

FONDS
croix-rouge française



Des humanitaires et de leurs femmes de ménage : l'éthique du *care* contre l'exceptionnalisme humanitaire

Arnaud DANDOY

Docteur en criminologie, enseignant-chercheur à l'Université d'Etat d'Haïti (Laboratoire LADIREP), Port-au-Prince



Les Papiers du Fonds n°9
Février 2017

www.fondcrf.org

Fonds Croix-Rouge française - Hôpital Henry Dunant | 95 rue Michel-Ange | 75016 Paris | +33(0)1 40 71 16 34 | contact@fondcrf.org

Cette recherche a été réalisée dans le cadre de l'appel à bourses postdoctorales et à projets lancé par le Fonds Croix-Rouge française.

Le Fonds Croix-Rouge française, créé sur l'initiative de la société nationale de la Croix-Rouge française, a pour vocation d'initier, de soutenir et de récompenser les projets de recherche qui mettent en perspective les principes, pratiques et finalités d'une action humanitaire en transition.

A travers des appels à projets et à bourses postdoctorales, l'attribution de prix de recherche et l'organisation d'événements scientifiques, le Fonds Croix-Rouge française vise à définir les enjeux de l'action humanitaire de demain, accompagner les acteurs et les personnes, parties prenantes de la solidarité internationale, diffuser les savoirs issus de regards croisés et stimuler le débat.

Les propos et opinions exprimés dans cet article n'engagent que l'auteur et ne reflètent pas nécessairement ceux du Fonds Croix-Rouge française.

Le contenu de cet article relève de la législation française sur la propriété intellectuelle et est la propriété exclusive de l'auteur.

Il est interdit pour un usage autre que privé, scientifique ou pédagogique de reproduire, diffuser, vendre et publier intégralement ou partiellement sous quelque forme que ce soit cet article sans autorisation écrite particulière et préalable, dont la demande doit être adressée au Fonds Croix-Rouge française.

© Tous droits réservés.

Pour citer cet article :

DANDOY Arnaud « Des humanitaires et de leurs femmes de ménage : l'éthique du *care* contre l'exceptionnalisme humanitaire », Fonds Croix-Rouge française, *Les Papiers du Fonds*, n° 9, février 2017, 22 p.

Résumé

Cet article situe la question de la sécurité du personnel humanitaire dans une nouvelle perspective intellectuelle. Il cherche à montrer que l'hostilité aux acteurs humanitaires n'est pas un phénomène étranger à l'action humanitaire, qu'il faudrait traiter séparément de manière technique. Elle naît d'un rapport de domination qui se manifeste à l'échelle planétaire dans les rapports Nord-Sud et qui s'imisce dans les relations entre le personnel humanitaire et les populations locales. Il faut en comprendre les mécanismes plutôt que de situer les racines de la menace chez l'autre et privilégier le repli sur soi. Il existe une autre voie : au lieu de chercher dans les déficits de l'un ou l'autre, elle consiste à étudier le lien qui unit l'un à l'autre. En combinant les théories féministes du *care* et la criminologie critique de Jock Young, cette étude explore les rapports inégaux et paradoxaux qui se développent de façon cachée entre les acteurs humanitaires et la population locale. Elle part d'une situation sociale spécifique, à savoir la dépendance mutuelle entre les humanitaires et leur femme de ménage, pour rendre visible cette relation de domination masquée qui alimente les tensions et les frustrations. Elle met en évidence le caractère intolérable de cette situation dominante pour chacune des parties. Un processus d'altérisation se met alors en place qui s'accompagne d'une essentialisation et d'un dénigrement de l'autre. En fin de compte, les résultats de la recherche posent la question de savoir si la solution au problème de l'insécurité pour le personnel humanitaire ne résiderait pas d'abord et avant tout dans la résolution des formes d'inégalité dans la répartition et la reconnaissance dont font l'objet celles et ceux qui appartiennent aux groupes sociaux marginalisés.

Mots-clés : action humanitaire, violence contre le personnel humanitaire, Aidland, aidnography, criminologie, Haïti, éthique du *care*, travail domestique.

Summary

This report explores the question of the safety of humanitarian personnel in a new intellectual perspective. It seeks to show that hostility to humanitarian actors is not a phenomenon unrelated to humanitarian action, which should be dealt separately in a technical manner. Rather it arises from a relationship of domination which manifests itself on a global scale in the North-South relations and which interferes in the relationships between humanitarian actors and local populations. It is then necessary to understand those mechanisms rather than situating the roots of the threat in the other and relying on urban fortification and spatial segregation. To put it another way: instead of seeing insecurity as a product of a deficit of one or another, we should rather study the relationship that link one to the other. By combining feminist theories of care and Jock Young's critical criminology, this study explores the uneven and paradoxical relationships – often hidden and wishfully concealed – between humanitarian and local actors. The study starts from a specific social situation, namely the mutual support and care between the humanitarians and their housekeeper, as a way to make visible dimensions of power and domination which fuel tensions and frustrations. It highlights the intolerable nature of this dominant situation for each of the parties. A processus of othering then takes place which is accompanied by an essentialization and denigration of the other. Ultimately, the research results raise the question of whether the solution to the problem of insecurity for humanitarian workers would not primarily be to resolve forms of income inequality and status inequality which generate this problem.

Keywords: humanitarian aid, violence against aid workers, Aidland, aidnography, criminology, Haïti, ethics of care, domestic work.

Des humanitaires et de leurs femmes de ménage : l'éthique du *care* contre l'exceptionnalisme humanitaire

Introduction

Tout ou presque tout semble avoir été dit au sujet de la sécurité du personnel humanitaire. Outre les idées reçues sur la prétendue « nouveauté » de la menace dont les humanitaires seraient désormais la cible, celle-ci serait le produit d'un « déficit de l'autre » qu'il s'agit de combler en s'appuyant sur une approche technique et managériale de gestion des risques.

Le champ d'expertise sur la sécurité humanitaire¹ se focalise sur les « causes » facilement manipulables sans qu'il faille opérer de changements sociaux qui seraient politiquement inacceptables. Des grilles d'évaluation et des codes de conduite sont édictés afin de corriger les « déficits cognitifs » des humanitaires et de discipliner leur comportement. Des murs et des barricades sont érigés pour limiter les ouvertures à l'Autre dans des forteresses privatisées.

D'aucuns ont émis des doutes sur la capacité de la culture dominante de la gestion des risques à apporter des réponses convaincantes aux inquiétudes des acteurs humanitaires (Dandoy 2013 ; Fast 2015 ; Neuman et Weissman 2016). Mais ces critiques parviennent rarement à déstabiliser les systèmes idéologiques qui protègent les configurations actuelles du pouvoir. Au contraire, elles contribuent à en dissimuler les fondements et à situer les racines du problème « là-bas », « en dehors » – où l'on retrouve ce que Larissa Fast (2015) appelle « l'exceptionnalisme humanitaire ».

La thèse que je défends dans ce travail est totalement à l'opposé de cela : les causes de la menace pour les humanitaires ne sont pas à chercher dans les « déficits de l'autre », mais dans la nature même des liens inégalitaires et stigmatisants qui les unissent à eux. Ce constat s'accompagne alors d'une réflexion plus large sur la place du relationnel dans la pratique humanitaire.

En partant des théories féministes du *care*², cette étude propose donc une lecture originale du « problème » de la sécurité humanitaire, qui est à la fois plus théorique, moins technocratique et plus sociopolitique.

Une autre originalité majeure de ce travail réside dans le choix de l'objet d'étude, à savoir les relations entre les humanitaires et le personnel domestique, plus précisément ici leurs femmes de ménage, comme point de départ pour explorer les rapports de domination et d'exploitation qui structurent l'action humanitaire contemporaine. À partir d'une enquête par immersion dans l'« Aidland », je me propose de constituer le « petit personnel » des ONG humanitaires en analyseur

¹ La notion de « sécurité humanitaire » se réfère aux actes intentionnels de violence dirigés contre le personnel humanitaire. Le champ d'études sur la sécurité humanitaire est l'équivalent, au niveau international, de la *criminologie administrative*, qui s'éloigne de tout objectif étiologique pour se concentrer sur la prévention du crime. La menace est alors réduite à une forme de risque manipulable parmi d'autres tel que les maladies ou les accidents de la route.

² Le *care* est un terme anglais qui n'a pas directement d'équivalent en français. En l'occurrence, il ne s'agit pas seulement d'un concept, mais d'un champ interdisciplinaire où se croisent philosophie, sciences humaines et sociales (Molinier 2013).

des inégalités sociales et des hiérarchies d'humanité qui traversent le système humanitaire (Fassin 2012).³

L'hypothèse qui sera développée dans ce travail permet de rendre compte des résistances qui se manifestent à l'échelle planétaire dans les rapports Nord comme des « micro-résistances » qui s'immiscent entre les travailleurs humanitaires et la population locale. Reprenant la thèse proposée par Jock Young (2007), je suggère que ces conflits se nourrissent des mêmes formes d'injustice dans la répartition et la reconnaissance dont font l'objet celles et ceux qui appartiennent aux groupes sociaux marginalisés.

« Aidnography » : parler des humanitaires, parler de soi

L'outil méthodologique qui a été privilégié pour cette étude est l'observation ethnographique. Il inscrit la recherche dans un champ d'études en émergence qui vise à explorer les arrangements de la vie quotidienne des acteurs de l'aide (en anglais, *aidnography*).

La recherche est d'abord basée sur une observation participante à l'intérieur d'une résidence où se sont relayés de nombreux expatriés travaillant au sein d'organisations internationales. Trois personnes travaillaient également quotidiennement dans cette maison : une femme de ménage, une cuisinière et un gardien de cour.

Ma « participation » dans l'observation fait référence à mon statut d'employeur. Envisager l'étude du travail domestique à partir du point de vue du patron m'a fait personnellement bénéficier d'expériences qui, objectivées, m'ont permis d'appréhender avec plus de lucidité les tensions et les conflits que génère la relation domestique.

Les heures passées à observer la cohabitation entre ces catégories d'individus que tout sépare m'ont offert une expérience de première main pour la recherche. L'étude comporte d'ailleurs une large dimension auto-ethnographique dans le sens où j'interroge constamment mes positions subjectives à l'intérieur du *care*.

Je ne me situe donc ni du côté de l'employeur ni de celui des employés, mais du côté du chercheur qui essaie de rendre compte de la diversité des points de vue, y compris le mien. L'objectif n'est donc pas de « cracher dans la soupe », mais de réunir les perspectives subjectives et les situer dans un contexte théorique et éthique plus large.

La recherche a néanmoins pu être perturbée par ma position ambiguë de chercheur-acteur. J'ai donc voulu confronter mes observations ethnographiques aux expériences d'autres employées domestiques qui travaillent auprès d'humanitaires expatriés. Un *focus group*, rassemblant dix femmes de ménage, a été organisé dans les locaux de l'organisation de défense et de promotion des droits des femmes, *Solidarité Femmes Haïtiennes* (SOFA). Sept entretiens semi-structurés ont également été réalisés auprès d'autres employées de maison.

³ D. Fassin (2007, 516) explique ainsi que : « *Thus, within the humanitarian arena itself hierarchies of humanity are passively established but rarely identified for what they are – politics of life that at moments of crisis, result in the formation of two groups, those whose status protects their sacred character and those whom the institutions may sacrifice against their will.* »

L'humanitaire à l'épreuve de l'éthique du *care*

Les relations de domination et d'exploitation – y compris au sein du champ humanitaire – sont plus visibles à partir de la perspective du *care*.

Les théoriciens de l'action humanitaire ne se sont pourtant jamais penchés sur les théories féministes du *care*, telles qu'elles ont été développées par des auteures comme Carole Gilligan et Joan Tronto. Sans doute le souci des autres – une des définitions possibles du *care* – est-il à ce point lié au travail humanitaire qu'il n'a pas semblé nécessaire d'en faire l'analyse.

Or, une acception non critique des pratiques du *care* renforce l' « exceptionnalisme humanitaire » en dissimulant les inégalités de pouvoir qui sous-tendent l'action humanitaire contemporaine. Celles-ci deviennent cependant mieux perceptibles « lorsque nous considérons la capacité d'exiger et de dispenser le *care* comme un indicateur des inégalités de pouvoir » (Tronto 2009, p. 225).

À cet égard, les humanitaires occupent une position excentrique vis-à-vis du *care*, celle d'en être à la fois dispensateurs et récipiendaires. En effet, le souci des autres ne concerne pas uniquement les soins apportés par les humanitaires aux plus vulnérables (le *care* humanitaire), mais concerne également leurs propres besoins de soins.

Il ne s'agit bien sûr pas des mêmes « soins » ni des mêmes « besoins ».

Le *care* humanitaire concerne les services d'aides aux personnes vulnérables, tandis que le soin apporté aux humanitaires désigne les services de confort au bénéfice des privilégiés. Les logiques qui sous-tendent ces différents types de *care* sont également différentes : d'un côté, l'impossibilité de maintenir son autonomie et, de l'autre, le souhait de s'épargner certaines tâches afin de pouvoir se consacrer pleinement à son activité professionnelle.

Pour Anne-Meike Fechter, il n'existe aucune contradiction entre ces deux logiques. « Vivre bien » n'empêche pas d'aider les autres. Au contraire, il faut se préserver un certain confort afin d'être capable de mieux performer. La réflexion sur le soin des autres et de soi apparaît donc comme une préoccupation éthique légitime et pertinente au sein du projet de développement (Fechter 2015, p. 1488).

Les théoriciennes du *care* ont abordé ailleurs ce dilemme. Joan Tronto s'accorde à dire qu'il faut être en forme pour répondre aux besoins d'autrui. Elle donne l'exemple du « *burnout* » qui consiste à ne plus être capable d'aider les autres. Mais la perspective du *care* va plus loin.

Elle rappelle d'abord que le soi est relationnel. Le « soin de soi » implique donc nécessairement un rapport à l'autre. Or, Fechter pose le soi de manière autonome. Ce que la performance des humanitaires doit au travail du *care*, à celui des chauffeurs, des ménagères, des nounous, est un angle mort de l'analyse.

L'intérêt principal des théories du *care* consiste donc à montrer en quoi les tâches invisibles ou dévaluées, placées au niveau inférieur dans la hiérarchie des valeurs, sont indispensables à l'accomplissement des tâches « nobles » du *care* (humanitaire), celles qui sont jugées plus légitimes et respectables (Tronto 2009).⁴

⁴ Les théories du *care* permettent d'explorer également la division du travail humanitaire. Celle-ci s'établit selon les structures parfois croisées de genre, de classe et de race. Les tâches « nobles » du *care* humanitaire

Le *care* introduit une faille dans l' « exceptionnalisme humanitaire » en renversant la figure de l'humanitaire autonome et indépendant. Ce n'est que parce qu'on prend soin d'eux que les humanitaires peuvent prendre soin des autres et en récolter des bénéfices secondaires en termes de salaire, de prestige et de carrière. Le privilège des humanitaires réside dans cette division entre le *care* humanitaire et les autres formes dévalorisées du *care* grâce auxquelles ils manifestent leur pouvoir et le préservent.

Leurs « besoins » de femmes de ménage, de cuisinières, de nounous révèlent, comme l'explique J. Tronto (ibid., p. 160), « *la valeur relative des besoins de différentes personnes. Dans notre société, la valeur sociale du travail de soin est déterminée non seulement par sa faible rémunération et son faible prestige, mais aussi par sa nature instrumentale. Une grande partie des soins n'a de valeur que dans la mesure où ils permettent à ceux dont les besoins sont les plus complètement satisfaits de poursuivre d'autres fins* ».

Il est cependant difficile pour les humanitaires d'admettre à quel point leur vie professionnelle est dépendante du travail des autres. Le reconnaître non seulement affecterait le sentiment qu'ils ont de leur propre autonomie, mais « *ruinerait la légitimité de la distribution inéquitable des pouvoirs, des ressources et des privilèges dont ils sont précisément les bénéficiaires* » (ibid., p. 155). Comme je le montrerai dans la suite de ce travail, le malaise que suscite auprès des humanitaires l'omniprésence de travailleurs domestiques appelle une action préventive qui vise à inverser les relations de dépendance afin qu'elles ne viennent pas menacer la manière dont ils perçoivent l'ordre social.

Le mythe du ghetto doré

Dans une étude précédente sur les politiques de sécurité des ONG humanitaires en Haïti, je décrivais comment le discours sécuritaire se matérialisait directement dans l'espace urbain par la fortification des résidences et des bureaux des organisations humanitaires, ainsi que par la mise en place de « no go zones » pour leur personnel (Dandoy 2013). L'accent était alors mis sur les effets pervers qu'entraîne ce processus de « bunkérisation » en éloignant physiquement et symboliquement les humanitaires de ceux qu'ils viennent aider.

Or, contrairement à ce que j'ai pu laisser entendre, les forteresses privatisées des ONG humanitaires ne sont pas des espaces hermétiques, coupés du reste du monde, mais des espaces poreux où se côtoient des catégories sociales très diversifiées.

Bien sûr des frontières spatiales et sociales existent entre ces mondes sociaux, celui des pauvres et des riches. À Port-au-Prince, l'espace public est un espace d'évitement et non de rencontre, tout au plus un espace de circulation. Ainsi que l'a fait remarquer l'immortel Dany Laferrière : « *Deux groupes de gens se sont toujours côtoyés dans cette ville : ceux qui vont à pied et ceux qui possèdent une voiture. Deux mondes parallèles qui ne se croisent que lors d'un accident* » (Laferrière 2006, p. 23).

Cette vision du monde, divisé en espaces autonomes, emprunte à la thèse de Manuel Castells son concept de « dual city ». Il existerait ainsi « une variété d'univers sociaux dont les caractéristiques fondamentales sont leur fragmentation, la définition précise de leurs frontières et le faible niveau de communication entre ces différents univers » (Castells 1991, p. 206, notre traduction).

seront ainsi généralement réservées aux expatriés, tandis que les tâches les moins prestigieuses seront déléguées au staff local.

C'est également la thèse que partagent les auteurs qui se sont intéressés de près aux pratiques urbaines (y compris de sécurité) des ONG humanitaires (Duffield 2010 ; Smirl 2009, 2015 ; Dandoy 2013 ; Fast 2015).

Mais l'hermétisme de ces espaces et la solidité des frontières sociales et spatiales sont largement exagérés. Les rencontres entre ces deux mondes, celui des pauvres et des riches, sont plus fréquentes qu'on ne pourrait le croire. Comme l'a bien souligné Jock Young (2007), les frontières ne se traversent que dans un sens. Les quartiers populaires de Port-au-Prince sont rarement fréquentés par les humanitaires expatriés. Lorsqu'ils les traversent, c'est à la hâte, vitres relevées, pour rejoindre les villes de province. Les femmes de ménage que j'ai rencontrées dans le cadre de cette étude habitent, elles, dans ces « zones rouges » qu'elles quittent chaque matin pour rejoindre les zones résidentielles où habitent les humanitaires.

Entrons dans l' « Aidland » pour voir ce qui s'y passe...

Malaise dans l'Aidland

« Comment combattre les inégalités si nous vivons comme des expatriés privilégiés ? » se demandait un humanitaire anonyme dans un article publié dans le journal britannique *The Guardian* (29 décembre 2015).

Les premières lignes de l'article annonçaient le ton : « *Alors qu'ils veulent lutter contre la pauvreté, les travailleurs humanitaires se retrouvent souvent à mener un train de vie luxueux. Avoir conscience de ses privilèges par rapport au reste du monde est souvent une motivation pour les personnes attirées par l'humanitaire ou le développement. L'ironie du sort, c'est que dans ces professions, les jeunes ordinaires que nous étions se transforment en petits aristocrates* ».⁵

Les inégalités profondes que reproduit le système humanitaire sont connues et ont été maintes fois dénoncées. Des auteurs, tel G. Hancock (1989) dans son livre *Lords of Poverty: The Power, Prestige, and Corruption of the International Aid Business*, ont souligné les écarts croissants entre les acteurs de l'aide et ceux qu'ils fréquentent, de près ou de loin (voir aussi Hindmand et Fechter 2011 ; Moss 2013 ; Roth 2015 ; Smirl 2015). Au sein même du système humanitaire, il existe des disparités considérables entre les niveaux de rémunération des employés expatriés et ceux de leurs collègues nationaux (Carr et MacLachlan 2010).

La découverte de leurs propres privilèges est une expérience souvent mal vécue par les humanitaires, qui y voient une contradiction avec les valeurs d'altruisme et de solidarité qui soutiennent le travail humanitaire (Baaz 2008, p. 85).⁶ L'anthropologue R. Kanbur faisait ainsi part de l'inconfort de son statut de professionnel de la pauvreté : « c'est un problème pour lequel je n'ai pas encore trouvé de solution (...). Ceux parmi nous, moi y compris, qui analysent la pauvreté et les discours sur la pauvreté, semblent finalement bien s'en sortir à cet égard » (Kanbur 2010, notre traduction). Le malaise est d'autant plus vif que les inégalités se déploient sous les yeux des humanitaires, notamment à travers l'emploi d'un personnel de maison.

⁵ Traduit de l'anglais par *Le Courrier International* (29 février 2015). Le titre de l'article avait alors été changé pour « La vie d'enfants gâtés des expatriés ».

⁶ « *Chut, on avait dit qu'on n'en parlait pas... ;-)* » écrivait alors un expatrié sur le mur Facebook d'un ami qui avait posté l'article mentionné ci-dessus. »

L'indifférence des privilégiés

« *Au début, les personnes du monde développé sont gênées à l'idée d'avoir des domestiques, mais elles se laissent vite convaincre par commodité* ».

L'auteur anonyme de l'article mentionné ci-dessus met ici le doigt sur une dimension centrale de l'action humanitaire qui touche à ce que Joan Tronto (2009) appelle l'« indifférence des privilégiés ».

Pascale Molinier définit l'indifférence des privilégiés de la manière suivante. Il s'agit d'« *une posture psychologique qui repose sur un dispositif complexe – idéologique, mais aussi de ségrégation – qui empêche les privilégiés de penser des dimensions de la réalité qui pourraient venir les embarrasser ou les empêcher de jouir de leurs privilèges ou mettre à mal leur sens de la justice. Il est du plus grand confort d'ignorer qui nous sert et ce qu'il lui en coûte de le faire* » (Molinier 2013, p. 65).

En ce qui concerne les humanitaires, l'indifférence relève davantage d'une « amputation de la sensibilité morale ... au service d'une adaptation au monde social et à ses hiérarchisations de classe, de genre, de race » (ibid., p. 64).

L'expérience du « premier chauffeur » est ainsi souvent mal vécue par les nouveaux arrivants. Ceux-ci demandent alors qu'on les tutoie, qu'on les appelle par leur prénom. Ils appellent leur chauffeur « chef » pour inverser la hiérarchie et la différence sociales. Le but est de créer une complicité, un lien d'amitié qui permet de ne pas se penser comme un patron. Au fil des mois, cependant, le malaise s'estompe et finit par disparaître (et avec lui, le chauffeur, qu'on ne salue même plus).

Les mécanismes de rejet sont alors subtils. Comme l'a fait remarquer A. Fechter (2015), certains invoquent leur qualification: « Oui, je suis très bien payé, et je le vaux ». D'autres adoptent un discours plus critique sur les inégalités dont ils sont les bénéficiaires, mais se sentent pris au piège par le système. « Je reçois environ 100 000 USD par an, hors taxe. Pourquoi irais-je chercher un autre travail? Pourquoi reconsidérerais-je même de retourner travailler dans mon pays natal ? » D'autres, encore, expliquent qu'il est nécessaire de se créer une zone de confort afin de pouvoir mieux travailler. « *J'aurais quitté Haïti depuis longtemps si je n'avais pas trouvé cette maison* », explique l'un de mes colocataires, éreinté par la chaleur et le bruit de la ville.

J'ai montré dans une étude précédente que la « fortification » des ONG humanitaires en Haïti était davantage liée à une volonté de rester entre soi qu'à des besoins sécuritaires. Il s'agit de limiter les occasions d'exposition à ceux qui ne partagent pas le même style de vie. Les contacts sont alors restreints à la sphère professionnelle.⁷ Comme l'a souligné M. Baaz, le discours de solidarité qui soutient l'action humanitaire tend à créer non seulement un sentiment d'aliénation et de culpabilité, mais également le souhait d'éviter l'exposition, de cacher ou de ne pas montrer sa propre richesse ».

Mais le malaise ne s'arrête pas devant la porte de leur résidence fortifiée. Il fait irruption dans l'intimité de la vie privée des humanitaires, notamment à travers la présence d'un personnel domestique. M. Baaz s'en est aperçu lors d'un entretien avec une employée d'une ONG internationale à propos de sa femme de ménage: « *Au début, m'explique-t-elle, la situation était plutôt gênante et embarrassante, surtout lorsque j'étais présent à la maison pendant qu'elle*

⁷ Pour ceux qui vivent en province, le quotidien est surtout marqué par la solitude et l'isolement, qui ne seront brisés qu'à l'occasion de déplacements dans les grandes villes alentours.

nettoyait. Elle ne savait pas comment se comporter. Cependant, me dit-elle ensuite, « c'est vraiment étrange comment on s'habitue à cela. Maintenant je me surprends même à contrôler son travail et à lui indiquer les endroits qu'elle a négligés » (Baaz 2007, p. 91, notre traduction).

La délégation du « sale boulot »

« *Moi aussi, je fais le ménage* », constatait le représentant d'une institution européenne alors que la discussion s'engageait sur le personnel de maison. C'est un lieu commun. Le travail domestique n'est pas un « vrai » travail, puisque tout le monde peut le faire.

Pendant longtemps, le *Code du travail* haïtien ne protégeait pas les « gens de maison » au même titre que les ouvriers des secteurs industriel, agricole et commercial (art. 257). Une loi du 11 mai 2009 est venue corriger la situation en venant reconnaître la valeur essentielle du travail domestique pour l'économie haïtienne.⁸

Bien que mis sur pied d'égalité avec les autres secteurs économiques, le travail domestique reste néanmoins dévalorisé et considéré comme une aide d'appoint, une corvée que l'on délègue à d'autres afin de se consacrer à des activités plus gratifiantes sur le plan monétaire, professionnel ou autre (Molinier 2013).

Dans son étude sur le travail infirmier, Everett Hugues (1996) s'est rendu compte que lorsqu'une profession était amenée à déléguer des tâches, il s'agissait en général du « sale boulot », c'est-à-dire « celui qui se situe en bas de l'échelle des valeurs sociales parmi toutes les tâches à accomplir dans un métier donné, qui sont jugées serviles, fastidieuses, voire dégradantes, et ne procurent aucun prestige social, exposant ceux qui les réalisent au mépris des autres » (Molinier 2008).⁹

Les femmes de ménage que j'ai rencontrées dans le cadre de cette étude ne s'y trompent d'ailleurs pas : « *C'est un travail humiliant. Les gens vous regardent avec des yeux pleins de mépris. On vous fait comprendre que se trainer aux portes des gens, décrocher les vaisselles chez les patrons, c'est dégradant.* » B., quant à elle, fait en sorte de dissimuler son travail à son entourage : « *Mes proches le savent, bien sûr, mais personne d'autre. Parce que la société n'a pas beaucoup de considération pour les servantes. Mais chacun est libre de se débrouiller comme il peut pour subvenir à ses besoins.* » Le récit d'A. est également révélateur : « *Les problèmes ont commencé en allant au marché ; je devais toujours l'accompagner. C'était à moi de mettre dans les sacs ce qu'elle achetait, et de tout porter. Les marchandes qui observaient avaient un air moqueur... La patronne était de petite taille et très mince, moi, j'étais très ronde, très en forme par rapport à elle. Je me sentais mal en voyant les gens me regarder ainsi, j'ai senti qu'ils voulaient dire quelque chose de méchant. Un jour,*

⁸ « Les travailleuses et travailleurs domestiques permettent aux femmes et aux hommes des autres secteurs de l'économie de s'acquitter des tâches qui leur sont confiées à l'extérieur de leur domicile. Le travail domestique est, par ailleurs, une fonction essentielle pour la reproduction des êtres humains dans une société. Toutes les femmes s'acquittent, en général, de ces fonctions dans l'invisibilité de leurs foyers sans reconnaissance aucune de la société » (Avant-projet de loi pour la protection des travailleurs/euses domestiques, 5 octobre 2007)

⁹ Le travail des « bayakous » en Haïti, qui s'occupent de vidanger les toilettes sèches, est révélateur à cet égard. « Oui, BAYAKOU. Ne fermez pas votre journal. Ne posez pas la souris. Restez devant l'ordinateur. Continuez votre lecture. Où que vous soyez. Oui, l'édito du Nouvelliste va vous entretenir des Bayakous. Bayakou est le nom d'un métier. C'est aussi une injure proférée contre ceux qui s'exercent à utiliser la merde à diverses fins » (Le Nouvelliste 15 octobre 2014). Pour aussi essentiel sont-ils au maintien de la vie, en particulier face aux risques de propagation de l'épidémie de choléra, ils ne bénéficient cependant pas de la même reconnaissance que reçoivent les responsables « WASH » des ONG humanitaires, ni des bénéfices secondaires qu'ils en retirent en termes de salaire et de carrière.

elle n'est pas allée au marché, j'y suis allée toute seule. Les marchandes m'ont dit : "ta patronne ne vient plus, c'est toi qui fais les courses aujourd'hui !" J'ai eu tellement honte que j'en ai pleuré, mais je devais penser à l'avenir de mes enfants, à mon rêve de voir leur sort différent du mien, qu'ils n'empruntent pas mon dur chemin. Je leur rappelais toujours que je faisais ce travail domestique dans le but de leur donner un avenir meilleur, qu'ils devaient en prendre conscience pour ne pas connaître les mêmes déboires que moi. Je ne voulais absolument pas que mes fils aient le même travail ».

Comme je l'ai indiqué plus haut, les tâches domestiques procurent du confort aux humanitaires et leur offrent la disponibilité nécessaire pour pouvoir se consacrer aux tâches « nobles » du *care* humanitaire. Ils se débarrassent alors du « sale boulot » (récurer les toilettes, frotter les vêtements sales, laver la vaisselle accumulée durant le weekend, etc.) qu'ils délèguent à des personnes subalternes dans la hiérarchie socioprofessionnelle. À leur retour du bureau, tout est propre et rafraîchi. Les chemises sont pliées, la vaisselle est rangée, les toilettes sont nettoyées.

L'euphémisation de la dureté du travail domestique

« *Vous vous rendez compte qu'on est en train de parler de notre personnel de maison* », se faisait ainsi la réflexion une amie italienne alors que la discussion s'engageait sur la manière de donner des ordres aux employés domestiques.

Les inconvénients qu'entraîne la présence d'un personnel de maison sont un sujet de discussions sans fin. Les conversations portent d'ailleurs davantage sur ce que les employés ne font pas plutôt que sur ce qu'ils font (elle n'arrive jamais à l'heure ; elle ne varie pas les menus ; il n'ouvre jamais la barrière ; elle ne sépare pas nos vêtements ; etc.).

Les expatriés que j'ai rencontrés répètent souvent que leurs employés domestiques n'ont pas grand-chose à faire et qu'il faut donc les occuper. « *Sérieux, on ne pourrait pas demander à M. de faire deux fois la lessive par semaine ? Je n'ai plus rien à me mettre. Franchement, maintenant qu'elle a une machine à laver, elle travaille beaucoup moins !* »¹⁰ On leur demandera aussi de réaliser les tâches les plus insignifiantes, comme ôter les toiles d'araignées du plafond ou nettoyer les fientes de pigeon sur le balcon.

Cette représentation du travail facile contredit pourtant les propos des femmes de ménage que j'ai rencontrées : « *Le plus difficile, chez l'Américain, c'est de faire la vaisselle. Parfois je commence à 8h du matin et à 10h30, je n'ai toujours pas terminé. Ça veut dire que je dois me tenir debout pendant longtemps, ça me fait des douleurs au niveau de la ceinture. C'est la charge la plus lourde dans ce boulot.* » Une autre raconte : « *Je suis toujours fatiguée. Dès que le jour se lève, je me mets au travail. Quand le soir arrive, je sens mon corps meurtri, comme si j'avais été battue. Je dois tout faire simultanément, c'est moi qui assume toutes les responsabilités. Eux ne font rien. Ils s'assoient toute la journée, ou ils vont au travail. C'est tout* ».

¹⁰ Certaines femmes de ménage que j'ai rencontrées m'ont expliqué que leurs employeurs refusaient d'investir dans une machine à laver. « *C'est la lessive qui est le plus pénible. Je dépense trop d'énergie à laver à la main, lever des serviettes de bain mouillées, c'est très lourd pour mes forces et très fatigant. Si vous avez une machine à laver, alors pas de problème, mais il y a des patrons qui vous disent qu'ils ne sont pas là définitivement, ce n'est donc pas nécessaire qu'ils en achètent une. C'est au propriétaire de l'appartement de l'acheter. Quant à lui, il vous faire croire que ce n'est pas une bonne idée parce que la machine ne lave pas bien les vêtements, ça coûte cher, il n'y pas assez d'électricité...* »

L'absence de reconnaissance de la pénibilité du travail domestique est un thème qui revient souvent dans les discussions. « *Comme on le dit en créole, ils ne connaissent pas votre peine. Ils ne reconnaissent pas la valeur de mon travail vu qu'ils ne sont jamais satisfaits de tout ce que je fais.* » A., quant à elle, explique : « *Les reproches commencent dès le matin, lorsqu'ils se lèvent. Ils ne sont jamais satisfaits. Des fois, je sens que je ne suis pas à ma place. Si j'avais eu des parents avec des moyens économiques, je n'aurais pas dû faire la bonne chez les autres. Je réfléchis souvent à ça, je pourrais être une employée à un autre endroit, comme tout le monde, je ne viendrais pas ici, mais faute de moyens, je ne peux pas laisser ce travail pour en chercher un autre. J'y reste donc malgré tout* ».

P. Molinier (2009) souligne que le travail domestique, pour être bien fait, ne doit pas se voir et ne doit pas interrompre la vie quotidienne de ceux qui en bénéficient. Un repas qui n'est pas préparé à temps est considéré comme un « mini-drame ». Comme m'explique un ami qui habitait la même maison, « *Ce que je voudrais, c'est qu'E. prenne des initiatives et pas qu'on doive tout le temps lui demander des choses. Mais je sais que ce n'est pas possible. Il faut faire une liste, lui écrire – il sait lire ? – et à la fin de la semaine, on vérifie* ». ¹¹ Le confort des humanitaires découle de cette transparence qui leur permet de se consacrer sereinement à leurs activités professionnelles.

Mais ne pas voir ceux qui nous servent est également un mécanisme de défense face à la prise de conscience de ses propres privilèges. ¹² Comme l'explique le philosophe Avishai Margalit (2007, p. 100), « *Ignorer autrui ne signifie pas nécessairement détourner son regard afin d'éviter de voir ceux que l'on ne désire pas voir. Ignorer les êtres humains signifie, entre autres choses, ne pas prêter attention à eux : regarder sans voir. Voir des humains comme une toile de fond plutôt que comme des personnages est une manière de les ignorer* ». Cette incapacité à voir l'autre en détail est celle du professeur dans le conte de Maurice Sixto « Ti Saintanise » :

« Voilà comment Ti Saintanise échoua chez mon ami professeur qui habitait en haut de Bourdon. Monsieur le professeur est un homme qui lisait devant moi une série de grands livres contre l'injustice, il ne pouvait pas supporter l'injustice, il n'avait pas fait le monde, mais il voulait le changer. Mais c'était chez les autres que ce monsieur voulait balayer, car les déchets de chez lui s'empilaient devant sa porte et arrivaient jusqu'à son nez sans qu'il les sente, ils arrivaient sous ses yeux et il ne les voyait pas. Un jour, alors que j'étais assis sur la galerie avec ce monsieur, Ti Saintanise vint à passer luttant avec un panier de déchets sur le dos qu'elle amenait dans la rue pour le ramassage par le camion du Service d'Hygiène. Je la voyais avec une petite robe transparente à travers laquelle on pouvait compter ses côtes, on aurait dit que la robe était faite d'un morceau de tissu tiré du panier de déchets. Ses yeux ne pouvaient pas fixer le soleil ; les gens éduqués diraient qu'elle souffrait d'avitaminose ; sa tête ressemblait à un nid de poules frisées ; on voit que le peigne n'était pas passé là depuis longtemps. Ses deux petites jambes ressemblaient à deux baguettes chinoises. Je voyais la petite s'affaissant sous le poids du panier ; le monsieur regardait la scène depuis son grand livre, pourtant il ne voyait pas Ti Saintanise dans son livre. »

¹¹ Le manque d'efficacité du garçon de cour est interprété comme le signe d'une limitation intellectuelle indépassable bien plus qu'autre chose. La pénibilité du travail « à demeure » et le fait qu'il soit constamment appelable ne font pas partie de la discussion (Anderson 2000). Au contraire, l'absence de loyer à payer justifie que les employeurs lui versent un salaire moindre par rapport aux autres employés de la maison.

¹² Je me suis moi-même surpris à me déplacer ou à détourner le regard de la femme de ménage qui nettoyait ma chambre alors que j'écrivais ces lignes.

« C'est quand même mieux que chez les Haïtiens »

« On est déjà des très gentils patrons comparés aux Haïtiens entre eux. C'est un peu la fête du slip du coup... j'ai un peu l'impression d'être face à des enfants qui testent nos limites parfois », constatait un ami français qui remettait en question nos méthodes de gestion du personnel domestique.

Le malaise que suscite chez les humanitaires l'emploi d'un personnel de maison est rationalisé en termes de « bon traitement ». Le personnel de maison est mieux loti, économiquement et humainement, que chez les Haïtiens. Ils ne sont donc « pas à plaindre ».

C'est, par exemple, le cas de cette expatriée française qui m'explique que son garçon de cour est payé plus que le salaire courant. Elle prend alors à titre de comparaison le cas des employés de l'hôtel où elle travaille, qui reçoivent le salaire minimum, soit 6000 gourdes haïtiennes, un peu moins de 100 euros.

Certains d'entre eux justifient les bas salaires en invoquant les compensations en nature. M. me raconte : « Après beaucoup de discussions le blan m'a donné 600 dollars haïtiens. Je me suis résignée parce que j'étais dans le besoin, mais je ne regrette pas ce choix, car il m'a vraiment aidée. C'est lui qui paie la scolarité de ma première fille, qui n'avait pas terminé ses études classiques ... En plus, en cas de maladie, pour moi et mes filles, c'est lui qui prend en charge notre hospitalisation ». Il n'est pas rare non plus que les expatriés lèguent certaines affaires personnelles lorsqu'ils quittent Haïti : « Il y a beaucoup d'avantages, car, au départ de l'étranger, il nous laisse tout ce qu'il a acheté et tout ce qu'il ne peut pas emporter. C'est un bon blan. Bon blan... (Rires) ».¹³

Malgré cela, le fait que la domestique ne soit pas en mesure d'échapper à une existence dominée par la précarité est exclu du débat. « Parce que nous n'examinons pas la totalité des besoins de soin dans un cadre unique, explique J. Tronto (2009, p. 167), il n'existe aucune façon de faire en sorte que les privilégiés, qui ignorent les besoins des autres pour satisfaire les leurs, changent leur manière de considérer le monde. »

En l'occurrence, les femmes de ménage ont souvent souligné que leur salaire ne leur permettait pas de répondre à leurs besoins et à ceux de leur famille: « Je dois payer l'école de mon fils, le transport, acheter des provisions... Il arrive parfois qu'à la moitié du mois, les provisions soient épuisées et que je n'aie plus d'argent ». Une autre raconte : « Je me sens toujours en mouvement à chercher de l'argent ... Parfois tu as fait tellement de crédits de survivance que tu réalises que tu dois déjà donner ton salaire entier. Ainsi, quand on te paie, tu remets le salaire à quelqu'un d'autre qui t'a fait des crédits, et le salaire passe ». E, quant à elle, appréhende le départ de son patron : « Je n'ai aucune possibilité d'épargner de l'argent. J'ai deux enfants à l'université. C'est moi qui couvre leurs frais. Après la mort de ma sœur, il n'y avait pas moyen de faire des économies puisque je me

¹³ D'autres arguments sont invoqués pour justifier les bas salaires, notamment le faible niveau d'éducation des employées domestiques. Adeline témoigne de cette réalité: « Quand on évoque la question d'un salaire raisonnable, qui soit proportionnel à nos besoins, on nous fait comprendre que cela est réservé aux travailleurs professionnels, c'est-à-dire ceux qui sont certifiés. On vous demande où est votre diplôme de cuisinière, où as-tu fait tes études pour avoir un salaire aussi important ? Face à tout cela, je suis sûre d'une chose : si j'avais eu la chance d'étudier dans une école de cuisine, si j'avais décroché un diplôme, je ferais des choses plus honorables que de travailler dans la maison des patrons. Car si c'était un endroit où l'on réclamait des plats spécifiques, des plats compliqués, j'aurais compris. Mais pour préparer du riz, une purée de haricots, une purée de légumes, du maïs moulu, de la viande en sauce, pour tous ces plats à l'haïtienne, je n'ai pas besoin de diplôme pour bien les préparer ».

*chargeais de ses enfants. L'argent finit avant de rentrer, c'est la raison pour laquelle je suis chagrinée de voir partir mes patrons ».*¹⁴

« C'est comme si vous étiez de la famille »¹⁵

Les humanitaires considèrent parfois leurs employés comme des « membres de leur famille ». Cette allusion suggère une relation spéciale qui va au-delà de ce que la part conventionnelle mentionne : la travailleuse domestique vend plus que sa force de travail à son employeur. Elle doit aussi lui apporter une attention particulière et personnelle (Anderson 2000).

L'histoire de Nativa est éloquent : « *Après 2 ans de travail, ma patronne et moi avons développé une forte amitié. Elle ne me considère plus comme une servante, mais plutôt comme un membre de sa famille. Elle déclare ouvertement que je ne travaille pas chez elle, mais que je suis un membre de la famille, du fait qu'elle me fait confiance avec ses enfants, avec son mari. Souvent, elle voyage pour plus d'un mois à New York et c'est moi qui me charge de toute la maison. Parfois, je suis sa conseillère. Quand elle a besoin d'un conseil, elle me demande ce qu'elle peut faire face à telle ou telle situation. Cela sous-entend qu'elle n'est pas une étrangère pour moi, si elle arrive à me parler de sa vie privée. Peu importe la chose qu'elle va faire, elle me demande mon point de vue là-dessus.* »

Pour les humanitaires expatriés, il s'agit d'une autre manière de négocier les contradictions qu'implique le fait d'employer du personnel domestique. Ils évoquent alors les relations « vraies » qui les unissent au personnel de maison. Tout en gardant néanmoins la possibilité de mettre fin à la relation d'emploi, puisqu'elle a été contractée sur le marché du travail et, par conséquent, peut-être défaite si nécessaire (Anderson 2000, p. 123).

C'est ce qu'il s'est d'ailleurs passé avec Nativa deux semaines après l'entretien. Elle explique qu'elle a quitté son travail parce que l'oncle de sa patronne aurait tenu de mauvais propos à son égard. Elle s'est alors mise en colère et a jeté son tablier. Le silence de sa patronne l'a particulièrement affectée. « *Je me suis sentie trahie, explique-t-elle, je pensais qu'elle allait dire quelque chose* ».

Bridget Anderson souligne également ce paradoxe qui consiste à « effacer » la propre famille de l'employée domestique. Celle-ci peut vivre comme un « déni d'humanité » ce que son patron considère comme une « faveur » (Anderson 2000, p. 125).¹⁶ A. explique ainsi que : « *lorsque vous*

¹⁴ Les femmes de ménage recourent fréquemment à une forme d'épargne communautaire, qu'on appelle « sol ». Elles se mettent ensemble et versent 500 gourdes par mois dans une caisse commune dont chacune bénéficie tour à tour. Cette épargne permet de faire face à des besoins qui ne peuvent pas être couverts par leur seul salaire. Il arrive cependant que certaines d'entre elles récupèrent la somme et disparaissent ou perdent leur travail et ne soient plus capables de contribuer à l'épargne commune.

¹⁵ Certaines femmes de ménage deviennent effectivement des « membres de la famille » en se mettant en couple ou en se mariant avec leur patron. Un autre cas, plus grave, a été récemment révélé dans la presse étrangère et haïtienne (« Quand des policiers québécois en mission font des bébés en Haïti », Radio Canada, 6 avril 2016). Selon une étude de la SOFA et du RNDDH (2014), les travailleuses domestiques (adultes et enfants) sont régulièrement victimes ou exposées à des formes de violences sexuelles extrêmes de la part du mari, du fils ou d'autres hommes vivant dans le foyer d'emploi. Sur les 120 femmes ouvrières des manufactures et travailleuses domestiques enquêtées, 11% affirment avoir été l'objet de « zak tizonay » dans le cadre de leur emploi. Le harcèlement sexuel serait plus fréquent chez les travailleuses domestiques ayant un horaire de travail de jour et de nuit (« domi leve »).

¹⁶ J'ai d'ailleurs constaté que peu d'expatriés connaissaient précisément la vie de leurs employés domestiques. L'un d'entre eux, qui avait travaillé pendant trois ans avec sa femme de ménage, ignorait par exemple que son mari était décédé dans le séisme du 12 janvier 2010 et qu'elle avait deux enfants à sa charge. Cette absence de

travaillez chez des blan, s'ils s'aperçoivent que vous êtes fatigué, ils vous demandent d'aller vous reposer, de prendre quelques jours de repos et de revenir après. Mais l'Haïtien, qu'on soit fatigués ou pas, exigera de vous que vous travailliez comme s'il lui plaisait de vous voir mourir sur-le-champ. Le blan, il n'exige pas de venir au travail tous les jours ; durant les week-ends, on peut rester à la maison. Mais pour l'Haïtien, que l'on vive en famille ou non, il se fiche de tout ».

Des comportements maternalistes et infantilissants

« *Ce qui serait injuste, ça serait de ne pas leur donner du boulot* », me rétorque une amie française alors que nous discutons des niveaux de rémunération de nos employés de maison.

Cet argument visait alors à justifier l'exploitation d'une main-d'œuvre bon marché en partant du principe que l'on crée des emplois et qu'on fait vivre des pauvres. Sous cet angle, l'aidant devient l'aidé, qui bénéficie alors de sa « protection ».

Les comportements maternalistes à l'égard des employés domestiques permettent aux humanitaires de faire passer des relations profondément asymétriques pour des formes de protection. Il s'agit alors pour ceux qui en bénéficient de faire preuve de gratitude à l'égard des patrons.

Un exemple est celui de ces employeurs qui considéraient la prime de fin d'année comme un geste de bienveillance, et non comme un droit. Le fait que les employés se soient alors plaints de ne recevoir qu'un demi-mois et non un treizième mois complet a alors été perçu comme de l'ingratitude.¹⁷

Dans la même optique, certains patrons choisissent d'étaler les paiements de leurs employés afin de leur apprendre à gérer leur argent de manière plus « rationnelle ». Les demandes de crédit des employés sont alors considérées comme une preuve de leur immaturité, et non comme le résultat de problèmes de trésorerie.

Pour les employés, ces attitudes sont souvent vécues comme du mépris de la part des patrons. Ainsi, ce témoignage : « *Il y a un fait que je veux évoquer. Récemment, j'ai eu des difficultés à couvrir les frais d'écolage d'un de mes enfants et pour cela on l'a chassé de sa classe. Cela m'a tourmentée. J'ai laissé un mémo sur la table dans lequel je demandais à mon patron la faveur de me donner une avance d'un mois de travail, soit 3500 gourdes qu'il prendrait par 1500 gourdes sur mon salaire. Il m'a méprisée avec mon mémo, il a gardé le silence, comme s'il ne l'avait jamais vu. Depuis ce jour, j'ai compris que je ne devais jamais lui demander son aide ... Lors d'une simple discussion sur les salaires, je lui ai fait comprendre que, lui et moi, avons besoin l'un de l'autre. Il m'a plutôt fait comprendre que ce n'était pas le cas puisque, lui et moi, n'étions pas inséparables. Il peut trouver une autre femme de ménage et moi un autre travail.* »

considération peut s'expliquer par l'absence d'interaction directe avec le personnel domestique. En effet, les humanitaires s'occupent rarement de gérer les relations de travail avec le personnel de maison, qui est pris en charge par les « ressources humaines ». Certains colocataires quittent tôt la maison pour y revenir quand le ménage est réalisé. « Je ne la vois jamais », me rétorque ainsi une colocataire alors que je lui demandais de faire ses réclamations directement à la femme de ménage.

¹⁷ Le maternalisme se manifeste également dans les cadeaux que les patrons offrent à leurs employés. Les vêtements que l'on donne parce qu'on ne les utilise plus, la nourriture en trop que l'on partage pour ne pas la gaspiller, etc. Ces gestes sont lourds de signification et ne peuvent se comprendre que si l'on imagine un employé domestique donner ses vêtements usés à son employeur. Or, c'est la position de débiteur que les patrons recherchent chez leurs employés (Anderson 2000).

Les comportements maternalistes sont également infantilisants. Comme l'explique N. : « *Je me rappelle qu'une fois qu'un patron m'a insultée. Je devais lui ramener son enfant de l'école, j'étais très prise avec la cuisine, je ne pouvais pas laisser la nourriture, sinon elle brûlait. Alors j'ai demandé au jardinier de la maison de le faire à ma place. Comme l'enfant se bridait à cause de cela, sa mère m'a insultée en conséquence. Moi j'ai répliqué dans le même sens parce qu'elle devait plutôt blâmer son enfant. Elle me trouve mal éduquée sans penser que c'était un service que je voulais lui rendre en allant chercher son enfant à l'école, parce qu'elle me paie seulement pour faire la cuisine. Elle m'avait blâmée ce jour-là comme elle l'aurait fait à son fils. Je me suis tellement sentie indignée* ».

La confiance entre les employeurs et les employées

Le thème de la « confiance » occupe une place centrale dans les discussions entre les employés domestiques et de ceux qu'ils servent (Vidal 2007). Pour qu'une relation s'installe dans la durée avec le personnel de la maison, il faut que la confiance règne.¹⁸

Ainsi, une « bonne » femme de ménage est celle sur qui le patron peut compter en toutes circonstances, celle qui s'occupe des enfants et qui garde les clés de la maison. N. explique : « *Ma patronne a un enfant de huit ans. Elle n'a confiance qu'en moi pour s'occuper de lui. Et à l'intérieur de la maison, moi seule ai le droit de circuler librement parmi les autres employés* ». E, quant à elle, précise : « *Moi je garde le double des clés de mes patrons. C'est moi qui ouvre à mon arrivée et ferme à la sortie, je peux rester chez moi une semaine avec les clés, sans problème* ».

Pour les employés, le climat de confiance est un élément déterminant dans la relation de travail. « *S'il me fait confiance, je le considère comme un « bon patron ». « Ce qui est important, c'est qu'il soit persuadé qu'aucune gourde de son argent ne m'intéresse. Je n'y pense même pas d'ailleurs. Tout ce qui est important pour moi, c'est ce qui m'appartient. S'il me fait confiance, alors c'est un bon patron* ».

Les suspicions de vol sont souvent mal vécues par les employés domestiques. « *Des fois, le patron fait exprès de laisser de l'argent dans les poches de son pantalon pour tester les employés. Pour voir s'ils ne vont pas voler de l'argent. Moi, on me connaît très bien, je sais que ce n'est pas fait exprès, même si c'est une forte somme d'argent. Parfois mon patron laisse tomber de l'argent de poche en se déshabillant, moi je le trouve, je le lui rends et parfois il ne se rappelle même pas avoir perdu de l'argent* ».

Un épisode de « confiance trahie » m'a particulièrement marqué durant ma recherche. Un de mes colocataires, ne parvenant pas à retrouver un billet de 100 USD dans sa chambre, s'est plaint que le « pack de confiance » avec le personnel avait été rompu. La possibilité leur avait alors été laissée de rendre l'argent qui avait disparu dans une boîte prévue à cet effet, faute de quoi l'équivalent de ladite somme serait retenu du salaire de chacun. La cuisinière suscitait à ses yeux le plus de suspicion, car elle avait perdu un membre de sa famille et devait prendre en charge les frais de funérailles. L'argent n'ayant jamais réapparu, une nouvelle réunion avait été organisée pour leur expliquer qu'il fallait « restaurer la confiance » et que le prochain mois serait un mois d'essai et d'observation. Cela passait également par le rappel des horaires de présence et des tâches de

¹⁸ Les employées se font d'ailleurs davantage remarquer par leurs méfaits, réels ou imaginés, que par leur travail. Et les histoires de « confiance trahie » sont légion. Un ami italien m'a, par exemple, raconté que son ancien gardien avait emprunté sa cravate pour faire une photo qui a ensuite été mise sur son profil WhatsApp, ce qui a eu le don de l'énerver.

chacun. Il a néanmoins été suggéré que la cuisinière soit renvoyée, sous prétexte qu'elle coûtait trop cher et qu'il était possible de trouver moins cher ailleurs. De quoi faire d'une pierre deux coups : régler le problème de la « confiance perdue » et réaliser des économies. À aucun moment, le fait que la cuisinière se retrouve à la rue, sans le sou, n'avait été évoqué. Seul importait qu'on la renvoie sans notification préalable afin qu'elle ne dévalise pas le reste de la maison...

Une commune humanité

« Moi, quand ma patronne a quitté le pays, j'ai trouvé plein de trucs utiles et le gardien aussi. Elle a mis un lot d'affaires de côté qu'elle a vendu aux autres étrangers. Je pensais qu'elle allait vouloir récupérer l'argent, mais c'était pour moi et mon enfant. C'est un très joli geste. Elle savait que je n'entretenais pas de bonnes relations avec le père, c'est pour ça qu'elle a voulu m'aider ».

Il serait injuste de n'évoquer que les comportements préjudiciables des patrons envers leurs employés. À de nombreuses reprises, les femmes de ménage que j'ai rencontrées ont fait mention des gestes d'affection à leur égard. J. explique que *« tout récemment, mes patrons ont organisé une grande fête d'anniversaire pour mon enfant, ils nous ont invités à fêter chez eux, on était tous à table à jouer, à s'amuser. Il y avait une très belle ambiance. Dans les environs de 19h, ils nous ont ramenés chez nous, et les voisins nous ont demandé : « Qui sont ces gens ? » Je leur ai alors dit qu'il s'agissait de mes patrons. Mes patrons me respectent, ils m'aiment bien et c'est tout aussi réciproque. Ce geste, je l'ai trouvé très bon. »*

Ces gestes révèlent la « commune humanité » qui existe entre les employés de maison et ceux qu'ils servent (Vidal 2007). Les entretiens que j'ai réalisés dans le cadre de cette recherche ont montré à quel point les femmes de ménage attachent une importance primordiale à la reconnaissance. Sans pour autant remettre en question la vision hiérarchique du social, elles insistent sur l'égal respect dû à l'ensemble du corps social.

À cet égard, un acte ou une parole peut alors très vite être considéré comme un manque de respect ou une marque de son infériorité. *« On nous paie notre argent en liquide, pas même une enveloppe par respect, tandis que les autres travailleurs reçoivent un chèque, ou alors une enveloppe bien présentée »*, remarquera ainsi l'une des femmes de ménage rencontrées dans le cadre de ce travail.

Ce n'est donc pas tant la privation matérielle dont souffrent la plupart des femmes de ménage qui rend la situation de précarité particulièrement humiliante et insupportable, que le fait de ne pas être reconnues comme semblable en humanité. Une autre femme de ménage explique qu'elle reçoit, en plus de son salaire, une petite somme mensuelle pour s'acheter son propre pain : *« Tout le monde mange de son côté. On prépare leur part et la nôtre séparément. D'abord la leur, et ensuite la nôtre. Ce qu'ils mangent, on ne peut pas le manger. Nous n'avons pas le droit de consommer la même nourriture qu'eux »*.

Conclusions

Que nous apprend alors le travail domestique sur l'insécurité humanitaire ?

À partir d'une immersion dans la vie quotidienne des acteurs humanitaires, cette étude a cherché à mettre en évidence les relations inégalitaires et paradoxales qui sous-tendent l'action humanitaire. Elle est partie d'une situation sociale spécifique, les relations entre les humanitaires et les femmes de ménage, pour dévoiler les rapports de domination qui alimentent l'hostilité à l'égard de l'action humanitaire.

La relation entre ces deux protagonistes du *care* ne se joue pas dans l'espace public, qui est vidé de sa diversité culturelle et géographique, mais à l'intérieur des bureaux et des résidences fortifiées des ONG humanitaires. Parce que ces relations y sont en outre structurellement déséquilibrées, elles peuvent être appréhendées par la notion de « domination rapprochée » proposée par Dominique Memmi.

Ce qui est en jeu alors est le caractère intolérable de la « situation de domination » que représente la condition domestique.

L'enquête que j'ai réalisée auprès des femmes de ménage et de ceux qu'elles servent montre que cette relation de domination spécifique est aussi insupportable pour le dominé que pour le dominant.

Les humanitaires vivent mal ces relations inégalitaires qui remettent en question leur indépendance et leur sens de l'engagement envers les plus pauvres. Ils ont d'autant plus de mal à reconnaître cette domination qu'elle fait irruption dans l'intimité de la vie quotidienne. Elle est alors vécue comme une forme d'invasion physique et idéologique, qui requiert une action préventive pour ne pas voir trop précisément ce qui les sert. Un processus d'altérisation se met en place, sur fond de maternalisme et d'indifférence, qui rationalise la domination en termes de « bon traitement » et inverse les relations de dépendance. L'aidant devient l'aidé et l'aidé devient l'aidant. Ce maternalisme permet de transformer des relations de domination en actes de bienveillance. L'humanitaire ne se considère pas alors comme un exploiteur, mais comme un « bon patron » qui traite correctement ses employés.

Si les femmes de ménage sont sensibles aux gestes d'affection de leurs employeurs, c'est le manque de reconnaissance, bien plus douloureux que la situation de précarité, qui est le plus insupportable et qui donne lieu au ressentiment. La réponse à ces injustices – qu'elles soient vécues dans l'intimité du foyer, sur le lieu du travail ou entre les pays du Nord et du Sud – est un rejet de l'autre, une contre-essentialisation de sa propre culture, comme processus propre aux techniques de neutralisation face à l'utilisation de la violence (Young 2007).

Il ne faut donc attribuer les causes de la menace à un « déficit » dans le chef des humanitaires ou de ceux qui s'en prennent à eux. Elle ne les cherche pas non plus dans des « différences » relevant de l'inadaptation au modèle néolibéral occidental. Le pauvre serait alors celui qu'il faut aider, mais aussi celui contre lequel il faut se protéger.

Au contraire, c'est à partir d'une analyse de la domination, celle des riches sur les pauvres, celle du Nord sur le Sud, celle des ONG internationales, que le problème de la sécurité humanitaire doit être appréhendé. Les compétences nécessaires doivent être plus souples et intuitives que celles requises par l'approche technocratique de la gestion des risques. Le « problème » de la sécurité

DANDOY Arnaud « Des humanitaires et de leurs femmes de ménage : l'éthique du *care* contre l'exceptionnalisme humanitaire »

humanitaire doit sortir d'une logique de calcul et de contrôle qui sape le fondement même de l'humanitaire, comme disposition à l'autre.

Pour conclure avec Zygmunt Bauman : « Quand nous dissimulons l'aspect humain et moral essentiel de la solidarité derrière de plus en plus de règles et de régulations, nous éloignons de plus en plus la pratique quotidienne du travail social de son impulsion éthique originale. »

Bibliographie

- Anderson, B. (2000) *Doing the Dirty Work. The Global Politics of Domestic Labour*, London: Zed Books
Development Aid, London: Zed Books
- Baaz, M.E. (2005) *The Paternalism of Partnership: A Postcolonial Reading of Identity in Development Aid*, London: Zed Books
- Bauman, Z. (2000a) *Liquid modernity*, Cambridge: Polity Press
- Bauman, Z. and Tester, K. (2001) *Conversations with Zygmunt Bauman*. Cambridge: Polity
- Carr, S.C. et McLachlan, M. (2010) 'International–local remuneration differences across six countries: Do they undermine poverty reduction work?' *International Journal of Psychology*, 45(5), p.321-40
- Castells, R. (1991) *The Informational City*, Oxford: Blackwell
- Dandoy, A. (2013) Insécurité et aide humanitaire en Haïti : l'impossible dialogue ? Décrypter les enjeux des politiques sécuritaires des organisations humanitaires dans l'aire métropolitaine de Port-au-Prince, Groupe URD, Port-au-Prince
- Duffield, M. (2010), 'Risk Management and the Fortified Aid Compound: Every-day life in Post-Interventionary Society', *Journal of Intervention and Statebuilding*, 4, p. 453-74
- Fassin, D. (2007) 'Humanitarianism as a Politics of Life', *Public Culture*, 19 (3), p. 499-520
- Fast, L. (2014) *Aid in Danger: The Perils and Promise of Humanitarianism*, Philadelphia, PA: University of Pennsylvania Press
- Fechter, M.A. (2015) 'Living well' while 'doing good'? (Missing) debates on altruism and professionalism in aid world, *Third World Quarterly*, 33 (8), p. 1475-1491
- Gould, J. and Marcussen H.S. (eds.) (2004) *Ethnographies of Aid. Exploring Development Texts and Encounters*, Roskilde: International Development Studies
- Hancock, G. 1989. *Lords of Poverty: The Power, Prestige and Corruption of the International Aid Business*. New York: Atlantic Monthly Press
- Hindmand, H. et Fechter, A.M. (eds.) (2011) *Inside the Everyday Lives of Development Workers. The challenges and futures of Aidland*, Sterling, VA: Kumarian Press
- Hugues, E. (1996) *Le regard sociologique. Essais choisis*, Paris : EHSS
- Kanbur, R. (2011) 'Poverty professionals and poverty', in A Cornwall & I Scoones (eds), *Revolutionizing Development*, London: Earthscan, 2011
- Laferrière, D. (2010) *Tout bouge autour de moi*, Montréal : Mémoire d'encrier
- Molinier, P. (2013) *Le travail du care*, Paris : La Dispute
- Mosse, D. (2013) *Adventures in Aidland: The anthropology of Professionals in International Development*, Oxford: Berghahn Book
- Newman, M. et Weissman F. (eds.) (2016) *Secourir sans périr. La sécurité humanitaire à l'ère de la gestion des risques*, Fondation CRASH-MSF, CNRS Editions

DANDOY Arnaud « Des humanitaires et de leurs femmes de ménage – L'éthique du *care* contre l'exceptionnalisme humanitaire »

Roth, S. (2015) *The Paradox of Aid work: Passionate professionals*, Routledge Humanitarian Studies

Smirl, L. (2015) *The spaces of aid. How Cars, Compounds and Hotels Shape Humanitarianism*, London: Zed Books

Tronto J., 2009, *Un monde vulnérable. Pour une politique du care*, Paris, La Découverte.

SOFA et RNDDH (2014) Enquête sur le harcèlement du travail en milieu du travail, non publié

Young, J. (2007) *The Vertigo of Late Modernity*, London: Sage Publications.