

Emploi domestique et travail identitaire chez les femmes haïtiennes : bonnes en Haïti, femmes de ménage en Guyane

Maud Laëthier*

En Haïti, dans l'agglomération de Port-au-Prince, il est difficile de trouver une unité de résidence de laquelle *jeran lakou*, *bòn* ou *restavèk* sont absents. Ces trois catégories nomment des hommes, des femmes et des enfants qui constituent les *moun lakay*, littéralement les « gens de maison », c'est-à-dire les domestiques (*domestik*). Dans leur grande majorité, les domestiques ont quitté le milieu rural que l'on appelle ici le « pays en dehors ». Ils sont venus « chercher la vie » en ville. Leur quotidien reste marqué par l'infériorisation sociale mais le milieu urbain se représente comme le lieu qui permet de se soustraire à la « trop grande misère » vécue dans les campagnes. Or, pour ces « gens du dehors », « la ville » contient une autre possibilité : elle apparaît comme une porte ouverte vers un « ailleurs géographique », vers l'étranger. Car « chercher la vie » et la trouver n'est souvent possible qu'à l'extérieur du pays, en dehors du « système haïtien », de « l'autre côté de l'eau » (*lòt bò dlo*), comme on dit à partir d'un récit insulaire.

La Guyane est devenue l'un de ces « autres côtés de l'eau ». Ici, les Haïtiens figurent parmi les groupes de migrants les plus nombreux. En 2011, selon les données de l'INSEE [2011], ils représenteraient 25 % de la population immigrée de ce département français. L'augmentation du nombre de migrants, à partir des années 1980, s'est toutefois accompagnée de réactions de rejet à leur rencontre. Dans un contexte relationnel qui s'est « ethnicisé », l'« étranger » est devenu une figure fantasmatique et symbolique de la dramaturgie sociale. Si ce phénomène n'a rien de spécifique à la Guyane, il revêt ici des traits particuliers eu égard à l'ampleur des migrations qui ont touché le département [Jolivet, 1997, 2013]. Dans le cas des Haïtiens, la présence en situation irrégulière de certains, leur origine rurale, leur couleur de peau, leur manque de qualification, leur analphabétisme, leur marginalisation spatiale, leurs pratiques religieuses et leur implication dans l'économie informelle, notamment dans la sphère de l'emploi domestique, ont fonctionné comme autant de « caractéristiques » à partir

* Anthropologue, IRD, Urmis.

desquelles s'est construite leur différence. Malgré des changements qui s'effectuent progressivement, de nombreux hommes sont jardiniers, préposés à l'entretien des maisons, tandis que de nombreuses femmes sont « femmes de ménage ».

Mon objectif ici est de mettre en relief le « travail identitaire » auquel se prête la condition sociale de domestique en comparant son expression en Haïti et en Guyane – deux contextes où les relations hiérarchiques reflètent des modes d'autorité et des rapports d'inégalité différents. Une étude antérieure sur la migration haïtienne en Guyane avait fait émerger l'intérêt de la question de la domesticité. De là est née l'idée de reprendre et d'approfondir cette question à partir de Haïti, en m'attachant à l'analyse des logiques qui régissent les migrations, de leur imaginaire à leurs implications. Or, les rapports entre les domestiques et leurs employeurs sont complexes et je m'intéresserai plus particulièrement aux représentations que les femmes ont d'elles-mêmes en fonction du travail qu'elles effectuent¹.

Le travail domestique sera d'abord présenté dans les situations qui lui donnent sens. Nous découvrirons les conditions de travail des femmes qui sont « bonnes » en Haïti et des migrantes qui sont « femmes de ménage » en Guyane. Cette mise en parallèle permettra ensuite de réfléchir aux constructions identitaires en lien avec la conception des relations hiérarchiques, inscrites dans des contextes qui façonnent des différenciations et des catégorisations sociales et culturelles. Nous verrons comment, à partir de ces relations, les femmes élaborent un ensemble de valeurs pour se définir et reformuler la stigmatisation dont les emplois sont marqués. Les relations hiérarchiques seront renseignées par des positions qui tantôt les contestent, tantôt les reconstruisent. C'est à hauteur de cette problématique que sera introduite la question de la coexistence d'une pensée de l'égalité et d'un principe de fonctionnement hiérarchique du corps social, dans la perspective ouverte par le travail de D. Vidal [2007]. Le rapport entre une position d'infériorité sociale et une demande de reconnaissance illustrera cette tension selon qu'elle se décline dans les relations d'inégalité connues par les « bonnes » en Haïti, souvent d'origine rurale, mais « nationales », ou par ces femmes qui ont migré en Guyane et qui y sont devenues des « femmes de ménage ».

Figures de la domesticité

Situation en Haïti

Selon l'Institut haïtien de statistique et d'informatique, l'employé domestique est une « personne salariée, en nature ou en espèce, qui travaille dans un ménage et qui n'est pas apparentée au chef ou à tout autre membre de ce ménage. Dans cette catégorie, on range les garçons de cour, gérants, servantes, cuisinières,

1. Les données présentées ici sont le résultat d'enquêtes réalisées en Guyane, depuis une dizaine d'années, à Cayenne et dans sa périphérie, et en Haïti, entre 2012 et 2014, dans l'agglomération métropolitaine de Port-au-Prince. Ces données reposent sur des entretiens (une trentaine de récits biographiques) auxquels s'ajoute une observation participante.

ménagères, intendants qui dorment régulièrement dans la maison du chef de ménage et qui n'ont pas de résidence habituelle en dehors de celle-ci » [ISHI, glossaire]². Partir de cette catégorie s'entend à condition d'en élargir la définition et d'y inclure, d'une part, les nombreuses personnes qui entretiennent un lien de parenté, parfois de parenté symbolique, avec leur employeur, et d'autre part, celles qui résident en dehors de leur lieu de travail. De telles situations sont très courantes. Elles ne sont pas nouvelles même si les transformations de la société, notamment le développement de l'urbanisation, ont contribué à modifier le travail domestique. À cet égard, les distinctions des tâches présentées dans la définition ne sont plus toujours évidentes. Les femmes employées domestiques peuvent être des nourrices, des cuisinières, des lessiveuses, des personnes préposées à l'entretien des maisons ou des coursières, mais, le plus souvent, elles effectuent alternativement toutes ces tâches et servent en qualité de « bonnes à tout faire ». Les hommes, quant à eux, sont des gérants et des gardiens de l'habitation : ils sont des *jeran lakou*. C'est ainsi qu'ils se désignent. Les femmes sont en général désignées par le terme de « domestique » (*domestik*) ou de « bonnes » (*bòn*), parfois de « servantes ». Elles préfèrent toutefois utiliser la formule « gens de maison » (*moun lakou*) et s'identifier en indiquant dans quelle résidence elles travaillent.

Le terme *lakou* sert à qualifier plusieurs réalités de l'espace habité. Il peut signifier la cour située devant ou derrière la (les) maison(s), mais il s'entend souvent dans son autre sens qui renvoie à l'espace habité et à ses membres, unis par des liens de parenté et de solidarité. Fruit d'un processus historique qui a pris naissance dans les campagnes après l'Indépendance, l'organisation des habitations s'est fondée sur des relations familiales, foncières et religieuses [Bastien, 1951 ; Moral, 1961 ; d'Ans, 1987]. Dans un univers longtemps dominé par un mode de vie rural, le terme *lakou* a ainsi servi à désigner à la fois un ensemble d'habitations, composé par des parents de plusieurs générations, et l'organisation sociale qui lie ses habitants³. Or, le développement urbain a produit d'importantes modifications au cours des dernières décennies et il convient de distinguer les *lakou* ruraux des *lakou* urbains. C'est le cas dans l'aire métropolitaine de Port-au-Prince. Ici, l'individualisation des habitations a contribué à ce que certains *lakou* se composent d'une seule maison, abritant une ou deux générations de parents, tandis que le développement rapide des installations, liées aux arrivées en provenance des campagnes, a favorisé des regroupements qui ne sont plus exclusivement fondés sur les liens de parenté. Depuis les années 1950, Port-au-Prince ne cesse en effet d'attirer des ruraux à la recherche de l'emploi et du statut social valorisant qu'est censée leur procurer « la ville » [Corvington, 1991 ; Lucien, 2013]. Ce phénomène s'est accéléré à la fin des années 1980, à un moment qui a correspondu à la chute

2. Le nombre de personnes relevant de la catégorie n'est pas pour autant connu. La domesticité n'a pas suscité l'investissement scientifique que son acuité sociale aurait pu exiger. Seules quelques instances internationales spécialisées (BIT, UNICEF) ont mené des études sur la domesticité des enfants (appelés *restavèk*, « ceux qui restent avec »), qui concernerait près de 10 % de la population infantile.

3. Toutefois, la formation de « *sous lakou* », par l'installation des descendants, la transmission de la propriété, fondée sur l'indivision, et le culte commun d'un *vodou* familial ne s'observent plus toujours.

de la dictature duvaliériste et à cette période difficile de transition vers la démocratie. Des aires d'habitation se sont progressivement ajoutées à la trame urbaine antérieure du centre-ville, dévorant les périphéries ; de nouvelles modalités d'occupation de l'espace, de nouvelles formes de construction et un nouveau mode de ségrégation urbaine se sont ainsi dessinés [Goulet, 2011]. Aujourd'hui, dans un contexte où l'aménagement des habitations et l'organisation des activités productives font encore souvent défaut, où le souvenir du séisme meurtrier du 12 janvier 2010 ne freine plus les installations, des *lakou* se créent, fondés sur une origine communale et une précarité partagées⁴. Désormais, « la ville » apparaît comme une agglomération d'individus, parfois réunis dans des conditions d'insalubrité dont les limites ne semblent pourtant jamais atteintes. C'est sur cette scène que s'entassent les *malere* et les *pòv*. Mais il convient là d'éviter un contresens : « pauvre » ne se traduit pas en créole par *pòv*, mais par *malere* (« malheureux »). Se reconnaître de la catégorie de « malheureux », c'est signifier la précarité d'une situation, mais c'est aussi mettre en avant la dignité et le courage nécessaire pour affronter cette situation. Les « malheureux » œuvrent pour s'en sortir. « Être bonne », c'est se reconnaître de cette catégorie et non de la seconde. C'est se distinguer de la catégorie de *pòv* dans laquelle le statut de personne est mis en cause. Il est mis en cause par l'incarnation de la misère, de la « misère repoussante et abjecte, inacceptable dans sa négation de la dignité » [Anglade, 1983, p. 14]. Le *pòv*, c'est l'aliéné, celui qui est à la lisière de la société⁵. L'expression *Malere pa pòv* traduit d'ailleurs l'idée d'un seuil non franchi de mal-être économique, d'indigence et d'indignité sociale et morale.

Toutes les employées domestiques rencontrées dans l'agglomération de Port-au-Prince sont issues du milieu rural. Pour elles, comme pour beaucoup d'autres, la campagne est perçue comme un monde non développé qui offre peu d'opportunités à partir desquelles améliorer sa condition. Le projet d'avoir une vie meilleure les a motivées à migrer en ville et le travail domestique a été un moyen d'y résider⁶. Après le « 12 janvier », certaines employées rencontrées sont néanmoins rentrées dans leur commune d'origine. Parmi elles, il y en a qui ont trouvé les moyens d'y rester, d'autres non. Elles sont alors revenues ; les unes, dans les semaines qui ont suivi le séisme, sont venues aider leur patron à nettoyer les maisons ; les autres, plus tardivement, selon qu'elles ont pu se remettre au travail dans un logement reconstruit ou qu'elles ont dû retrouver un autre emploi, dans une autre maison, un autre *lakou*.

4. Au dernier recensement publié, la zone élargie de la métropole comptait entre 2,5 et 3 millions de personnes. Les 2/3 de la population urbaine vivent dans l'aire métropolitaine et représentent le 1/4 de la population du pays [ISHI, 2009].

5. Pendant la dictature des Duvalier, le *chalan*, corps de police chargé de surveiller et de « nettoyer » la capitale, chassait les paysans « en dehors » de la ville. L'expression « le *chalan* est derrière toi » est encore utilisée pour signifier à celui auquel on l'adresse que sa tenue est incorrecte. Les témoins de la période de la dictature rappellent aussi que les employeurs devaient, s'ils voulaient les voir revenir du marché, « habiller » leurs domestiques.

6. Sur la domesticité dans ses liens avec les stratégies de mobilité (géographique, sociale), on consultera le numéro de revue dirigé par B. Destremau et B. Lautier [2002].

Si elles sont systématiquement présentées comme faisant partie du *lakou* dans lequel elles travaillent, ces femmes entretiennent avec leurs employeurs des rapports qui peuvent être différents les uns des autres. Ils peuvent s'inscrire dans un lien familial ; les employées sont des membres de la famille, parfois venues travailler depuis leur enfance quand elles ont été placées comme *restavèk*. Dans d'autres cas, les rapports familiaux sont des rapports de parenté symbolique ; l'enfant d'une employée est le filleul d'un membre de la famille pour qui elle travaille. Ces rapports sont recherchés et assez fréquents bien que les employeurs disent éviter les filleuls « en dehors », c'est-à-dire le parrainage d'enfants qui ne sont pas ceux de parents biologiques. Dans d'autres cas, il n'y a pas de liens de parenté, mais les employées travaillent pour un « patron » qui n'est plus seulement considéré comme tel du fait de la durée de la relation ou de la cohabitation – parfois depuis l'enfance⁷. D'autres ont un « patron » avec qui aucun lien de parenté n'existe, mais elles ont toutefois obtenu leur emploi par l'intermédiaire soit d'un membre de leur famille qui est lui-même employé dans le *lakou*, soit d'une connaissance commune. L'employeur est alors un « étranger » de façon relative. Les relations d'interconnaissance sont déterminantes dans l'obtention d'un emploi et celui qui met en relation prend la responsabilité de la « bonne conduite » de la personne à qui il obtient le travail.

Les employées connaissent des situations d'emploi variées ; certaines travaillent plus de treize heures par jour ; d'autres en revanche travaillent quelques heures dans la journée. Parmi les femmes qui effectuent le plus grand nombre d'heures de travail quotidien, certaines résident chez leur employeur. Elles sont des « bonnes à demeure ». Pour celles qui viennent des campagnes, les « courtiers » jouent encore souvent un rôle dans leur placement. Néanmoins, pour la majorité des femmes rencontrées qui vivent cette situation, le rapport avec leur employeur s'est construit dans le cadre de leur « accueil » en tant que *restavèk*. Ces femmes n'ont jamais pu trouver meilleure situation que celle de rester chez leur « premier patron »⁸. Pour autant, il n'est pas rare que les « bonnes à demeure » aient aussi une autre résidence où elles se rendent certains jours de la semaine. On retiendra aussi que ces dernières ne sont pas majoritairement employées par des personnes plus aisées que celles qui ont des « bonnes à la journée ». Les observations tendent même à montrer le contraire. Les « bonnes à demeure » sont souvent employées par des personnes âgées, seules, ou des familles aux revenus modestes, le logis

7. À titre comparatif, on peut se reporter aux travaux de M. Jacquemin [2002, 2009] qui portent, à Abidjan, sur la domesticité juvénile soumise à un nouveau modèle de placement, salarié, détaché des obligations de solidarité familiale et faisant intervenir des intermédiaires professionnalisés. En Haïti, l'activité ne concerne pas que de jeunes filles. Néanmoins, à Port-au-Prince, l'absence de liens de parenté entre des domestiques rémunérés et leurs employeurs n'est pas un phénomène nouveau. Mais il faudrait mener d'autres enquêtes sur l'évolution des liens régionaux et sociaux dans la mise en rapport entre employées et employeurs pour éclairer la question de la domesticité sous l'angle des changements initiés par le développement urbain et les images venues de l'étranger.

8. Il est fréquent que ces femmes continuent de résider dans la maison de leur « patron » lorsqu'elles ont un enfant. Il arrive que des employeurs paient les frais de scolarités de l'enfant lorsque des relations d'affection existent. Ce n'est toutefois pas toujours le cas : cette forme de domesticité peut s'accompagner de formes violentes d'exploitation.

s'échangeant contre une moindre rémunération. Cette forme de domesticité s'est toutefois largement réduite au cours des dernières décennies. Cette évolution peut être mise en rapport avec le développement des installations en ville, mais aussi, comme dans d'autres contextes [Vidal, 2007], avec la recherche d'une plus grande autonomie, la préférence à « être dans leur maison », le refus de devoir être disponible à tout moment de la journée et la possibilité d'avoir un métier « comme les autres avec un début et une fin », déclarés par certaines femmes.

Le salaire des employées domestiques peut être très variable selon l'employeur. En milieu urbain, les « bonnes à la journée » touchent mensuellement entre 60 et 150 euros. Les moins élevés de ces salaires s'inscrivent dans la moyenne des rétributions de ceux dépourvus de toute qualification ou de tous moyens pour monter un petit commerce. Les « bonnes à demeure » ont souvent un moindre salaire, compris entre 40 et 100 euros. Les femmes qui travaillent comme ouvrières dans les usines de sous-traitance ne perçoivent pas toujours une meilleure rémunération : aujourd'hui, le salaire minimum est fixé à près de 5 euros pour 8 heures de travail journalier, sans toujours être garanti⁹. Toutefois, pour les unes comme pour les autres, « être en ville » continue d'apparaître comme la promesse d'une vie meilleure. Une promesse qui permettra, peut-être, de quitter le pays, de « voyager ». « La ville » conduit parfois à l'étranger ; c'est d'ici que ceux qui sont en Guyane sont partis.

Situation en Guyane

En Guyane, la présence haïtienne s'inscrit dans un contexte où, en quelques décennies, le phénomène migratoire – transfrontalier ou international – a bouleversé la configuration sociodémographique¹⁰. Qui parcourt aujourd'hui ce département français croisera Amérindiens, Métropolitains, Noirs Marrons, Créoles guyanais, Martiniquais, Guadeloupéens, Sainte-Luciens, Chinois, Indiens, Libanais, Indonésiens, Brésiliens, Haïtiens, Hmong, Surinamais, Guyaniens, Dominicains, Péruviens, Colombiens, Sénégalais. Dans ce contexte, à partir des années 1980, un discours « multiculturel » s'est construit venant remplacer un discours politique dominé par l'idéologie de l'assimilation. L'idée de « communauté », pour reprendre le terme usité localement, est devenue une ressource dans les relations individuelles et collectives. Revendication d'une « spécificité culturelle » pour les uns, d'une capacité à s'intégrer dans la « mosaïque multiculturelle » pour d'autres, cette ressource mobilise la notion d'origine comme un support agissant dans les relations. Or, l'utilisation de ces notions, critères et fondements de mises en hiérarchie, vient nourrir aussi les réactions de rejet à l'encontre des migrants. C'est parfois le cas vis-à-vis des Haïtiens. Ici, les

9. La loi sur le salaire minimum, en vigueur depuis 2012, ne concerne pas les employés domestiques. À titre indicatif, un kilo de riz – il s'agit du riz importé dont le prix est moins élevé que celui de la production locale – coûte environ 1,50 euro.

10. Sur les mouvements transfrontaliers, de part et d'autre des fleuves Maroni (frontière avec le Surinam) et Oyapock (frontière avec le Brésil), voir Collomb et Jolivet [2008]. Sur la question des enjeux démographiques et économiques des migrations à l'échelle du territoire, voir Piantoni [2009].

migrants, dont beaucoup sont originaires des campagnes du sud de Haïti, sont issus de couches socio-économiques peu favorisées. Nombre d'hommes sont d'anciens cultivateurs aux revenus très modestes ayant transité par Port-au-Prince et ses environs où ils étaient chauffeurs de taxi, apprentis maçons, revendeurs dans la rue ou *jeran lakou*. Quant aux femmes, elles pouvaient être des vendeuses ou des employées domestiques¹¹.

Les femmes qui sont arrivées durant les années 1980, sans qualification professionnelle, se sont dirigées vers les activités domestiques. C'est encore le cas pour des migrantes récentes qui bénéficient du réseau d'interconnaissance des « anciennes »¹². Le travail domestique demeure, à côté des activités de revente de produits agricoles, de textile, et du commerce de détail au sein des espaces habités, l'activité qui permet de s'assurer un revenu régulier. Sur l'île de Cayenne, la concentration des migrants à la périphérie de la ville leur permet d'être à proximité de zones résidentielles susceptibles d'offrir de tels emplois. La catégorisation qui résulte de cette situation a participé à la construction d'une figure de « la femme haïtienne » comme « femme de ménage »¹³.

En Guyane, le terme *lakou* peut être repris pour qualifier certains espaces habités par les migrants et leur organisation. Dans le sens qu'on lui connaît dans le contexte haïtien, le *lakou* désigne des ensembles d'habitations groupés et fondés sur des réseaux de parenté, desquels ressort un ensemble de règles sociales. Toutefois, comme dans le cas des *lakou* de la capitale haïtienne, les unités de résidence guyanaïses ne sont pas exclusivement composées de parents biologiques. En relation avec la date d'émigration ou la provenance d'une même commune en Haïti, les liens se fondent sur des rapports de voisinage, souvent doublés de parenté symbolique. Néanmoins, on y trouve le mode d'habiter et de socialité que traduit le terme *lakou*. Ici, les plus anciens migrants jouent un rôle important dans l'insertion économique des nouveaux arrivés. Entre les femmes se construisent aussi des réseaux au sein desquels l'information sur les opportunités de travail circule. Cependant, ce n'est pas au sein de ces espaces que les employées domestiques exercent leur activité. Comme dans le contexte haïtien, les rapports salariés entre les migrants habitant le même espace sont rares et s'expliquent par une précarité soudaine des situations. Plus largement, l'emploi par un compatriote est rarement présenté comme une opportunité qui offre l'avantage d'être « loyale », parce que fondée sur une origine commune. Les témoignages montrent clairement que l'« origine » est perçue comme étant une source potentielle d'exploitation. Les rapports professionnels sont recherchés en dehors du groupe d'appartenance et l'activité économique permet alors d'être en contact avec des membres d'autres

11. Sur la question haïtienne en Guyane, je me permets de renvoyer le lecteur à mes travaux [Laëthier, 2010, 2011, 2012].

12. Sur les vingt employées domestiques avec lesquelles je me suis entretenue, treize sont arrivées en Guyane entre 1975 et 1980. Les autres ont quitté Haïti entre 1990 et 2000. Elles ont entre 35 et 55 ans au moment des enquêtes.

13. Toutefois, du fait d'une tendance à la division « ethnique » des activités professionnelles, aucune « communauté » n'échappe entièrement à ce type d'assignation.

« nations » (*nasyon*). C'est le cas pour les employées domestiques dont les « patrons » sont des « Guyanais » [Créoles]¹⁴ ou des « Métropolitains », des « Blancs français », pour reprendre les termes utilisés. De telles relations de travail, fréquentes et valorisées, permettent que s'opère le glissement d'une sociabilité d'interconnaissance au sein des espaces habités vers des situations où un « interculturel » est en acte. Toutefois, cela n'empêche pas que le vécu des relations professionnelles soit empreint de stéréotypes culturels. Avec les « Métro », on pense les relations et la coopération plus faciles qu'avec les « Guyanais », vis-à-vis desquels une méfiance apparaît nécessaire. Les femmes répètent que « les Guyanais n'aiment pas travailler avec les Haïtiens ». Les griefs à l'encontre de certains Créoles portent sur des pratiques considérées comme « racistes », pour reprendre le terme utilisé, et xénophobes. Bien que les échanges sur ces questions se font difficilement, les propos qui dénoncent des discours d'exclusion fondée sur l'apparence, notamment l'attribution aux Haïtiens d'une couleur de peau foncée, sont récurrents. Nous y reviendrons.

En Guyane, à la différence de ce qui s'observe en Haïti, aucune des employées rencontrées ne réside chez son employeur. Les femmes travaillent quelques heures par jour et la majorité d'entre elles travaille pour plusieurs « patrons » tant les heures de travail apparaissent insuffisantes pour arriver à un salaire qui permette de « bien vivre ». Ces femmes perçoivent le salaire minimum lorsque leur activité est déclarée. Au moment des enquêtes, cette situation n'est toutefois pas courante y compris parmi les femmes en situation régulière. Il arrive néanmoins que ces dernières renoncent à un encadrement régulier en échange d'une meilleure rétribution. Cette pratique tend d'ailleurs à se diffuser parmi les migrantes, récentes ou non. Entre elles, un consensus s'est établi qui les autorise à prévenir leur employeur qu'il ne trouvera aucune « Haïtienne » susceptible de travailler pour une rémunération inférieure à 9 euros par heure. Des normes s'instaurent. Conséquence d'une violence symbolique exercée par un groupe sur un autre ou réponse pratique à une situation de domination sociale ? La question peut être posée. Les employeurs, quant à eux, créoles et métropolitains, ne manquent jamais de préciser qu'auparavant les « Haïtiennes étaient moins exigeantes ».

Actuellement, cela a été mentionné, le travail domestique reste, pour beaucoup de migrantes, l'activité qui permet de s'assurer un revenu. Toutefois, le type de travail, ses conditions, sa rémunération ne satisfont pas plus les aspirations des femmes qu'ils n'échappent à leur stigmatisation. Mais, contrairement à la situation en Haïti, les travaux domestiques effectués par les femmes sont moins dévalorisés que ceux effectués par les hommes qui sont ici jardiniers. Ce qui est dénoncé n'est ni la pratique des « jobs » – selon l'acception localement donnée à ce terme – qui n'est pas spécifique aux Haïtiens en Guyane ni l'importance du secteur informel dans ce contexte ; c'est la manière dont les hommes perçoivent leur engagement

14. Une alternance se signale dans la définition de « Guyanais » : tantôt, elle désigne le groupe des Créoles, tantôt elle réfère à la naissance en Guyane. Lorsque des attitudes de rejet de la part de « Guyanais » sont dénoncées, le terme désigne les Créoles.

dans l'activité qui est négative et dévalorisée. La responsabilité dont les *jeran lakou* sont investis en Haïti ne se retrouve pas en Guyane.

La situation migratoire amène à une configuration spécifique des relations avec le groupe d'appartenance ainsi que des liens créés avec d'autres « nations ». Les rapports se déclinent sous la double dimension de l'« autre même », en tant que « compatriote », et de l'« autre différent », appartenant à une autre « nation ». En Haïti, la situation est différente et le travail domestique l'est par conséquent : on ne sert pas le « même autre ». Il nous faut nous arrêter sur ces contextes qui, dans un cas, façonnent une catégorisation sociale et dans l'autre, une catégorisation qui se veut « ethnique ». Ces contextes, et les relations d'inégalité qui les constituent, renseignent le rapport entre une position sociale peu enviable et le « travail identitaire » qui lui correspond ici. C'est au regard de ces développements qu'il est possible de réfléchir à la tension entre une pensée de l'égalité entre individus et un principe hiérarchique qui régit les rapports sociaux, à la suite de l'analyse de D. Vidal¹⁵.

Relations hiérarchiques et constructions identitaires

Ambiguïté des relations et sens des hiérarchies

Les femmes rencontrées en Haïti sont employées par des individus qui appartiennent aux couches moyennes de la société¹⁶. Elles soulignent la distance sociale entre elles et leurs employeurs, mais elles précisent aussi qu'elles ne travaillent pas pour ceux que l'on appelle les « mulâtres », les « bourgeois » ou encore les « Blancs » vis-à-vis desquels la distance sociale est pensée comme étant encore plus grande¹⁷. Il faut en effet garder à l'esprit un contexte dans lequel des catégorisations sociales fondées sur le classement des individus en fonction de leur ascendance, de leur appartenance de classe, de leur revenu et de leur couleur de peau, structurent les relations et disent la collectivité. Si elles peuvent se révéler parfois insuffisantes pour comprendre des dynamiques individuelles, qui

15. Dans son travail sur les travailleuses domestiques de Rio de Janeiro, D. Vidal [2007] met en évidence des dimensions centrales de la démocratie au Brésil, saisies à partir de la pénétration de l'idée d'une égalité formelle entre individus. Il revient sur l'idée d'A. de Tocqueville selon laquelle la démocratie renvoie moins à un régime politique qu'à un état de la société ; la représentation égalitaire de rapports sociaux en ce qu'elle organise les interactions au sein du collectif étant retenue comme cadre interprétatif. Voir aussi Vidal [2009a, 2009b]. Sur la catégorie de respect dans ce contexte, voir Vidal [2002].

16. La catégorie « classe moyenne » est très hétérogène et difficile à cerner d'un point de vue socio-économique. De manière générale, les personnes qui relèvent de la catégorie ont été scolarisées plus longtemps que la moyenne, sont indépendantes économiquement et ont parfois voyagé légalement dans un pays étranger. Les employeurs rencontrés sont fonctionnaires ou commerçants ; d'autres, âgés, vivent de l'envoi de fonds de parents à l'étranger.

17. Celui qui est qualifié de « mulâtre » (*milat*) se distingue par ses traits physiques : une peau de couleur claire et des cheveux lisses. Un « noir » peut être un « bourgeois », mais n'est pas un « mulâtre ». Toutefois, « le mulâtre » est aussi celui qui possède un statut social que le lieu de résidence, le niveau d'instruction, la façon de s'habiller, le mode de consommation, la pratique de la langue française traduisent. Quant au terme « blanc », il désigne « l'étranger » (« le Blanc » : « Blanc américain », « Blanc français », etc.), auquel on attribue une couleur de peau claire et un comportement spécifique, mais il qualifie aussi toute personne qui fait montre d'un niveau de vie supérieur à la majorité (cf. Labelle [1978], Giafferi-Dombre [2007]).

désormais s'inscrivent dans de nouvelles relations entre la ville et la campagne et dans des modèles de comportements venus de l'étranger, elles signifient et demeurent des instruments de communication. Citons, à ce sujet, l'exemple d'une domestique dont la peau claire fait croire à la majorité des personnes se rendant pour la première fois au domicile où elle travaille qu'elle est la patronne. Cet exemple n'a pas qu'une valeur anecdotique. On y trouve en jeu des éléments déterminants dans la structuration des relations. Or, il est aussi important d'insister sur le fait qu'en Haïti, la *bòn* est une figure sociale centrale, non seulement parce qu'elle met en relation des individus se réclamant d'appartenances socio-économiques distinctes, dans une situation où le souci de la différenciation sociale se manifeste avec force, mais aussi parce qu'elle est présente dans de très nombreux milieux, de très nombreuses familles. Ici, le fait d'employer une domestique ne représente pas toujours le signe d'une appartenance à une classe économiquement favorisée.

Les femmes, on l'a dit, énoncent leur situation en indiquant : « je travaille dans le *lakou* de telle personne ». En créole, on peut employer les termes de *moun pa* pour décrire ce rapport. L'expression signifie « être la personne de tel autre » ; on est le « *moun pa* untel ». On qualifie ainsi une relation de proximité ; l'expression peut d'ailleurs décrire un lien d'amitié. Mais lorsque cette relation s'inscrit entre des personnes dont les situations socio-économiques ne sont pas équivalentes, l'expression rappelle l'inégalité. Chacune des personnes impliquées est le *moun pa* de l'autre, mais pour celui qui occupe la position d'« inférieur » dans la relation, « être la personne de l'autre » implique de se rendre disponible, dans de nombreuses circonstances, pour de nombreux services. Certes, la rétribution de ces services est attendue ; elle s'effectue sous forme de monnaie ou d'aides diverses. Se rendre disponible à quelqu'un doit en effet profiter à celui qui a accepté ce rôle. Aussi sait-on qu'il convient d'être le *moun pa* d'une personne dite « importante », qui a des moyens financiers, qui est connue dans un réseau de relations : plus son statut socio-économique sera important, plus on pourra compter sur la solidarité et sur la protection auxquelles on estime avoir droit en cas d'infortune. Chaque *moun pa* untel se prête au jeu de la coopération comme à celui de la domination et de la soumission. C'est toute l'ambiguïté de la relation. Savoir que l'on peut compter sur le soutien d'un membre d'une « classe supérieure » est recherché, important, et pouvoir le montrer l'est aussi. Vis-à-vis d'un égal ou d'une personne jugée moins bien lotie que soi, la considération passe d'ailleurs par la démonstration que « celui qui a » peut aider. Pour les « bonnes », montrer qu'elles peuvent compter sur leur employeur en cas de problème sert également à prouver qu'elles sont de « bonnes employées ». Pour ces femmes, contraintes de s'inscrire dans le registre de la respectabilité et dans celui de la réputation, l'aide et le soutien du patron s'affichent encore comme une garantie de bonne « moralité ». De plus, en cas de conflit avec un autre employé, il faut pouvoir compter sur le soutien de l'employeur¹⁸. En Haïti, il y a en effet souvent plusieurs

18. Les querelles portent souvent sur la dénonciation d'une attitude au travail jugée peu courageuse, d'un mensonge ou d'un comportement indécent reproché aux femmes.

employés dans un même *lakou* ou dans une même maison. Une double hiérarchie structure les relations : au sein du *lakou*, elle est en lien avec la position symbolique de l'employeur – séniorité, antériorité de l'installation – ou avec sa position économique par rapport à celles des autres habitants ; à l'intérieur d'une maison, les différences de « statut » entre les employé-e-s dépendent de l'ancienneté de leur présence et de l'existence ou non d'un lien de parenté avec celui qui les emploie. Lorsqu'un conflit éclate entre deux employés-e-s, la tension est d'autant plus forte qu'elle concerne des individus « semblables » pris dans cet ordre hiérarchique et chacun sait que si la situation s'aggrave, le « patron » interviendra ; celui qui ne bénéficie pas de son soutien vit l'évènement comme une humiliation.

En Guyane, les femmes insistent d'ailleurs sur ce point : lorsqu'elles comparent les situations vécues avant et après leur migration, elles rappellent que, en Haïti, elles étaient nécessairement des *moun pa*, prises dans des réseaux de connaissances dont elles se sentaient dépendantes. Certes, cela ne signifie pas que les relations qu'elles entretiennent avec leurs employeurs créoles et métropolitains échappent à une certaine ambiguïté : s'y mélangent utilisation de « l'autre » et « protection », sous salaires et aides ponctuelles¹⁹. Ainsi, lorsque les employeurs, quels qu'ils soient, payent moins que la rétribution due ou refusent de déclarer l'emploi sans augmenter le salaire, en contrepartie, ils aident de diverses façons leurs employées. On sait que telle « patronne » créole ou métropolitaine a recommandé son employée à un médecin, que telle autre a trouvé du travail à une amie. La familiarité dont sont imprégnés les rapports professionnels entretient aussi l'ambiguïté. Enfin, dans les deux contextes, être employée par des personnes prêtes à vous soutenir et susceptibles de vous aider permet une relative soustraction à la représentation négative de l'emploi de domestique.

Pour les migrantes, on l'a dit, l'élargissement des relations professionnelles en dehors du groupe d'appartenance est privilégié. Pour autant, le vécu des relations professionnelles n'échappe pas aux catégorisations « communautaires » ; les femmes répètent que « les Blancs préfèrent davantage que les Créoles faire travailler les Haïtiens » ou encore qu'elles se sentent « plus respectées par les Blancs que par les Créoles ». Les discours mettent cependant en avant une distinction selon laquelle il y a deux « qualités » de « Guyanais » : « ceux qui sont racistes », « qui n'apprécient pas la venue des Haïtiens et des étrangers » et les « vrais Guyanais », qui sont « éduqués », « qui ont de l'esprit » et « qui n'ont pas de problèmes avec les autres ». Mais, ces « vrais Guyanais », pensés comme « non mélangés » – n'ayant notamment ni ascendant martiniquais ni ascendant saint-lucien –, sont aussi bien peu nombreux en raison de l'importance des migrations dans le département. Enfin, ces « vrais Guyanais » sont « aussi noirs que les Haïtiens » et ne peuvent reprocher à ces derniers de l'être. Ces femmes prêtent l'infériorisation culturelle qu'elles ressentent comme étant plus souvent le fait des

19. Sur la personnalisation des rapports professionnels entre employée et employeur, l'entrée dans des relations de « quasi-parenté » et la « coexistence » des deux registres, professionnel et affectif, on lira, pour le contexte français, l'article de L. Bernardo [2003].

Créoles et leurs propos sur les Métropolitains communiquent l'image d'un groupe qu'elles valorisent en attribuant à ses membres une capacité à respecter l'autre. Lorsqu'elles se présentent comme travaillant pour un « Blanc », elles mettent en avant cette capacité qu'elles-mêmes expérimentent dans le rapport patron et employé comme si cela conférait un surplus valorisant à l'identité individuelle en même temps qu'une identité qui ne soit plus seulement « ethnique »²⁰.

Personne n'ignore cependant que l'ambiguïté des relations vient réaffirmer des frontières sociales et des frontières culturelles. Il est important de souligner que la majorité des femmes rencontrées aspire à un autre emploi. En Haïti, quelques bonnes, certes peu nombreuses, suivent d'ailleurs une formation – couture, manucure – que leur employeur paie parfois. Il arrive que les compétences soient sanctionnées par un diplôme. Il y a là encore un élément qui compte dans la manière de se présenter ; les femmes se définissent par rapport à des occupations jugées moins dévalorisantes et le diplôme est entouré d'un prestige qui permet de se penser autrement dans un contexte où une faible, voire une absence, de scolarisation est devenue une source certaine d'humiliation. Certaines femmes disent combien elles espèrent être dans une maison où elles pourront apprendre les « bonnes manières » et « le français ». En Guyane, les activités de petit commerce sont aussi « préférées » et certaines femmes quittent la domesticité pour s'y diriger en soulignant combien leur choix est motivé par l'absence de tout rapport hiérarchique et de toute possibilité de ressentir le « dérespect » de l'autre. Mais que disent ces femmes lorsqu'elles parlent d'humiliation, de « dérespect » ? Elles-mêmes se définissent en insistant sur le sens moral du courage de travailler et sur la capacité à respecter l'autre. Qu'entendent-elles ainsi ? Les réponses à ces questions éclairent davantage le « travail identitaire » en relation avec les hiérarchies.

Respect, égalité et hiérarchie

En Guyane, l'autodéfinition de la plupart des femmes qui sont employées domestiques n'est pas négative, bien que les énoncés expriment une négation : « je ne suis pas une mendicante », « je n'ai pas peur de me salir les mains ». On saisit combien la représentation de soi dans le travail diffère de celle du travail. Mais on retiendra surtout que c'est par le truchement d'une norme collective, façonnant une éthique, que sont élaborées des représentations de soi qui ne reproduisent pas la stigmatisation de l'emploi. En effet, les femmes reprennent une identification à « la nation haïtienne » qui, mise en avant dans les rapports

20. Les relations avec certains employeurs métropolitains, parfois empreintes d'attitudes paternalistes, ne sont pas sans lien avec le stéréotype positif dont ces derniers bénéficient. J. Rollins [1985, 1990], qui analyse les mécanismes par lesquels s'affirme l'inégalité des positions entre les domestiques noires américaines et leurs patronnes blanches, parle de « maternalisme » et souligne, dans ce sens, l'emploi des émotions pour « contrôler » la relation. Dans le cas de la Guyane, il faut encore préciser que pour de nombreux employeurs, le contact avec leurs femmes de ménage constitue le lien le plus étroit qu'ils peuvent avoir avec des personnes venant d'Haïti. Les employées indiquent encore qu'avec les « Métro », le « trop grand nombre d'Haïtiens » – argument avancé dans le département pour dénoncer leur présence – ne leur est « pas reproché ».

professionnels, fait intervenir des caractéristiques spécifiques à « une identité de travailleur » dans laquelle le courage à la tâche permet de se distinguer des membres des autres groupes présents dans le département. Les formulations suivantes les résument : « les Haïtiens ne savent peut-être pas lire, mais nous ne sommes pas des paresseux », « les Haïtiens sont courageux, toutes les nations ne sont pas ainsi ». Si la stigmatisation professionnelle existe et que ces femmes disent que ce qu'elles font ici, elles ne le feraient pas si elles retournaient en Haïti, la référence au groupe vient fonder un partage de valeurs morales et créer une norme collective, à laquelle on doit se montrer conforme. L'importance de la participation haïtienne au développement économique de la Guyane est aussi convoquée et vient étayer les propos qui affichent l'incompréhension de la précarité de nombreuses situations.

En Haïti, leur courage, les femmes le placent, là encore, à un niveau collectif. Elles font appel à ce collectif de « classe » constitué par « les malheureux », construit par soustraction à un autre collectif, posé comme étant antagoniste, constitué des « gens qui ont ». Lorsque les femmes se présentent comme *domestik* ou *bòn*, malgré une connotation négative des termes, elles ne signifient pas seulement une modalité de la condition féminine de la pauvreté ; elles disent qu'« être bonne » suppose du courage, de ce « courage qui appartient au peuple ». Et, du premier collectif constitué des « malheureux », un second s'élabore : national, représentant « les Haïtiens », « le peuple ». Car les « malheureux » sont aussi le « peuple ». Ils sont « le peuple haïtien », celui « des gens qui se débrouillent pour vivre », qui « se battent pour survivre » malgré les souffrances endurées que les femmes ne manquent pas de rappeler.

Or, dans les deux contextes, le « respect » attendu dans le cadre des relations professionnelles consiste à ne pas s'entendre signifier une différence, une frontière, qui viendraient rappeler la supériorité des uns sur les autres. Certes, un « patron » qui exige un travail épuisant ou qui adresse à son employé une réprimande devant autrui apparaît aussi irrespectueux. Mais ces femmes se sentent « dérespectées » lorsqu'un « patron » leur signifie une différence de statut, d'instruction, de revenu ou encore d'apparence physique – de couleur de peau – mettant en cause leur dignité ou suggérant leur « non-humanité ». Ainsi, il est de « bons patrons » qui paient modestement leurs employés, mais qui les respectent selon ce critère et n'apparaissent donc pas dénués de principes moraux. Lorsque le « dérespect » est ressenti, devant l'employeur, le comportement reste néanmoins, le plus souvent, celui de la retenue. C'est avec leurs proches que les femmes cherchent à dépasser l'humiliation. Elles commentent alors le comportement des employeurs et font ce qu'on appelle en créole des *zen* ou des *tripotaj*, c'est-à-dire des commérages. Les *zen* sont alors l'occasion de se faire « divulgateur de secrets » ou « rapporteur d'affaires ». La retenue verbale habituelle est mise de côté ; les comportements des employeurs sont critiqués, parfois moqués, et, par contraste, la morale qui sert de cadre de référence est mise en avant.

En Guyane, les propos qui insistent sur le « dérespect » des employeurs insistent sur trois critères de jugement négatif. Le premier critère se formule en relation avec la situation de migrante : les femmes se sentent « dérespectées » lorsque leur statut d'étrangères leur est rappelé. Le deuxième critère porte sur des droits sociaux qui ne seraient pas reconnus dans un contexte qui, comme elles le rappellent en marquant toute la différence avec Haïti, se veut pourtant « démocratique ». Le troisième critère dénonce un traitement qui s'apparenterait ou pourrait être comparé à « l'esclavage ».

Le statut d'étranger et la reconnaissance juridique d'un statut de travailleur, d'une part, la référence à la démocratie et l'égalité de traitement de tous, d'autre part, doivent s'entendre indépendamment de l'inégalité économique. Le rappel de l'esclavage, que les *bòn* dénoncent également, est en général adressé, dans un « discours caché » [Scott, 1992], aux membres du groupe créole. La question de la couleur n'est encore jamais loin. Des propos tels que : « Si je n'étais pas noire, il ne m'aurait pas parlé ainsi » sont énoncés. La formule *tout nèg se nèg* est alors répétée, rappelant la commune appartenance à une même « nation ». « Nation » s'entend cependant ici dans l'autre acception du terme, celle de *nanchon*, qui réfère à une famille, à une ascendance commune et à une même couleur de peau : c'est l'origine partagée entre « nations de Nègres ». On reproche à la personne qui a formulé les propos sa soustraction à un même ensemble : « Elle croit qu'elle n'est pas comme moi. Elle se prend pour "un Blanc" » ; « Elle se pense plus civilisée que moi, car elle a de l'argent et elle vit dans un pays de la France, mais nous sommes les mêmes. Elle renie sa race ». Apparaît ici l'idée de l'égalité dans une inégalité posée comme étant « raciale ». Or l'égalité dans une autre inégalité apparaît également et met en jeu une construction singulière du rapport avec « la France » ; l'argument d'une plus grande proximité avec « la France », non de la Guyane, mais de Haïti, intervient à travers le rappel d'une histoire partagée et le passé colonial revisité. Il est déclaré que les Créoles ne sont pas « plus français » que les Haïtiens et que, Haïti, à la différence de la Guyane, est « un pays indépendant que la France respecte ». Cet argument est aussi utilisé par les Créoles qui reprochent ainsi aux Haïtiens d'avoir été les premiers à avoir lutté pour leur indépendance et, aujourd'hui, de chercher la vie « en France ». La légitimité de la présence en Guyane et la contestation de rapports hiérarchiques entre les groupes, dont le passé colonial est comparé, sont posées. De là, le « respect » est attendu de l'employeur créole non seulement à un niveau individuel ou à l'endroit d'une catégorie socio-économique, à laquelle seraient rattachées ces femmes, mais aussi à l'endroit du groupe d'appartenance, les Haïtiens. Établie à un niveau collectif, la demande de « respect » renvoie à un code de comportement qui serait à même de gérer les relations entre des membres de groupes posés tour à tour comme semblables et différents. Cela n'empêche pas que la formule *tout moun se moun* (« Tout homme est un homme », comme le disait l'ancien président J.-B. Aristide) soit énoncée pour regretter la division en « nationalités » (*nasyon*), c'est-à-dire par groupes. Elle s'adresse alors à tous les employeurs, mais la demande de reconnaissance apparaît davantage comme la reconnaissance de l'appartenance de tous à une commune humanité

[Vidal, *op. cit.*] ; une commune humanité avec tous les membres de la société posée au-delà des collectifs, néanmoins construits. Car l'argument joue en effet dans des voies contradictoires : les différences entre les groupes sont réaffirmées et c'est bien parce que la vie sociale est pensée à travers ces différences qu'une demande de respect est formulée sous une forme collective. Le rapport aux Créoles et le renversement du stigmate d'étranger et d'Haïtien pour construire une proximité plus grande avec les Métropolitains en constituent une illustration. Les inégalités entre les groupes et leur hiérarchisation ne sont pas niées, mais l'inscription de la multiculturalité de la Guyane dans l'ordre sociopolitique français, démocratique et égalitaire, dote la demande de reconnaissance d'un autre sens.

En Haïti, lorsque les femmes disent que les obligations morales qui régissent les relations entre les membres d'une même famille, d'un même *lakou*, doivent aussi régir les relations avec le « bon patron » et ses employés domestiques, elles développent ensuite l'idée selon laquelle la hiérarchie sociale peut être acceptée dans la mesure où existerait la complémentarité des riches et des pauvres. Cette idée se retrouve auprès des employeurs. En somme, puisque « sans riches, il n'y a pas de pauvres, sans pauvres, il n'y a pas de riches », l'équilibre de la société est assuré. Comme si la représentation de la société était celle d'une réalité organique, un univers social hiérarchisé où chacun devait tenir sa place dans le respect de l'autre. La solidarité est posée comme un principe moral et la réciprocité apparaît comme une forme de gestion de l'inégalité. C'est d'ailleurs l'incapacité à respecter ce principe qui est souvent reproché au « riche » quand il n'aide pas les « plus petits » que lui, alors que ces derniers le servent. De leur côté, les employeurs mettent en avant cette éthique de la solidarité. On reconnaît toutefois que, s'il convient de ne pas être traité de chiche, il faut savoir évaluer l'aide ; ne pas trop donner au risque que cela soit considéré comme normal ou pire comme étant un dû. Tout se passe néanmoins comme si l'appartenance au monde de « ceux qui ont » sous-entendait une protection mécanique à l'endroit des plus faibles qui, parce qu'ils ne le sont pas, ne peuvent être traités en égaux. Du côté des employées, on rappelle malgré tout que l'on n'est pas dupe : « les gens qui ont » cherchent « la fréquentation de pauvres » pour pouvoir compter sur eux à tout moment et pour s'assurer parfois une « protection ». On sait, par exemple, combien il peut être important d'avoir parmi ses proches une personne qui connaît les quartiers difficiles à proximité desquels chacun vit nécessairement du fait de l'enchevêtrement des habitations dans des lieux dont l'identité n'est plus assurée. Les femmes rappellent aussi que « ceux qui ont » doivent montrer qu'ils connaissent des « pauvres », qu'ils les fréquentent, pour ne pas être accusés de se penser « trop supérieurs ». Lorsque les femmes formulent de tels propos, la question de la couleur de peau n'est encore jamais très loin. On souligne que si la couleur de la peau de celui qui emploie est foncée, il lui faut montrer que les « autres », identiques à lui, ne sont pas mis dans un processus de distanciation ; si l'employeur a la peau claire, il lui faut jouer de cet affichage avec modération, car s'afficher trop souvent avec des moins « riches » et « des plus foncés » peut menacer sa propre image de « riche », de « puissant » aux yeux de ceux-là mêmes qui ne le sont pas.

La capacité à respecter l'autre que s'attribuent les femmes, alors rattachées au collectif de « classe » des « malheureux », vient aussi rappeler que la richesse conduit à l'immoralité et à se désolidariser des siens. L'idée transmise est celle selon laquelle devenir une personne sans respect devrait effrayer bien davantage que celle de rester du côté des « malheureux ». Comme si ne pas être du « bon côté » se voyait préféré au fait de devenir autre par différenciation des siens, non par intégration au groupe pensé supérieur. Comme si ne pas être du « bon côté » était préférable à la peur de se trouver dans la position d'humilier l'autre. Car telle est bien l'idée : ne pas humilier l'autre. Or cette idée est en lien avec la crainte de se sentir humilié soi-même. C'est la crainte de se voir rappeler des manques : le manque d'instruction, l'absence de mots français dans la langue, l'insuffisance de nourriture ou le peu d'argent. Le collectif de « classe » vient rassurer. Le sens moral du courage de travailler et la capacité à respecter l'autre sont mis en avant comme si cela permettait l'acceptation de l'inégalité, d'une marginalisation collective vécue individuellement – dans un contexte où, néanmoins, comme les femmes le précisent, il n'y a plus désormais davantage de honte à être le « voleur » que le « pauvre ». « Être du peuple » s'entend finalement comme une manière de rester fidèle à ce que l'on est quand on n'a pas beaucoup, tout en reconnaissant sa propre existence sociale en creux des attributs des « supérieurs ».

Mais, ces femmes insistent sur un point : c'est ici, en Haïti, qu'elles sont des *bòn*. Car, si elles peuvent partir, « voyager », elles ne connaîtront plus cette condition. Elles sont en effet bien placées pour avoir appris que la « diaspora » compte désormais des *malere*, y compris d'anciennes *bòn*. Les histoires de telle personne qui a voyagé avec son patron – souvent un membre éloigné de la famille –, de telle autre qui a pu quitter le pays grâce à un parent déjà à l'étranger et est « devenue quelqu'un » après avoir été *domestik* depuis l'enfance, sont racontées, rappelées. On précise que maintenant ce sont ces anciennes *bòn* qui envoient des cadeaux à leur ancienne patronne – par solidarité, dit-on. Par contraste, du côté des migrantes, les conditions de vie réelles à l'étranger ne sont pas toujours dites. Certaines des « femmes de ménage » en Guyane taisent leur activité. Le sens de la réussite se joue ailleurs. Aujourd'hui, elles ne sont plus les *bòn* de Port-au-Prince qui font porter des « commissions » à leurs parents restés à la campagne ; elles, elles transfèrent de l'argent et offrent des biens de « l'autre côté de l'eau ».

Conclusion

En Haïti et en Guyane, la condition d'employée domestique nourrit le sentiment d'appartenance à un collectif, qu'il soit défini comme étant « de classe », « national » ou « ethnique ». Les rapports de domesticité obéissent à une dynamique de relations sociales inégales qui deviennent néanmoins des ressources identitaires. Or, dans les deux contextes, le lien entre une position d'infériorité sociale et une demande de reconnaissance illustre la tension entre une référence à la pensée de l'égalité et l'existence d'un principe hiérarchique des rapports

sociaux. C'est à partir de là que l'on peut chercher à comprendre le raisonnement paradoxal qui accompagne les sentiments contradictoires des femmes. Elles expriment à la fois une idée et la négation de cette idée : le rappel d'une commune humanité et l'acceptation d'un système de relations hiérarchiques fondées sur la dissemblance entre individus et groupes.

Nous devons cependant tenir compte, selon les contextes, d'une nuance dans ce rapport. Les « bonnes » de Port-au-Prince formulent une demande de reconnaissance sans remettre en cause les relations d'inégalité. La précarité de leurs situations et l'absence d'une légitimité sociale et politique favorisent l'acceptation d'une vie sociale hiérarchisée dans laquelle est puisé le soutien de celui qui occupe la position supérieure. Les « femmes de ménage » en Guyane, quant à elles, formulent le rappel d'une commune humanité à partir de leur statut de migrantes. Cette position permet l'appréhension de leur propre altérité envers d'« autres différents », mais par rapport auxquels elles peuvent se définir comme des « semblables ». C'est d'ailleurs parce que les migrantes se pensent « semblables » aux Créoles que leurs propos à leur égard sont parfois si virulents. Mais une autre question se pose : que penser de cette idée du « semblable » qui s'appliquerait seulement vis-à-vis de certains, non de tous ? À cet égard, comme le rappelle Vidal [2007], il faut garder à l'esprit ce qui relève de la reconnaissance d'une commune humanité et ce qui renvoie à l'idée de l'égalité formelle entre individus. L'idée d'égalité, qui tend à organiser les relations, fonctionne d'abord comme une égalité politique et juridique dont la pensée est permise grâce au statut de migrant dans un système politique qui se représente à partir de cet imaginaire de l'égalité. Pour ces femmes qui ont « voyagé », être à l'étranger, c'est vivre une autre expérience sociale que celle connue en Haïti. C'est avoir cette possibilité de ne plus être distinguées par une condition dominée pensée en lien avec le fonctionnement du « système haïtien ». Pour autant, ce n'est ni échapper à l'inégalité des positions fonctionnelles ni refuser les différences entre les « nations ». Ce n'est pas une recherche d'égalité formelle. En somme, ce n'est pas tant se penser comme « semblable », dans le sens d'« égale », que la possibilité d'être dans un contexte qui reconnaît comme telle sur un plan politique.

Bibliographie

- ANGLADE G. [1983], *Éloge de la pauvreté*, Montréal, Les Éditions ERCE (Études et recherches critiques d'espace).
- BASTIEN R. [1951], *Le paysan haïtien et sa famille. Vallée de Marbial*, Paris, Karthala, 1985 [2^e éd.].
- BERNARDO L. [2003], « La place des sentiments dans l'aide professionnelle de gré à gré », in WEBER F., GOJARD S., GRAMAIN A. (dir.), *Charges de famille. Dépendance et parenté dans la France contemporaine*, Paris, La Découverte, p. 362-389.
- COLLOMB G., JOLIVET M.-J. (dir.) [2008], *Histoires, identités et logiques ethniques. Amérindiens, Créoles et Noirs Marrons en Guyane*, Paris, CTHS (Comité des travaux historiques et scientifiques).

- CORVINGTON G. [1991], *La ville contemporaine 1934-1950*, Port-au-Prince, Henri Deschamps.
- ANS (d') A.-M. [1987], *Haïti. Paysage et société*, Paris, Karthala.
- DESTREMAU B., LAUTIER B. (dir.) [2002], « Femmes en domesticité ? Les domestiques du Sud, au Nord et au Sud », *Tiers Monde*, vol. 43, n° 170.
- GIAFFERI-DOBRE N. [2007], *Une ethnologue à Port-au-Prince. Question de couleur et lutte pour le classement socio-racial dans la capitale haïtienne*, Paris, L'Harmattan.
- GOULET J. [2011], « Le défi urbain en Haïti », in CELIUS C. A. (dir.), *Le défi haïtien*, Paris, L'Harmattan, p. 175-192.
- INSTITUT HAÏTIEN DE STATISTIQUE ET D'INFORMATIQUE (IHSI) [2009], *Grandes leçons sociodémographiques tirées du IV^e recensement général de la population et de l'habitat (RGPH)*, février 2009.
- INSTITUT HAÏTIEN DE STATISTIQUE ET D'INFORMATIQUE (IHSI) [sans date] : www.ihsi.ht/recensement_glossaire.htm#16 (consulté le 21 mars 2015).
- INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ÉTUDES ÉCONOMIQUES (INSEE) [2011] : www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=25&ref_id=poptc02501 (consulté le 25 avril 2015).
- JACQUEMIN M. [2002], « Travail domestique et travail des enfants, le cas d'Abidjan (Côte d'Ivoire) », *Revue Tiers Monde*, vol. 43, n° 170, p. 307-326.
- JACQUEMIN M. [2009], « Petites nièces » et « petites bonnes » à Abidjan. Les mutations de la domesticité juvénile, *Travail, genre et sociétés*, n° 22, p. 53-74.
- JOLIVET M.-J. [1997], « La créolisation en Guyane. Un paradigme pour une anthropologie de la modernité », *Cahiers d'études africaines*, vol. 37, n° 148, p. 813-838.
- JOLIVET M.-J. [2013], « Du "sauvage" à l'"étranger" ou les difficultés de l'identification guyanaise », in LESTAGE F. (coord.), SALAZAR-SOLER C. (coord.), *Fabriquer, traiter et gérer la différence : un retour sur l'histoire. Nuevo Mundo Mundos Nuevos* : <http://nuevo-mundo.revues.org/65361> (consulté le 16 juin 2016).
- LABELLE M. [1987], *Idéologie de couleur et classes sociales en Haïti*. Montréal, CIDIHCA (Centre international de documentation et d'information haïtienne, caribéenne et afro-canadienne), Presses de l'Université de Montréal, 1978 (1^{re} édition).
- LAËTHIER M. [2010], « Identifications and kinships among Haitians in french Guiana. observations on a diaspora », in ZACAIR Ph. (dir.), *Haiti and the haitian diaspora in the Wider Caribbean*, Gainesville (Fla), Library Binding, University Press of Florida, p. 82-102.
- LAËTHIER M. [2011], *Être Haïtien et migrant en Guyane*, Paris, CTHS (Comité des travaux historiques et scientifiques).
- LAËTHIER M. [2012], « Habitat urbain et constructions identitaires : l'expérience des migrants haïtiens en Guyane », *Cahiers du Cepode*, n° 2, p. 163-197.
- LUCIEN G.-E. [2013], *Une modernisation manquée. Port-au-Prince (1915-1956)*, volume 1 : *Modernisation et centralisation*, Port-au-Prince, Éditions de l'Université d'État de Haïti.
- MORAL P. [2002], *Le paysan haïtien, étude sur la vie rurale*, Port-au-Prince, Les Éditions Fardin, 1961 (1^{re} édition).
- PIANTONI F. [2009], *L'enjeu migratoire en Guyane*, Matoury, Ibis Rouge éditions.
- ROLLINS J. [1985], *Between women : domestics and their employers*, Philadelphie, Temple University Press.
- ROLLINS J. [1990], « Entre femmes. Les domestiques et leurs patronnes », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 84, p. 63-77.

- SCOTT J. [2008], *La domination et les arts de la résistance. Fragments du discours subalterne*, Paris, Amsterdam, 1992 (1^{re} édition).
- VIDAL D. [2002], « Le respect : catégorie du social, catégorie du politique dans une favela de Recife », *Cultures & Conflits*, n° 35, p. 195-124.
- VIDAL D. [2007], *Les bonnes de Rio. Emploi domestique et société démocratique*, Villeneuve-d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion.
- VIDAL D. [2009a], « Une relation ancillaire à l'épreuve du droit. Changements juridiques et domesticité féminine à Rio de Janeiro », *Travail, genre et sociétés*, n° 22, p. 97-113.
- VIDAL D. [2009b], « L'histoire qu'on raconte, l'histoire qu'on se raconte. Narration de soi et construction identitaire chez les travailleuses domestiques de Rio de Janeiro », *Autrepart*, n° 3, p. 199-222.