niveau de formation, connaissances linguistiques et statut juridique. S'il est certain que le fait de ne pas parler le français ou de ne pas disposer d'un statut juridique qui permet de travailler sont des freins à l'insertion professionnelle, ces facteurs ne permettent pas à eux seuls d'expliquer les difficultés rencontrées par les femmes migrantes. A ces trois variables viennent s'ajouter une série d'autres facteurs tels que la difficulté à trouver des solutions de garde, une moins bonne connaissance du marché de l'emploi et un manque de réseau (en particulier pour les migrantes récemment arrivées à Lausanne). Cependant, ces différents freins vont souvent de pair avec une déqualification professionnelle⁴⁴ qui passe non seulement par une non-reconnaissance des diplômes et des expériences professionnelles obtenus à l'étranger, mais également par des discriminations racistes et sexistes.

Migrer en Suisse quand on est une femme : la « jungle des permis de séjour »

Les parcours de vie des femmes arrivant à Lausanne sont soumis à la législation migratoire suisse édictée au niveau fédéral⁴⁵. Cette base légale suppose que la possibilité de vivre en Suisse est soumise à un « degré d'intégration » défini selon trois axes majeurs : le respect de la loi, la connaissance de la langue et la volonté de participer au marché du travail. Cette intégration, matérialisée par des mesures d'intégration, peut être obligatoire pour certaines catégories de personnes étrangères (réfugiées et réfugiés et personnes admises à titre provisoire et bénéficiaires de l'aide sociale). Anne-Laure Bertrand parle ainsi d'une « double fonction » de la politique d'intégration helvétique : « encouragement à l'intégration d'une part, devoir d'intégration d'autre part »⁴⁶. La notion d'intégration est donc au cœur de l'accès légal à l'emploi pour les femmes issues de la migration : l'emploi est à la fois nécessaire à l'obtention d'un permis et encouragé une fois celui-ci obtenu. Pour autant, tous les statuts ne sont pas équivalents vis-à-vis de cette question.

L'accès à l'emploi est en effet soumis à un ordre de priorité, sous le signe de la préférence nationale. Selon ce principe, les employeuses et employeurs doivent engager : en premier lieu, une personne ayant le statut de « travailleur suisse », c'est-à-dire une personne de nationalité suisse ou titulaire d'un permis C (autorisation d'établissement), B (autorisation de séjour), ou F (admission provisoire)⁴⁷, deuxièmement une ressortissante ou un ressortissant d'un État avec lequel la Suisse a conclu un accord sur la libre circulation des personnes (c'est-à-dire les États de l'UE/AELE), et en dernier lieu, une personne titulaire d'un permis N (requérante ou requérant d'asile).

⁴³ Comme souligné plus haut, elles ne constituent pas l'ensemble des femmes migrantes, la Suisse connaissant également une migration féminine hautement qualifiée ces dernières années.

⁴⁴ Le terme de déqualification renvoie à un décalage entre d'une part le niveau de scolarité et les expériences professionnelles d'une personne et d'autre part la position qu'elle occupe sur le marché de l'emploi. Betty Goguikian Ratcliff, Claudio Bolzman et Théogène-Octave Gakuma « Déqualification des femmes migrantes en Suisse : mécanismes sous-jacents et effets psychologiques ». *Alterstice*, 2014, vol 4, n° 2, p.63-76.

⁴⁵ Loi sur les étrangers et l'intégration, 2019, Ordonnance sur l'intégration des étrangers, 2007 et Ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative, 2007.

⁴⁶ Anne-Laure Bertrand, *Dans la jungle des permis de séjour...*, op. cit., p. 65.

⁴⁷ Il y a deux catégories de permis F, les personnes admises à titre provisoire et les réfugiées et réfugiés admis à titre provisoire.

Les personnes bénéficiant d'une autorisation de séjour (permis B) ou d'une autorisation d'établissement (permis C)

Elles font partie du groupe prioritaire pour l'emploi et sont autorisées à déménager d'un canton à l'autre (à moins que la personne ne soit au chômage dans le cas d'un permis B). Elles ont aussi le droit aux mesures d'intégration ainsi qu'aux aides sociales. Toutefois, le non-respect des conventions d'intégration peut entraîner le retrait d'une autorisation de séjour et/ou d'établissement, à moins que cela ne contrevienne au droit international et ne mette en danger la personne concernée. Par ailleurs, certaines personnes titulaires du permis B peuvent obtenir celui-ci dès leur arrivée ou directement après un permis N (réponse positive suite à une demande d'asile). D'autres l'obtiennent pour « cas de rigueur », c'est-à-dire le changement d'un permis de F à B, de N à B ou après un statut de « requérant débouté ». Il faut attendre cinq ans après l'arrivée en Suisse pour demander le changement de permis pour « cas de rigueur ». De plus, la « bonne intégration » est un prérequis. Ainsi, comme le souligne Anne-Laure Bertrand :

« On voit ici le paradoxe d'une telle situation : il faut être "bien intégré" pour obtenir un permis B pour cas de rigueur et, inversement, c'est justement le permis qui dicte – du moins en partie – les possibilités de "bonne intégration" ⁴⁸. »

Ces personnes doivent respecter les trois axes d'intégration (respect de la loi, connaissance de la langue et volonté de participer au marché du travail), mais aussi être autonomes financièrement, voire faire valoir l'intégration scolaire de leurs enfants, leur état de santé, etc.

Les personnes bénéficiant d'un permis F, titulaires d'une « admission provisoire »

Elles peuvent obtenir l'autorisation de travailler de la part des autorités cantonales, indépendamment du marché de l'emploi. Toutefois, Anne-Laure Bertrand montre que la mention « provisoire » les pénalise souvent aux yeux des employeuses et employeurs qui, en outre, ne savent pas toujours qu'ils ont le droit de faire appel à ces personnes. Jusqu'en 2018, les personnes titulaires du permis F étaient soumises à une « taxe spéciale » : 10 % du revenu déduits à la source ⁴⁹. Par ailleurs, les personnes titulaires d'un permis F sont rattachées à leur canton d'attribution (ce qui rend très compliqué un déménagement intercantonal, qui n'est que très rarement accordé, un emploi dans un autre canton n'étant pas une « raison valable »). Toute sortie du territoire national est interdite sauf exception. Le regroupement familial, autorisé depuis 2008, ne peut avoir lieu qu'après trois ans et doit respecter certaines conditions (ménage commun, logement approprié, ne pas dépendre de l'aide sociale), dont l'appréciation diffère selon les cantons. Les titulaires d'un permis F « réfugiés statutaires admis à titre provisoire » bénéficient des mêmes droits (restreints) – relatifs au changement de canton et au regroupement familial – que les titulaires des permis F « personnes admises à titre provisoire », mais touchent des montants d'aide sociale similaires aux réfugiées et réfugiés ayant obtenu l'asile et bénéficient des mesures d'intégration proposées aux titulaires des permis B.

Les personnes titulaires d'un permis N

Ces personnes n'ont pas droit aux mesures d'intégration subventionnées par la Confédération et il leur est interdit de travailler durant les trois premiers mois suivant le dépôt de la demande d'asile. En cas de refus de la demande, l'interdiction de travailler peut être prolongée de trois mois par le Canton ⁵⁰. Le montant de l'aide sociale qui leur est alloué est inférieur à celui attribué aux titulaires d'un permis B, C, ou F. Enfin, ces personnes n'ont le droit ni au regroupement familial ni de se rendre à l'étranger. Pour les adultes, l'accès à des cours (notamment de langue) n'est pas garanti.

⁴⁸ Ibid, p. 65.

⁴⁹ Jusqu'à atteindre 15 000 CHF, le départ du territoire, l'obtention d'un permis B.

⁵⁰ Anne-Laure Bertrand, *Dans la jungle des permis de séjour...*, op. cit., p. 82.

Une légalité conditionnée par l'intégration

Les paragraphes précédents démontrent ainsi combien le type de permis conditionne l'accès à l'emploi des femmes migrantes. Selon le type de permis, il est plus ou moins facile d'accéder à un emploi (par exemple dans un autre canton) et aux aides à la formation (pourtant essentielles pour des femmes dont les compétences ne sont pas nécessairement reconnues, comme nous le verrons plus loin).

Enfin, dans l'éventualité où une femme se rend en Suisse dans le cadre d'un regroupement familial, pour rejoindre un parent ou un partenaire au bénéfice d'un contrat de travail, celle-ci est titulaire du même permis que son parent ou conjoint installé en Suisse. Dans le cas d'un mariage avec un titulaire d'un permis B ou C ou un Suisse, le permis peut être transformé (autorisation d'établissement de longue durée, voire naturalisation)⁵¹. Cette situation concerne une part importante des femmes non originaires de l'UE/AELE qui se rendent en Suisse. Une femme venue dans le cadre du regroupement familial est soumise aux mêmes règles que son parent ou conjoint (notamment pour un emploi, une formation ou un déménagement intercantonal). En cas de divorce ou de décès du conjoint, voire en cas de fin de vie commune (si l'époux n'est pas Suisse), l'autorisation de séjour peut prendre fin pour l'épouse. Cette situation préterite non seulement l'accès autonome au marché du travail, mais aussi les possibilités d'action en cas de violences conjugales⁵².

Il existe enfin une spécificité propre aux personnes originaires de l'UE/AELE. Celles-ci bénéficient de la libre circulation et ont le droit de travailler légalement en Suisse. Si elles ont un contrat de travail à long terme, elles peuvent devenir titulaires d'un permis de séjour (B) ou d'établissement (C) de longue durée. Toutefois, si elles ne bénéficient que de contrats courts (3 à 12 mois), à l'instar de nombreuses femmes originaires d'Europe centrale et d'Europe de l'Est employées comme aides à domicile (notamment auprès de personnes âgées), celles-ci ne sont éligibles qu'à des permis de courte durée, dont la durée correspond à celle de leur contrat, avec une extension maximale d'un an⁵³. Comme l'ont mis en évidence trois chercheuses de l'Université de Zurich, bon nombre de ces travailleuses s'inscrivent dans des parcours de « migration circulaire », opérant des allers et retours entre leur pays d'origine et la Suisse. Or, ces séjours en Suisse de moins de trois mois consécutifs ne leur permettent pas de s'enregistrer légalement dans les communes, auprès du contrôle des habitants. De ce fait, ces femmes travaillent légalement tout en n'étant pas titulaires de permis de séjour. Par conséquent, bien qu'elles paient des cotisations sociales (déduites à la source comme pour toutes les personnes étrangères, sauf permis C), elles ne sont pas éligibles aux mesures sociales afférentes (assurances sociales et retraite).

Ces deux points relèvent de difficultés législatives spécifiques aux femmes migrantes (qu'elles soient originaires de l'UE/AELE ou d'ailleurs). Alors que leur permis ne leur permet pas nécessairement de travailler (pour les unes) ou que leurs droits sociaux ne sont pas reconnus (pour les autres), beaucoup d'entre elles se tournent vers le travail informel, solution facilitée et encouragée par le système organisationnel du travail du *care*. Toutefois, cette situation a une conséquence directe sur leurs droits (en cas de divorce ou vis-à-vis de leur droit aux assurances sociales) comme sur leur statut légal lui-même. En effet, bien que la plupart des femmes migrantes travaillent, la dimension informelle de leur emploi empêche une reconnaissance de cette activité professionnelle comme un facteur d'intégration par l'appareil législatif suisse. Cette reconnaissance est pourtant, nous l'avons vu, essentielle à une stabilisation autonome du statut légal.

⁵¹ Ibid, p. 33.

⁵² Magalie Gafner et Irène Schmidlin, « Le genre et la législation suisse en matière de migration », *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 26, n° 1, 2007, p. 16-37; Miaz Jonathan, « Qui peut rester et qui doit partir ? », *Trajectoires*, n°3, 2017, en ligne; Faten Khazaei, « Les violences conjugales à la marge: le cas des femmes migrantes en Suisse », *Cahier du genre*, n° 66, 2019, p. 71-90.

⁵³ Huey Shy Chau, Katharina Pelzelmayer et Karin Schwiter, « Short-term circular migration... », art. cit., p. 7.

Solution de garde régulière des enfants versus irrégularité du travail

Un rapport de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur l'intégration des immigrées et immigrés en Suisse souligne que si, dans ce pays, le tableau est globalement positif au niveau de la population étrangère, « la situation est plus délicate pour certaines catégories d'immigrés, par exemple les femmes qui ont de jeunes enfants »⁵⁴. Le rapport relève également que, souvent, ces femmes n'ont pas accès à toutes les politiques actives du marché du travail⁵⁵. En effet, pour trouver un emploi en Suisse, mais également pour s'inscrire au chômage, une solution de garde pour les enfants doit être mise en place. Par conséquent, les coûts engendrés par cette exigence, le manque d'infrastructures de garde, la faible compatibilité des horaires de ces dernières ainsi que du système scolaire avec la réalité du monde du travail obligent souvent l'un des deux parents à rester à la maison : le plus généralement les mères⁵⁶. Ceci est d'autant plus vrai pour une partie des femmes migrantes qui ne disposent généralement que d'un réseau social réduit, voire inexistant, pour garder leurs enfants.

Lors des entretiens conduits dans le cadre de cette recherche, plusieurs membres d'associations actives auprès des femmes migrantes soulignent qu'une des principales difficultés à l'insertion professionnelle des femmes migrantes est la « conciliation entre la vie familiale et professionnelle »⁵⁷. A ce propos, les deux témoignages suivants mettent en avant ces difficultés⁵⁸ :

« Difficile la vie en Suisse, car les garderies coûtent cher si on travaille. Dans d'autres pays européens, il y a beaucoup plus de facilités de garde d'enfants ».

« Je suis seule avec deux enfants et c'est très difficile de trouver des garderies pour chercher du travail ou suivre une formation ».

Alors que l'existence de services de garde d'enfants a une influence déterminante sur le taux d'activité des femmes, qu'elles soient suisses ou migrantes, la Suisse accuse un retard important dans ce domaine en comparaison avec d'autres pays de l'OCDE⁵⁹. Bien que la Ville de Lausanne possède une offre importante, tous les besoins ne sont pas couverts. La Ville de Lausanne dispose de 2 400 places pour des enfants, de 4 mois jusqu'à leur entrée à l'école, mais cette offre est inférieure à la demande⁶⁰. Dans ce contexte, les critères suivants sont définis pour attribuer une place de crèche : emploi des parents ou du parent (si famille monoparentale) ; formation professionnelle certifiante en cours ; chômage avec indemnités⁶¹. Il est donc particulièrement difficile pour une femme migrante en recherche d'emploi (n'ayant pas le droit aux indemnités de chômage) d'inscrire son/ses enfants en crèche.

Cependant, au-delà du nombre de places disponibles dans les crèches, d'autres problématiques viennent s'ajouter pour les femmes migrantes. Selon une étude réalisée par Giuliano Bonoli et Cyrielle Champion⁶², les familles migrantes sont sous-représentées parmi celles faisant usage des structures d'accueil du canton de Vaud. Cette enquête, mandatée par le Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI) et réalisée par l'Institut des hautes études en administration publique (IDHEAP), met en avant les éléments suivants pour expliquer cette sous-représentation des enfants migrants dans les structures d'accueil. Premièrement, les coûts des structures s'avèrent dissuasifs (même si elles sont subventionnées). Deuxièmement, la situation actuelle de pénurie de places de crèche correspond à de longs délais d'attente et à une certaine opacité quant aux critères d'attribution

⁵⁴ Thomas Liebig, Sebastian Kohls et Karolin Krausem, « L'intégration des immigrés et de leurs enfants sur le marché du travail en Suisse », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 128, éditions de l'OCDE, 2012, p.5.

⁵⁵ Ibid.

⁵⁶ Riaño Yvonne et Baghdadi Nadia, « Je pensais que je pourrais avoir une relation... », art. cit.

⁵⁷ Entretien, association à but non lucratif pour la formation des migrant.e.s peu qualifié.e.s, Lausanne, janvier 2022.

⁵⁸ Témoignages collectés auprès de femmes migrantes participant aux cours en 2021, association offrant des formations qualifiantes pour les personnes migrantes.

⁵⁹ Thomas Liebig, Sebastian Kohls et Karolin Krausem, « L'intégration des immigrés... », art. cit.

⁶⁰ Ville de Lausanne, « Institutions préscolaires - inscription ». www.lausanne.ch/prestations/petite-enfance/cve-inscription.html

⁶¹ *Idem*.

⁶² Giuliano Bonoli et Cyrielle Champion, *L'accès des familles migrantes défavorisées à l'accueil collectif préscolaire : Où et comment investir ? - Etude réalisée pour le Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI), Canton de Vaud, Lausanne, IDHEAP - Université de Lausanne, 2013.*

et à leur application. Cet état de fait constitue un obstacle majeur pour les mères en emploi obligées de trouver une solution de garde rapidement⁶³. Finalement, les horaires de travail atypiques s'avèrent particulièrement incompatibles avec une prise en charge régulière dans les crèches⁶⁴. En effet, comme nous l'avons mentionné précédemment, les métiers du *care*, exercés par de nombreuses femmes migrantes peu qualifiées, ont la particularité d'avoir des horaires irréguliers, de nuit et/ou sur demande, avec pour conséquence une complexification de la recherche de solutions de garde.

Discriminations et stéréotypes

Les femmes migrantes peu qualifiées – en particulier les migrantes en provenance d'un pays hors de l'OCDE – doivent faire face à une pluralité de stéréotypes et de facteurs discriminants qui se cumulent entre eux (genre, nationalité étrangère, minorité visible). On parle alors d'intersectionnalité. C'est-à-dire que les femmes migrantes doivent faire face à une interaction de facteurs qui a pour effet de les exposer plus fortement aux discriminations que la population suisse ou les hommes migrants⁶⁵.

Discrimination sur le marché de l'emploi - résistance à l'embauche

Les femmes migrantes peu qualifiées, et les personnes migrantes en général, font face à des discriminations dans l'accès au marché de l'emploi en raison de leurs appartenances raciales et nationales. Ces discriminations peuvent prendre plusieurs formes : discrimination à l'embauche, salariale, dans l'accès à la formation ou aux postes à responsabilité ainsi qu'un risque plus élevé de licenciement. Dans le cas des personnes migrantes, la discrimination à l'embauche a d'importantes répercussions sur la suite du parcours professionnel et migratoire. Elle se traduit d'ailleurs par un taux de chômage plus élevé et des périodes de chômage plus longues.

Les discriminations rencontrées par les immigrées et immigrés et leurs enfants ont été mises en avant par plusieurs recherches et études notamment à partir du cas français. Il en ressort qu'à qualification équivalente, une candidate ou un candidat issu de la migration a moins de chance de se voir offrir un emploi. En Suisse, Rosita Fibbi a conduit une large étude pour analyser les discriminations à l'embauche en se basant sur la méthode dite des « pratiques effectives » : c'est-à-dire l'envoi de *curriculum vitae* fictifs qui diffèrent uniquement par l'origine nationale. Les résultats de cette étude soulignent que « la discrimination est un phénomène réel en Suisse et, de plus, quantitativement très important »⁶⁶. Cette étude met également en avant des discriminations plus importantes envers les ressortissants de l'Europe de l'Est et des pays non européens.

Une étude, conduite dans le canton de Vaud en 2012, démontre qu'à qualifications identiques les personnes non membres de l'UE/AELE ont des périodes de chômage jusqu'à 50 % plus longues. Plus précisément, pour les ressortissantes et ressortissants de pays non européens (hors UE/AELE), le fait de se naturaliser ou d'être nés en Suisse n'améliore que peu la réintégration sur le marché du travail lors d'une période de chômage. Pour les chercheurs, ces résultats s'expliquent par le comportement discriminatoire des employeurs à l'embauche⁶⁷. En d'autres termes, selon cette étude « en Suisse, les mécanismes liés à l'origine expliquent mieux que les mécanismes liés au niveau d'intégration le désavantage que rencontrent les personnes issues de la migration sur le marché de l'emploi »⁶⁸.

⁶³ Ibid, p.5.

⁶⁴ Ibid, p.6.

⁶⁵ Marina Richter, *La migration féminine...*, op. cit., p. 6.

⁶⁶ Eva Zschirnt et Rosita Fibbi, « Do Swiss Citizens of Immigrant Origin Face Hiring Discrimination in the Labour Market? », *nccr – on the move, Working Paper*, vol. 20, Berne, 2019.

⁶⁷ *Idem*.

⁶⁸ Ibid, p. 287 (traduction de l'auteure).

Stéréotypes envers les femmes migrantes et le modèle du « male breadwinner »

Les femmes migrantes doivent également faire face à des discriminations de genre. Comme nous l'avons mentionné dans la partie introductive, en Suisse la migration est, avant tout, analysée comme masculine. En se basant sur le modèle familial du « *male breadwinner* » - c'est à dire où l'homme gagne un salaire et subvient aux besoins de la famille, tandis que la femme s'occupe du travail domestique - les femmes migrantes sont perçues avant tout comme des mères au foyer. Cette conception est d'autant plus forte si les femmes concernées viennent de pays considérés comme « sous-développés » ou plus « traditionnels » que la Suisse, c'est-à-dire en provenance des continents asiatique, africain ou sud-américain, voire d'Europe de l'Est.

En plus de cette conception « exotisante » de la famille, des discriminations interviennent à d'autres niveaux et viennent s'ajouter à celles déjà rencontrées par les femmes suisses sur le marché du travail - moins de qualifications, moins de salaires, plus de temps partiel. D'un côté, les structures mises en place ne favorisent pas nécessairement l'insertion professionnelle des femmes migrantes. En effet, les migrantes qui viennent en Suisse par le biais du regroupement familial, contrairement aux migrantes humanitaires, ne bénéficient pas d'une aide à l'intégration standard à leur arrivée, mis à part sous forme de cours de langue. De plus, la chercheuse Carola Togni mentionne que les offices du chômage ont tendance à nourrir des soupçons sur la disponibilité des femmes en raison de leur assignation à la sphère privée, faisant par conséquent pression pour qu'elles acceptent des emplois moins qualifiés⁶⁹. De l'autre côté, le modèle familial peut représenter un frein à l'insertion des femmes migrantes, notamment car les ressources familiales sont généralement investies dans la formation et la carrière du mari. À ce titre, les mariages binationaux constituent des relations de pouvoir particulièrement asymétriques entre les hommes et les femmes. En effet, les femmes - dans notre cas - se trouvent dans une situation de dépendance à l'égard de leur partenaire qui, quant à lui, bénéficie de l'ensemble des droits civiques.

Ces discriminations sexistes et racistes ont pour conséquence de cantonner les femmes migrantes et leur descendance dans certains emplois, bloquant par là même la mobilité sociale. Par ailleurs, des études démontrent que la déqualification et les discriminations vont à l'encontre de l'intégration et renforcent et favorisent l'isolement des femmes migrantes peu qualifiées ou déqualifiées⁷⁰.

⁶⁹ Carola Togni, *Le genre du chômage. Assurance chômage et division sexuée du travail en Suisse (1924-1982)*, Lausanne, Antipodes, 2015.

⁷⁰ Hanna Devarenne-Megas, « Psychopathologie et insertion sociale des migrants polonais en France », *Revue européenne des migrations internationales*, 2003, vol 19, n° 1, p.2-20.

4. Répertoire des ressources à disposition à Lausanne

4. Répertoire des ressources à disposition à Lausanne

Comme présenté dans la partie précédente, la recherche d'emploi peut être un processus compliqué, d'autant plus lorsqu'on est une femme migrante peu qualifiée ou déqualifiée. A Lausanne, plusieurs ressources sont disponibles, tant au niveau public que privé, pour soutenir les femmes migrantes dans leur recherche d'emploi et limiter les freins à leur insertion professionnelle. Sous la forme d'un répertoire non exhaustif, cette partie présente quelques-unes de ces ressources⁷¹.

Focalisé sur les femmes migrantes peu qualifiées et déqualifiées, ce répertoire est également utile pour toutes les personnes migrantes en recherche d'emploi ou récemment arrivées à Lausanne, ainsi que pour les différentes structures travaillant à leurs côtés. En parallèle, il permet de mettre en avant quelques bonnes pratiques.

Projets, conseils, soutiens et échanges de savoirs

Alter Start et Alter Start Food

Alter Start et Alter Start Food sont des projets de la Fondation internationale pour la population et le développement (IFPD) mis en place dans le canton de Vaud. Ces projets ont pour but d'aider la réintégration des personnes migrantes via une aide à la création de microentreprises. Ce programme met gratuitement à leur disposition un coaching personnalisé, une formation adaptée et un suivi la première année d'existence de l'entreprise.

Conditions d'accès au projet : posséder un permis F et au minimum un niveau B2 en français
IFDP, Rue du Petit-Chêne 22, 1003 Lausanne
Tél. 079 138 38 41, hbayeux@ifpd.org, www.ifpd.org

Bureau Information Femmes (BIF)

Le Bureau Information Femmes (BIF) est un service d'écoute, d'information et d'orientation vers les services spécialisés s'adressant tant aux femmes qu'aux hommes. Il peut notamment traiter des questions touchant à la vie professionnelle (réinsertion, formation, maternité, droit du travail). Les échanges avec les répondantes formées se font par téléphone ou directement dans les locaux, de manière anonyme et gratuite et sans rendez-vous. L'association peut répondre en : français, anglais, espagnol, allemand, italien, hollandais, russe et bulgare.

Bureau Information Femmes
Maison de la Femme, Avenue Eglantine 6, 1006 Lausanne
Tél. 021 320 04 04, info@bif-vaud.ch, www.bif-vaud.ch
Permanence : lundi à vendredi, 9h00 à 12h00 / lundi, mardi et jeudi, 14h00 à 18h00

Découvrir

L'association Découvrir accompagne les femmes migrantes qualifiées dans leurs démarches d'insertion professionnelle. A cette fin, l'association Découvrir propose un accompagne-

ment individuel pour les démarches de reconnaissance de diplômes étrangers, la constitution d'un dossier de candidature, une orientation et des informations sur le marché de l'emploi, la définition d'une stratégie de recherche d'emploi.

Antenne lausannoise de Découvrir
Maison de la Femme, Avenue Eglantine 6, 1006 Lausanne
Tél. 079 566 75 40, info-vaud-ne@associationdecouvrir.ch
www.associationdecouvrir.ch
Lundi et mardi, 8h30 à 17h00

Emploi Lausanne

Rattaché au Service du travail de la Ville de Lausanne, Emploi Lausanne accompagne les personnes issues de la migration dans leur processus d'insertion professionnelle. Emploi Lausanne les conseille et les soutient, organise des ateliers de recherche d'emploi et des formations dans le domaine des compétences de base. Emploi Lausanne est actif dans le domaine de la restauration, de l'informatique, du développement durable et des arts et métiers.

Emploi Lausanne
Avenue de Sévelin 8, CP 5032, 1002 Lausanne
Tél. 021 315 79 00, emploi@lausanne.ch
www.emploi@lausanne.ch
Lundi au vendredi, 8h00 à 11h45 et 13h00 à 17h00

Permanence

« Vivre, se former, travailler »

Proposée par le Bureau lausannois pour les immigrés (BLI), la permanence « Vivre, se former, travailler » offre un accueil multilingue, individuel et gratuit pour répondre aux questions liées aux thèmes de l'emploi, de la formation et de la vie quotidienne à Lausanne.

Bureau lausannois pour les immigrés (BLI)
Place de la Riponne 10, case postale 5032, 1002 Lausanne
Tél. 021 315 72 45, bli@lausanne.ch, www.lausanne.ch/bli
Horaires de la permanence : lundi, 17h00 à 19h00 / samedi, 10h00 à 12h00

Syndicat Unia

Le syndicat Unia a différents groupes d'intérêt, dont le groupe d'intérêt Femmes en faveur de l'égalité des chances et des salaires, pour la conciliation travail et famille et contre le harcèlement sexuel au travail ainsi que le groupe d'intérêt Migration pour l'égalité des chances, les droits de participation et la sécurité de séjour de ses membres sans passeport suisse. A travers son programme movendo, Unia offre également une série de cours qui touchent à la vie professionnelle. Ces cours sont gratuits pour les membres d'Unia.

Unia Lausanne
Place de la Riponne 4, case postale 7667, 1002 Lausanne
Tél. 0848 606 606, lausanne@unia, www.vaud.unia.ch
Permanence syndicale : lundi, mardi et jeudi, 14h00 à 18h30 (sur rendez-vous) / samedi, 9h00 à 11h00 (sans rendez-vous)

⁷¹ Dans ce répertoire ne sont indiquées que les ressources en lien avec l'insertion professionnelle. Pour les cours de langues voir notamment la brochure « Apprendre à Lausanne » publiée par le Bureau lausannois pour les immigrés (BLI) – www.lausanne.ch/bli.

Formations (qualifiantes) en faveur des personnes migrantes et/ou peu qualifiées - domaine du care – Chèque emploi

La Bourse A Travail (BAT)

La Bourse A Travail offre différents services afin de faciliter l'insertion des personnes migrantes dans la vie professionnelle suisse. Ces services comprennent notamment des cours de français, des ateliers de coaching pour l'accompagnement à la recherche d'emploi, un soutien pour l'élaboration des dossiers de candidature, des cours d'informatique ciblés sur la recherche d'emploi, des formations certifiantes de cuisine de base et d'employées et employés de maison. Pour certains cours, une garde d'enfants est mise en place.

Conditions d'accès à la formation : les cours sont destinés à des personnes étrangères en situation de précarité économique.

La Bourse A travail
Rue Curtat 6, 1005 Lausanne,
Tél. 021 323 77 15, bourse.travail@gmail.com
www.la-bourse-a-travail.ch
Permanence : mardi et mercredi, 9h30 à 16h00
et jeudi, 9h30 à 12h00

Chèques-emploi Entraide protestante suisse (EPER)

Le projet Chèques-emploi, mis en œuvre par l'EPER, favorise l'accès aux droits sociaux pour les personnes actives dans les ménages privés et l'amélioration de leurs conditions de travail. Il propose un service administratif facilitant la déclaration des personnes employées dans les ménages privés en gérant toutes les cotisations sociales obligatoires. En parallèle des cours sur les droits et la santé au travail des personnes effectuant des travaux domestiques sont donnés.

EPER
Chemin de Bérée 4A, case postale 536, 1001 Lausanne
Tél. 021 613 40 84, cheques-emploi@eper.ch
www.cheques-emploi.ch
Permanence téléphonique : lundi à jeudi, 9h30 à 11h30

Croix-Rouge suisse (CRS)

La Croix-Rouge suisse propose différentes formations certifiantes, notamment en tant qu'auxiliaire de santé. Les formations sont payantes.

Croix-Rouge vaudoise
Rue Beau-Séjour 9-13, case postale 5683, 1002 Lausanne
Tél. 021 329 00 29 (secteur formation)
formation@croixrougevaudoise.ch
www.croixrougevaudoise.ch

Préapprentissage d'intégration (PAI)

Le préapprentissage d'intégration a été lancé par le Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM). Il consiste en une année de préformation destinée aux personnes allophones issues de la migration souhaitant entreprendre une formation professionnelle (AFP ou CFC). Dans le canton de Vaud, le programme se nomme Prolongation d'apprentissage pour l'intégration. Lors de la première année, les apprenties et apprentis suivent notamment des cours de français et de mathématiques, orientés métiers, et des cours dédiés aux branches professionnelles.

Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP),
Unité de la transition
Rue St-Martin 26, 1014 Lausanne
Tél. 021 316 63 04, info.dgep@vd.ch

Progredir

Progredir est un projet qui s'adresse aux femmes migrantes travaillant dans les secteurs de l'hôtellerie-restauration et du nettoyage. Cette formation de deux ans permet aux participantes l'accès au certificat fédéral de capacité (CFC). Elle est composée d'un parcours formatif modulaire qui comprend un bilan de compétences, un accompagnement individuel personnalisé et des cours de français, de culture générale ainsi que des cours pratiques dans leurs domaines d'activité. Les cours sont adaptés aux horaires des participantes. Cette formation est une initiative du syndicat Unia, en collaboration avec la Fondation ECAP.

Condition d'accès à la formation : expérience professionnelle d'environ cinq ans et bonnes connaissances du français.

ECAP Vaud
Av. Alexandre Vinet 19, 1004 Lausanne
Tél. 021 320 13 27, aleoni@ecap.ch, www.progredir.ch

Service social de la Ville de Lausanne

Le Service social de la Ville de Lausanne propose des formations de base à toute personne majeure, domiciliée à Lausanne, dans une situation sociale ou économique difficile, sous réserve qu'elle ne bénéficie pas d'une autre mesure de formation. Les cours sont également accessibles aux bénéficiaires du Revenu d'insertion (RI), de l'assurance chômage (LACI), de l'Etablissement vaudois pour l'accueil des migrants (EVAM) et du Centre social d'intégration des réfugiés (CSIR) à certaines conditions. Ils sont gratuits sauf frais d'inscription.

Service social de la Ville de Lausanne
Place Chauderon 4, 1002 Lausanne
Tél. 021 315 75 11, ssl@lausanne.ch
www.lausanne.ch/service-social

5. Conclusion et pistes pour l'action

4. Répertoire des ressources à disposition à Lausanne

Cette étude a été mandatée par le Bureau lausannois pour les immigrés afin d'analyser les freins à l'insertion professionnelle des femmes migrantes peu qualifiées et/ou déqualifiées. Elle marque un premier pas dans la compréhension de cette thématique peu traitée où les niveaux de décisions entre les communes, les cantons et la Confédération sont cloisonnés. Il ressort de cette étude que les femmes migrantes ont un taux d'activité supérieur aux Suissesses et aux Suisses. Cependant, elles sont moins susceptibles d'obtenir un emploi. En comparaison avec les femmes suisses, les femmes migrantes sont surreprésentées, d'une part, dans les fonctions intellectuelles et d'encadrement et, d'autre part, dans les emplois non qualifiés (domaine du *care*). Par ailleurs, de par leur statut de femmes migrantes, celles-ci font face à des vulnérabilités multiples (chômage, déqualification, salaires moins élevés, etc.). À partir des différents freins identifiés dans le cadre de cette recherche au niveau de leur insertion professionnelle (permis de séjour, solution de garde, discrimination et stéréotypes), trois axes de travail se dégagent pour faire avancer la situation.

Pallier le manque de données

Principalement considérées comme des femmes au foyer, les femmes migrantes sont longtemps restées invisibles tant des études sur la migration que des politiques publiques. Il faut attendre le développement du féminisme dans les années 70-90 pour que des chercheuses et des chercheurs se penchent plus spécifiquement sur la question et dépassent une vision stéréotypée du genre dans la migration. Cette étude permet de brosser un état des lieux de ces recherches et met à jour le manque de données disponibles sur les liens entre femmes migrantes et sphère du travail en Suisse et plus particulièrement en Suisse romande. Face à ce constat, il est pertinent d'initier des travaux plus approfondis sur la question, en partenariat par exemple avec les chercheuses et les chercheurs qui croisent les approches des études genre et la recherche sur la migration. Le programme initié à Zurich⁷² (travail, migration et genre), est particulièrement novateur en ce sens. Les personnes du programme National Center of Competence in Research – The Migration-Mobility Nexus (NCCR-on the move) pourraient aussi être sollicitées⁷³.

Réformer en profondeur

Les travaux scientifiques consacrés à la question en Europe et ailleurs permettent toutefois d'identifier quelques faux pas à éviter. C'est notamment le cas de projets types « chèque emploi service »⁷⁴ ou les déductions fiscales pour les frais de garde (rejetées par le peuple lors de la votation de septembre 2020⁷⁵) qui ne résolvent pas durablement la situation, ainsi que l'a souligné la littérature. Au contraire, il s'avère nécessaire de s'atteler plutôt à des réformes en profondeur du système suisse. Comme nous l'avons souligné précédemment, les freins à l'insertion touchent à des do-

maines très variés et les femmes migrantes peu qualifiées sont confrontées à des vulnérabilités multiples. Ainsi, pour répondre durablement aux freins à l'intégration professionnelle des femmes migrantes, il est indispensable de travailler, principalement au niveau fédéral, sur les trois domaines clés que sont les politiques migratoires, les politiques d'égalité de genre et le droit du travail⁷⁶.

Par exemple, pour renforcer l'intégration professionnelle des femmes migrantes qui travaillent dans le cadre de l'économie domestique, de manière informelle ou non, il semble essentiel de les reconnaître, les régulariser et les « décriminaliser », afin que leur travail soit reconnu dans le cadre des mesures d'intégration qui fondent la politique migratoire suisse. Il s'agira également de reconnaître que les femmes actives dans les domaines du *care* travaillent bel et bien (y compris au sein des foyers privés) et qu'il est donc nécessaire de faire respecter le droit du travail dans le cadre de leurs fonctions. En parallèle, des réflexions doivent être menées sur la question de la garde d'enfants, qui représente un véritable défi. Finalement, en acceptant l'idée que les emplois des domaines du *care* nécessitent de véritables compétences professionnelles et ne sont pas une simple extension des activités domestiques habituellement féminines, le développement de davantage de formations se trouverait ainsi justifié. Et ce, afin de permettre à ces femmes de prétendre à de meilleurs salaires ainsi qu'à une certaine ascension professionnelle.

Ouvrir le débat public et mettre en réseau

Comme souligné dans cette étude, une série de ressources sont disponibles à Lausanne pour soutenir les femmes migrantes dans leur recherche d'emploi et limiter les freins à leur insertion professionnelle. Ces ressources prennent notamment la forme de projets innovants, de conseils, d'échange de savoirs et de formations qualifiantes. Afin de proposer des actions au niveau communal pour améliorer les conditions et l'accès au travail des femmes migrantes peu qualifiées, il apparaît essentiel que les institutions publiques lausannoises continuent de se concerter avec les différentes structures de représentation des intérêts de ces femmes d'une part et les corps intermédiaires d'autre part, c'est-à-dire les acteurs de l'administration, des associations, des syndicats, des entreprises, etc.

En réunissant des membres des milieux politiques ainsi que de l'administration communale, cantonale et fédérale, des associations, des syndicats, des entreprises et des scientifiques, le colloque, organisé en parallèle à la publication de ce *Cahier du BLI*, marque une étape dans cette mise en réseau et ouverture publique. Ce travail de concertation devrait permettre d'élaborer un diagnostic plus fin et de prendre en compte les propositions locales sur la question.

⁷² Helma Lutz, *The New Maids...*, op. cit., p. 193.

⁷³ Confédération suisse, « Loi fédérale sur l'impôt fédéral direct (prise en compte fiscale des frais de garde des enfants par des tiers) », URL : www.efd.admin.ch/efd/fr/home/das-efd/legislation/votations/kinderabzug/kinderabzug-dossier.html

⁷⁴ www.geo.uzh.ch/en/units/lgg/research.html

⁷⁵ Confédération suisse, « Loi fédérale sur l'impôt fédéral direct (prise en compte fiscale des frais de garde des enfants par des tiers) », URL : www.efd.admin.ch/efd/fr/home/das-efd/legislation/votations/kinderabzug/kinderabzug-dossier.html

⁷⁶ Helma Lutz, *The New Maids...*, op. cit., p. 191-194.

6. Bibliographie et références en ligne

Ressources bibliographiques

ANDERSON Bridget, *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*, Londres : Zed Books, 2000.

BERTRAND Anne-Laure, *Dans la jungle des permis de séjour : parcours administratifs et intégration professionnelle des réfugiés en Suisse*, coll. Cohésion sociale et pluralisme culturel, Genève : Seismo, 2020.

BONOLI Giuliano et Cyrielle CHAMPION, *L'accès des familles migrantes défavorisées à l'accueil collectif préscolaire : Où et comment investir ? - Etude réalisée pour le Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI), Canton de Vaud, Lausanne, IDHEAP - Université de Lausanne, 2013.*

CATARINO Christine et MOROKVASIC Mirjana, « Femmes, genre, migration et mobilité », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 1, n° 21, 2005, p.7-27.

CARRERAS Laetitia, « Travailleuses domestiques "sans papier" en Suisse : comment s'en sortir, rester et résister ? », *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 27, n° 2, 2008, p.84-98.

CHAU Huey Shy, PELZELMAYER Katharina et SCHWITER Karin, « Short-term circular migration and gendered negotiation of the right to the city : The case of migrant live-in care workers in Basel, Switzerland », *Cities*, n° 76, 2018, p. 4-11.

CORNUS Xavier et Alex KNOLL, « Politiques et usages autour de l'accueil extrafamilial institutionnel des jeunes enfants en Suisse : entre disparités et inégalités », *Enfances Familles Générations*, n° 35, 2020, en ligne.

DEBONNEVILLE Julien, « Les écoles du care aux Philippines. Le devenir travailleuse domestique au prisme de l'altérité », *Revue Tiers Monde*, vol. 1, n° 217, 2014, p. 61-78.

FATEN Khazaei, « Les violences conjugales à la marge : le cas des femmes migrantes en Suisse », *Cahier du genre*, n° 66, 2019, p. 71-90.

GOGUIKIAN Ratcliff Betty, BOLZMAN Claudio et GAKUMA Théogène-Octave, « Déqualification des femmes migrantes en Suisse : mécanismes sous-jacents et effets psychologiques », *Alterstice*, vol 4, n° 2, 2014, p.63-76.

GAFNER Magalie et Irène SCHMIDLIN, « Le genre et la législation suisse en matière de migration », *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 26, n° 1, 2007, p. 16-37.

ISAKSEN Lise Widding, *Global Care Work : Gender and Migration in Nordic Societies*, Lund : Nordic Academic Press, 2011.

KRAUSS Caroline, *Le travail des migrants en Suisse, les ressortissants de l'UE en détresse*, Berne : Croix-Rouge Suisse, 2015.

LIEBIG Thomas, Sebastian KOHLS et Karolin KRAUSEM, « L'intégration des immigrés et de leurs enfants sur le marché du travail en Suisse », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 128, éditions de l'OCDE, 2012.

LUTZ Helma, *The New Maids : Transnational Women and the Care Economy*, Londres : Zed Books, 2011.

MIAZ Jonathan, « Qui peut rester et qui doit partir ? ». *Trajectoires* [En ligne] Hors-série, 3, 2017.

MICHEL Sonya et Ito PENG, « Introduction », in Sonya MICHEL et Ito PENG (dir.), *Gender, Migration and the Work of Care : A Multi-Scalar Approach to the Pacific Rim*, Londres : Palgrave, 2017, p. 3-22.

MAN Guida, « Gender, Work and Migration : Deskillling Chinese Immigrant Women in Canada », *Women's Studies International Forum*, n° 27, 2004, p. 135-148.

MONNEY Vanessa, *Où sont les femmes dans les syndicats en Suisse ? Une analyse localisée d'un processus de féminisation en cours*, Thèse de doctorat, Université de Lausanne, 2020.

MOROKVASIC Mirjana et Christine CATARINO, « Une (in) visibilité multiforme », *Plein droit*, vol. 4, n° 75, 2007, p. 27-30.

MOREND Laura, « Appréhender le rapport au marché du travail des migrant-e-s en Suisse : entre mesures objectives et vécus subjectifs : l'exemple de la déqualification professionnelle », *XIII^{èmes} Journées Internationales de Sociologie du travail*, Bruxelles, 2012.

PALMARY Ingrid, Erica BURMAN, Khatidja CHANTLER et Peace KIGUWA, « Gender and Migration : feminist interventions », in Erica BURMAN, Ingrid PALMARY, Peace KIGUWA et Khatidja CHANTLER, *Gender and Migration : Feminist Interventions*, Londres : Zed Books, 2011.

PARREÑAS Rachel, *Servants of Globalization : Migration and Domestic Work*, 2^{ème} édition, Palo Alto : Stanford University Press, 2015.

RAZAVI Shahra, « Care Going Global ? An Afterword », in Sonya MICHEL et Ito PENG (dir.), *Gender, Migration and the Work of Care : A Multi-Scalar Approach to the Pacific Rim*, Londres : Palgrave, 2017, p. 295-304.

RICHTER, Marina, *La migration féminine en Suisse : situation, apport et potentiel, Rapport sommaire établi sur mandat de la Commission fédérale des migrations*, Berne : Commission fédérale des migrations, 2019.

RIAÑO Yvonne et Nadia BAGHDADI, « « Je pensais que je pourrais avoir une relation plus égalitaire avec un Européen ». Le rôle du genre et des imaginaires géographiques dans la migration des femmes », *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 26, n° 1, 2007, p. 38-53.

SAWITRI Saharso, « Who needs integration ? Debating a central, yet increasingly contested concept in migration studies », *Comparative Migration Studies*, vol. 7, n° 19, 2019, p. 1-3.

TOGNI Carola, *Le genre du chômage. Assurance chômage et division sexuée du travail en Suisse (1924-1982)*, Lausanne, Antipodes, 2015.

ZSCHIRNT Eva et FIBBI Rosita, « Do Swiss Citizens of Immigrant Origin Face Hiring Discrimination in the Labour Market ? », *nccr – on the move, Working Paper*, vol. 20, Berne, 2019.

Ressources en ligne

CONFÉDÉRATION SUISSE

« Loi fédérale sur l'impôt fédéral direct (prise en compte fiscale des frais de garde des enfants par des tiers) ».

www.efd.admin.ch/efd/fr/home/das-efd/legislation/votations/kinderabzug/kinderabzug-dossier.html

OFFICE FÉDÉRAL DES STATISTIQUES

enquête suisse sur la population active,

www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/enquetes/esp.html

VILLE DE LAUSANNE, Office d'appui économique et statistique, www.lausanne.ch/officiel/statistique.html

VILLE DE LAUSANNE, Bureau d'information aux parents,

www.lausanne.ch/prestations/petite-enfance/cve-inscription.html

Bureau lausannois
pour les immigrés
pl. de la Riponne 10
Case postale 5032
1002 Lausanne
www.lausanne.ch/bli
bli@lausanne.ch
T +41 21 315 72 45