

HUISHOUDHULPEN LATEN ZICH DE MANTEL NIET MEER UITVEGEN

De onderhouds-, schoonmaak- en huishoudhulpsector is een belangrijke werkgever. Het is ook een van de sectoren waar sociaal geweld dagelijkse kost is, in het bijzonder tegen vrouwen, die vooral in de sector werkzaam zijn. Ze werken vaak in uitbesteding voor bedrijven en velen krijgen te kampen met slechte arbeidsvoorwaarden. Maar ze laten niet meer met zich sollen ...

Met *De bodem van de pan* (2011)¹ vestigde onderzoeksjournaliste Florence Aubenas de aandacht van het publiek op de bijzonder hachelijke arbeidsvoorwaarden van vrouwen die voor schoonmaakbedrijven werken. Ze deed zich voor als een veertigjarige vrouw die geen inkomsten meer had na de scheiding van haar man en werd aangeworven in een team dat instond voor het onderhoud van de ferry's tussen Caen-Ouistreham en

Portsmouth. De afwijkende uurroosters, slopende taken in sneltempo moeten uitvoeren, de permanente druk en dreiging om hun werk te verliezen voor het kleinste foutje omdat de kandidaten elkaar verdringen hoewel de lonen laag zijn ...: voor deze werksters is dat het ordinaire lot dat Aubenas zelf meemaakte voor ze er in haar boek over getuigde.

Uitbesteding of mishandeling?

In 2018 liet nog een andere categorie van onderhoudspersoneel van zich spreken in de media, naar aanleiding van een grote stakingsactie. De Franse krant *Le Monde* besteedde immers veel aandacht aan de strijd van de kamermeisjes van een groot Parijs hotel dat deel is van de groep Accor, die wereldwijd 5.000 vestigingen heeft: "Op aandringen van de Franse vakbond CGT dienden 28 kamermeisjes van dit hotel – met 700 kamers het

grootste van Frankrijk – een stakingsaanzegging in om de uitbesteding van het bedrijf STN aan de kaak te stellen. Dat 'buit hen uit door hen te verplichten om maar liefst 50 kamers per dag in orde te brengen voor een ellendig loon', schreeuwde hun collega Aboubakar Traoré door de megafoon. Hun eisen: dat STN het werkritme zou verlagen tot twee kamers per uur in plaats van meer dan drie en vooral 'dat er niets meer wordt uitbesteed'." Een van



¹ Florence AUBENAS, *De bodem van de pan*, uitgeverij Atlas Contact, 2011 (Vertaling van *Le quai de Ouistreham*, verschenen in 2010).

de slogans die de stakers kozen om hun eisen te uiten, sprak boekdelen: *“Du vol des salarié.e.s au viol d’une femme de chambre”*² (Vrij vertaald: Fikken af van ons loon! Fikken af van de kamermeisjes!). In Marseille leidde het onderhoudspersoneel van een viersterrenhotel een langdurige staking om “een loonsverhoging, een vermeerdering van 50 % van de zondagsuren en een 13e maand”³ en een betere erkenning van hun competenties te eisen. Alle kamermeisjes zijn loontrekkenden van Elior Services, de Spaanse prestatieverstrekker aan wie het hotel de schoonmaak uitbesteedt. Na 167 dagen moesten ze hun actie stopzetten zonder resultaat, hoewel er volgens een verklaring van de vakbond CNT toch sprake was van vooruitgang: dit *“symbolisch*

*conflict voor de huidige strijd van de onzichtbare krachten uit de schoonmaaksector (...) zal bijgedragen hebben tot de openbare bewustmaking over de arbeidsvoorwaarden en het leven van de werknemers van de sector.”*⁴

Of het nu gaat om de schoonmaak van ferry's of het onderhoud van kamers, uitbestedingstoestanden zijn altijd bijzonder moeilijk voor werknemers, die zich tussen twee vuren bevinden, met name de eisen van hun werkgever en die van de klant waarvoor ze werken. De uitbestedende firma's doen er immers alles aan om het contract binnen te halen dat ze ambiëren en om de dienst zo goedkoop mogelijk te laten uitvoeren. Ze onderschatten schromelijk de benodigde tijd voor het werk en de moeilijkheden die ermee gepaard gaan, en willen

ook de personeelskosten zoveel mogelijk beperken: ze persen hun werknemers uit als citroenen en verwachten daarbij de grootst mogelijke productiviteit, maar deinzen er niet voor terug om hen af te danken zodra ze op zijn. Aangezien ze het werk hebben uitbesteed door een dienst te kopen bij een derde onderneming, zijn de klanten niet verantwoordelijk voor het personeel, ook al werkt het zich bij hen uit de naad. In hun ogen is enkel het resultaat belangrijk.

In bepaalde omstandigheden kan de interventie van een tussenpersoon echter van groot belang blijken voor de werknemers. Zo hebben de dienstencheques ertoe bijgedragen dat tal van huishoudhulpen niet meer in het zwart werken.

Het paradijs voor de vrouw?

In 2004 stelde de Belgische overheid het gemengde financieringssysteem (overheid/privé) op punt om in de dienstverlening banen te creëren. Door een beroep te doen op een dienstenchequebedrijf kunnen

particulieren goedkoop iemand aanwerven om hen in het huishouden te helpen. Die werkers, en vooral werksters, hebben een goed contract met de onderneming die hen tewerkstelt; ze betalen hun socialezekerheidsbijdragen en

zijn gedekt in geval van ziekte of een ongeluk. Bovendien kost het de klanten relatief weinig, aangezien ze maar een deel van het loon betalen en het andere deel gesubsidieerd wordt door het Gewest. Bovendien krijgen ze een

2 Victoire Chevreul, *«Parfois on pleure, tellement nous sommes fatiguées» : avec les femmes de chambre grévistes de l'hôtel Ibis*, Le Monde, 24 juli 2019.

3 Luc Leroux, *A Marseille, la grève des femmes de chambre d'un hôtel de luxe*, Le Monde, 7 juni 2019

4 Zoals vermeld in Le Figaro

fiscale korting in verhouding tot de uitgave die ze zijn aangegaan.⁵

Een ander voordeel van het systeem is dat de werksters hun eigen werkuren kunnen controleren, wat dan weer niet het geval is in de traditionele uitbesteding: "In de schoonmaaksector hebben de meeste werknemers een deeltijds en flexibel uurrooster (...). Alleen vraagt het merendeel van de klanten aan het poetsbedrijf om buiten de standaarduren schoon te maken, met andere woorden buiten de werkuren van hun werknemers. Voor huishoudhulpen duurt een normale werkdag dus vaak van 6 uur tot 21 of zelfs 22 uur, met een pauze in het midden van de dag. In werkelijkheid zijn ze dus 14 à 16 uur per dag op de been (...)." ⁶ Het is een bijzonder ongelukkige tijdsindeling en het boek van Florence Aubenas zet nog maar eens de rampzalige gevolgen in de verf, zowel op economisch vlak (het is schier onmogelijk om genoeg uren te werken en voldoende geld te verdienen om te overleven) als wat het privéleven betreft (niemand kan in zo'n

omstandigheden genoeg tijd doorbrengen met zijn gezin).

Met de dienstencheques kunnen werkers ten minste zelf hun wekelijkse uurrooster samenstellen in overleg met de klanten. Daarom zien we in de sector veel alleenstaande vrouwen met kinderen.

"Vandaag, 15 jaar na zijn oprichting, is de sector van de dienstencheques – na de bouwsector – de tweede grootste werkgever van het land, die voor 4,7 % van de nationale tewerkstelling instaat." Dat staat te lezen in het persdossier van de documentaire *Au bonheur des*



dames ? La vie à bras le corps (Vrij vertaald: Het Paradijs voor de Vrouw? Of hoe ze hun leven in eigen handen nemen).

Deze mooie documentaire van Gaëlle Hardy en Agnès Lejeune neemt ons mee in het dagelijkse beroepsleven van een tiental huishoudhulpen. En aangezien het een film is, begint alles met een beeld: een vrouw maakt een spiegel schoon waarin haar gezicht stukje bij beetje zichtbaar wordt, tot ze met één precieze haal de schuimende zeepresten doet verdwijnen die het spiegeloppervlak bedekten. Dit openingsshot stelt ook meteen het beeld in vraag: het zelfbeeld, het beeld dat door anderen wordt uitgedragen. Want terwijl haar gezicht voor onze ogen wordt onthuld, stelt de vrouw zich vragen bij de – vaak niet zo flatterende – perceptie die het publiek van haar beroep heeft.

"Het ging er dus vooral om dat het grote publiek zou begrijpen dat dit wel degelijk een eerbaar beroep is," legt Agnès Lejeune ons tijdens een gesprek uit⁷. "De vrouwen die ik ontmoette, zeiden dat ze van dit beroep houden, dat het

⁵ "Voor particulieren gaat het dus om gesubsidieerd werk. Maar niet iedereen kan zich dienstencheques permitteren. Slechts een deel van de bevolking krijgt daarmee belastingen terug. In die zin is het systeem dus niet eerlijk. Dat is ook het grote punt van kritiek van de CSC," aldus documentairemaakster Agnès Lejeune.

⁶ Estelle KRZESLO, *Prestige et misère de l'intermittence. Artistes et prolétaires dans le nouveau discours managérial in L'artiste, un entrepreneur ?*, Brussel, gezamenlijke publicatie SMartBe-Les Impressions nouvelles, 2011, pp. 228-229.

⁷ Zie fragmenten uit het interview onder dit artikel.

zinvol is en dat ze het belangrijk vinden om ervoor te zorgen dat een huis er netjes bij ligt. Het relationele aspect is ook belangrijk voor hen. Ze hebben nood aan erkenning, maar worden soms geconfronteerd met misplaatst gedrag."

De film toont niet alleen een reeks mooie individuele portretten – van vrouwen die totaal verschillen wat betreft hun parcours, opleidingsniveau en interesses – maar ook een collectieve beschouwing van hun beroep en arbeidsvoorwaarden: *"We hebben de vrouwen gefilmd tijdens hun werk met de idee dat het op die manier iets zou teweegbrengen en aanleiding zou geven tot bedenkingen of uitspraken over het werk zelf. Ze zijn dus echt aan het werk in de documentaire, het is niet gespeeld."*

In de loop van de film blijkt dat de vrouwen zich het meest zorgen maken over de fysieke beperkingen van hun lichaam: hun vermogen om te weerstaan aan de vermoeidheid die zich in de loop van de dag opstapelt, de moeilijkheid om sommige

handelingen uit te voeren (op de knieën gaan zitten, zich bukken om onder het bed te stofzuigen ...), de onzekerheid over het feit of ze het nog lang zullen volhouden of niet. Over één ding zijn ze het in elk geval volmondig eens, werken tot de pensioenleeftijd zal niet lukken.

Sommigen spreken zelfs over gevallen van mishandeling – het ene al wat ernstiger dan het andere – waarmee ze soms geconfronteerd worden in de huizen waar ze werken: omstandigheden die van weinig respect getuigen, vernederingen, beledigingen en zelfs seksuele agressie. *"Nog schadelijker dan seksuele intimidatie en nog verdokener, is het sociale klimaat. Zo zijn er vaak vrouwen die geweld gebruiken tegen de andere vrouwen. Of ze worden gevraagd om veel meer werk te verzetten dan wat mogelijk is. Kortom, de klant verwacht steeds meer en meer. Toen de nominale waarde van de dienstencheques verhoogd werd, hebben bepaalde klanten zelfs het aantal dienstencheques verlaagd terwijl de hoeveelheid werk*

gewoon dezelfde bleef", voegt Agnès Lejeune toe.

Wanneer dit soort situaties zich voordoen, hebben sommige firma's de neiging om te zeggen dat de klant koning is. Wat er dan weer toe leidt dat de vrouwen zich maar moeten schikken of vertrekken. Zo belanden we in sociale relaties die niet meer van deze tijd zijn en zelfs veel weghebben van een huishoudelijke slaafsheid, die Isabelle Ferreras als volgt beschrijft: *"De dienstverlening wordt gekenmerkt door onderdanigheid en is enkel gericht op de wensen van de klant, zonder zijn bevelen in vraag te stellen (...). Dat is een onbeschaafde manier van interactie die historisch gezien verband houdt met het politieke regime van ondemocratische interactie."*⁸ Andere dienstenchequebedrijven daarentegen beschermen de vrouwen wel, door de klanten terecht te wijzen of ze simpelweg te weigeren, zoals we op een bepaald moment in de film zien.

Een moeizame vakbondsactie

In elk geval maakt het dienstenchequesysteem niet alles beter. Ook al heeft het ertoe geleid dat veel vrouwen niet meer in het zwart werken

en dat de huishoudhulpen tot op zekere hoogte beschermd zijn tegen de klanten, toch blijft er nog veel ruimte over

om hun werkomstandigheden te verbeteren.

Als we aan Marie-Virginie Brimbois vragen wat de

⁸ Isabelle FERRERAS, *Gouverner le capitalisme ?*, Parijs, PUF, 2012, p. 79.

belangrijkste eisen zijn, zegt ze zonder aarzelen: *"Eerst moet het basisloon omhoog."* Marie-Virginie is een van de pleitbezorgers in de film. Ze werkt als huishoudhulp bij Domestic Services, een bedrijf dat in heel België ongeveer 6.000 personen tewerkstelt, bijna enkel vrouwen (slechts 2 % van het personeel is een man). Bovendien is ze nu een tiental jaar vakbondsafgevaardigde. Ze zetelt daarnaast ook in de ondernemingsraad en het welzijnscomité van Domestic Service. De sector heeft dus geen geheimen meer voor haar. Voor haar zijn te lage lonen gelijk aan achteruitgang: *"Er zijn steeds meer huishoudhulpen die opnieuw zwartwerk doen, want zo kan je iets meer geld vragen voor je werk. Maar als je in een bedrijf werkt als het mijne – nu ja, niet het mijne, het bedrijf waar ik werk – en enkel recht hebt op wat wettelijk voorzien is, dan krijg je zelfs geen maaltijdcheques of enig ander voordeel."*

De eisen hebben niet alleen betrekking op het loon: *"Er is ook nog de terugbetaling van de verplaatsingskosten door de werkgever: die regeling is verschrikkelijk in de sector van de dienstencheques. Sommige bedrijven factureren één euro meer aan hun klanten voor de transportkosten, maar wettelijk zijn ze tot niets verplicht. Een ander probleem is de zwaarte van het werk. Almaar meer vrouwen vallen uit door ziekte, met aandoeningen die we vroeger*



niet zagen: longproblemen, ademhalingsproblemen ... Waarom krijgen ze problemen aan de longen? Volgens de medische wereld is het te wijten aan het veelvuldige gebruik van huishoudelijke producten. Ze hebben weinig effect als je ze een of twee keer per week gebruikt, maar wie ze alle dagen nodig heeft, ondervindt uiteindelijk wel problemen. Om te proberen ze te vermijden, krijgen we almaar meer opleidingen over het gebruik van traditionele producten, zoals azijn of natriumbicarbonaat ..."

Hoewel de doelstellingen vrij duidelijk zijn, is het moeilijker om de actiemiddelen bijeen

te brengen. In een traditionele onderneming werkt iedereen op dezelfde plaats en kent iedereen elkaar. Maar hoe kan je alle werknemers verenigen als iedereen op een andere plaats werkt? *"Dat is niet mogelijk,"* antwoordt Marie-Virginie zonder omhaal. Voor de manifestaties waaraan ik deelneem, zijn we nooit met meer dan twee of drie. Er zijn veel meer aanwezig als busmaatschappij TEC staakt op hetzelfde moment als wij: dan lopen veel huishoudhulpen liever mee in de betoging dat dat ze een werkdag verliezen omdat ze geen vervoermiddel hebben. Zo krijgen ze tenminste nog een stakingsvergoeding van

37 euro. Dat is beter dan niets, maar als je op één werkdag twee huizen schoonmaakt, verdien je natuurlijk wel meer dan dat. Het minimumloon bedraagt 11,73 euro per uur."

Wat kan een vakbond in zo een geval echt bereiken? "Dat heb ik mij ook al afgevraagd," aldus Marie-Virginie. "Als we de sector van de dienstencheques kunnen

meekrijgen, zou de vakbond pas echt macht hebben. Het is immers de tweede grootste sector van België. Maar helaas staan we niet zo sterk omdat we de werksters maar niet kunnen overtuigen. Ze zeggen vaak dat ze het zich niet kunnen permitteren om geld te verliezen."

Naast de werkgever kan de vakbond ook proberen

om invloed uit te oefenen op de wetgever, door de nodige politieke contacten te leggen. Zo ook wat betreft de wettelijke erkenning van de zwaarte van het werk, in een sector waar het ziekteverlet hoger ligt dan elders. Bovendien roept Marie-Virginie op tot meer controle van de overheid op de gebruiksvoorwaarden van de dienstencheques.

Op weg naar een huishoudelijke coöperatie?

Het is opvallend in hoeverre de arbeidsvoorwaarden van werknemers met dienstencheques en van de freelance werkers van Smart met elkaar overeenstemmen. Omdat sommige vrouwen

liever niet zelf hun uren kiezen "beheren ze hun klantenbestand als een kleine onderneming, zoals je een verzekeringsportefeuille zou beheren," aldus Agnès Lejeune. "Vrouwen die

het volste vertrouwen van hun klanten krijgen, zijn veelgevraagd en kunnen met gemak bij een bedrijf aankloppen en zeggen: 'ik breng 20 klanten mee, wat u zoveel factureerbare uren

De coöperatieve vennootschap "Le balai libéré"

Aan de grondslag van het avontuur van Le Balai libéré ligt het verzoek om betere arbeidsvoorwaarden voor de werksters van een schoonmaakbedrijf op de universiteitscampus van Louvain-la-Neuve.

"Een eerste conflict barst los in november 1974. De klachten van de werksters zijn legio. Per uur krijgen ze 78 Belgische frank bruto betaald terwijl het normale tarief 102 frank is. Verplaatsingskosten worden niet terugbetaald en als er materiaal beschadigd raakt, krijgen ze een boete. Ze krijgen geen werkkledij. Sommigen werken maandenlang zonder dat ze worden aangegeven. (...) Daarbij komen nog de dagelijkse pesterijen van een verschrikkelijke

ploegbaas die hen zonder respect behandelt. (...)

Op 25 februari 1975 beginnen de werksters met hun staking. Ze stellen zich de vraag of het wel nuttig is om een baas te hebben om werk uit te voeren dat zij beter dan wie ook kennen. Na lang nadenken, sturen ze een paar dagen later een ontslagbrief naar hun baas en ploegbaas. 'Na een week van vergaderingen in werkgroepen en een algemene vergadering hebben de werksters van wijlen uw bedrijf het volgende vastgesteld: na een diepgaande studie van ons werk stellen we eerst en vooral vast dat we het perfect zelf kunnen organiseren. (...) Vervolgens hebben we ontdekt dat u eigenlijk onze werkkraft voor

een armzalige prijs hebt gekocht om hem daarna voor belachelijk veel geld aan de UCL door te verkopen. (...) We betreuren het dan ook u te moeten ontslaan wegens ernstige fout tegen uw werksters'."

Niet veel later richten ze een vzw op, Le Balai Libéré, met de actieve steun van de Waals-Brabantse tak van de CSC, om drie jaar later een coöperatie te vormen. Van 35 in 1975 stijgt hun aantal naar 96 in 1980. De onderneming kent veel hoogtes en laagtes tot ze in 1988 ontbonden wordt.

Naar Marie-Thérèse Coenen, *L'autogestion au féminin*, Carhop, 2005

oplevert'. Als het bedrijf het spel niet meespeelt, vertrekken ze met hun klanten, ook al is dat niet legaal. En de klanten volgen hen, omdat ze zo aan hun huishoudhulp gehecht zijn." In dat geval zou het misschien interessant zijn voor die werksters om samen een coöperatie op te richten, zoals gebeurd is in de jaren 1970 met het fameuze Balai libéré (zie hieronder) ...

De idee is er, maar het lukt maar niet om het project concreet te maken, aldus Marie-Virginie Brimbois: "Ik heb samen met collega's, vakbondsafgevaardigden en andere mensen uit de sociale sector een opleiding over coöperaties gevolgd en we waren het er allemaal over eens dat het een goed idee

zou zijn om een coöperatie van huishoudhulpen op te richten. Alleen is het ingewikkeld om in coöperaties individuen te beheren, omdat iedereen op zijn plekje werkt, we werken heel geïsoleerd van elkaar. Er moet dus iemand zijn om het geheel in goede banen te leiden. (...) Wij gingen ervan uit dat iedereen inspraak zou krijgen zodra we een coöperatie hadden gevormd, maar het feit dat er toch nood is aan iemand om – al is het maar – de oproepen van gebruikers of de oproepen van huishoudhulpen te beantwoorden, zou niet in goede aarde vallen. (...) Agnès Lejeune legt het nog anders uit: "Aangezien de winstmarge steeds kleiner wordt, moet je al veel vrouwen bij elkaar brengen opdat de

onderneming rendabel zou zijn en dat vereist dan weer een grotere beheercapaciteit. Een klein bedrijf als Logi9 telt 500 vrouwen en 5.000 gezinnen met wie het een commercieel contract heeft. Dat is niet gemakkelijk te beheren. Je hebt al redelijk wat personeel nodig."

"We slagen er maar niet in om de juiste modaliteiten te vinden. Maar het moet mogelijk zijn!" bevestigt Marie-Virginie vol overtuiging. Misschien biedt de aansluiting bij een grote werkerscoöperatie met een jarenlange ervaring wel mogelijkheden. Je weet maar nooit ...

Carmelo VIRONÉ
september 2019

Epiloog

Filmen op het werk. Fragmenten van een gesprek met Agnès Lejeune, mei 2019.

Voor we met de film begonnen, hebben Gaëlle Hardy en ik 120 vrouwen ontmoet. Van hen hebben we er een tiental voor de film behouden. De film had harder kunnen zijn, maar we wilden hen vooral een platform geven: ze moesten zelf kunnen zeggen wat ze te zeggen hadden. Er was geen sprake van dat we onscherpe beelden zouden gebruiken. Veel vrouwen vertrouwden ons toe

dat ze geconfronteerd werden met schandelijk gedrag en sociale haat, maar om dat voor de camera te zeggen, zou voor hen vernederend geweest zijn. En te moeilijk, en contraproductief. Andere toestanden worden dan weer wel voor de camera verteld, zij het met de nodige terughoudendheid.

Zelfs wij als auteurs voelden de minachting van sommige mensen toen we nog maar de idee opperden om een film te maken over huishoudhulpen. Dat is voor ons een extra motivatie geweest. Het was

een onderwerp dat we niet konden weigeren, maar waarvan velen eigenlijk niet wilden dat er iets mee gedaan werd. Wallonie Image Production en Films de la Passerelle konden zich wel vinden in het project. Bij anderen in de professionele sector voelden we een zekere terughoudendheid, die misschien te wijten was aan onze capaciteit om deze film te maken, maar die ook zeker met het onderwerp te maken had. Bovendien waren sommige mensen in de war door de titel, die heel vroeg in het werkproces ontstond.

Ze dachten spontaan aan het gelijknamige boek van Emile Zola en het naturalisme. Maar dat zag ik anders. De vrouwen die ik ontmoette, zeiden: "Ik hou van dit beroep. Ik vind het zinvol en belangrijk om ervoor te zorgen dat een huis er netjes bij ligt." Ook het relationele aspect is belangrijk voor hen. Ze hebben nood aan erkenning, maar worden soms geconfronteerd met misplaatst gedrag. Bovendien voelen ze zich soms als 'oud vuil' dat zomaar wordt afgedankt, wat dan weer zorgt voor onzekerheid.

Het ging er dus vooral om dat het grote publiek zou begrijpen dat dit wel degelijk een eerbaar beroep is. We hebben beslist dat we vooral een platform wilden bieden aan de huishoudhulpen, en niet hun klanten, om hun mening te

delen. De standpunten en tegenargumenten van de klanten weerklonken al in wat de vrouwen over hen zeiden ... Ze drongen er overigens zelf op aan dat we op hun werkplek zouden filmen. Dat was een teken van hun motivatie, het bewijs dat ze goed overeenkomen met de mensen bij wie ze het huishouden doen. En we zien dat ze eerder in mooie huizen aan de slag zijn.

We hebben de vrouwen gefilmd tijdens hun werk met de idee dat het op die manier iets zou teweegbrengen en aanleiding zou geven tot bedenkingen of uitspraken over het werk zelf. Ze zijn dus echt aan het werk, het is niet gespeeld.

We hebben hen dan wel gefilmd tijdens de werkuren, maar we hadden hen vooraf

al ontmoet en veel met hen gesproken. Die aanpak werkte goed, maar ging wel stap voor stap. Het is immers niet evident voor een vrouw om te getuigen over de manier waarop ze seksueel aangerand werd. Uiteraard hadden we het probleem ook uit de weg kunnen gaan, maar veel vrouwen die we ontmoetten, hadden het over gelijkaardige situaties: we konden het dus niet verzwijgen. Bij de filmcommissie (die beslist over de financieringshulp van films door de Federatie Wallonië-Brussel) waren ze overigens verontwaardigd – we zaten toen pal in de #MeToo-periode – dat we hen wilden laten geloven dat huishoudhulpen ook het slachtoffer van aanranding zijn. Wel ja, het is zo!

Vertaling: Sara MUSCH – januari 2020

Bronnen

Florence AUBENAS, *Le quai de Ouistreham*, uitgeverij Éditions de L'Olivier, 2010. Het boek verscheen in 2011 in het Nederlands bij uitgeverij Atlas Contact met de titel *De bodem van de pan. Undercover aan de onderkant van de samenleving* en werd in 2019 bewerkt voor film door Emmanuel CARRÈRE, met Juliette BINOCHÉ in de hoofdrol.

Yannick BOVY, *Sans mettre de gants - Le dernier jour d'une technicienne de surface* (video)

Marie-Thérèse COENEN, *L'autogestion au féminin*, CARHOP, 2005

Isabelle FERRERAS, *Gouverner le capitalisme ?*, Parijs, PUF, 2012

André GORZ, *Pourquoi la société salariale a besoin de nouveaux valets*, Le Monde diplomatique, juni 1990.

Gaëlle HARDY en Agnès LEJEUNE, *Au bonheur des dames ? La vie*

à bras le corps, Les films de la passerelle, 2019.

Estelle KRZESLO, *Prestige et misère de l'intermittence. Artistes et prolétaires dans le nouveau discours managérial* in *L'artiste, un entrepreneur ?*, Brussel, gezamenlijke publicatie Smartbe-Les Impressions nouvelles, 2011, pp. 221-232