



HAL
open science

“ Le care : entre relations sociales et rapports sociaux au travail ” 1

Rose-Myrliè Joseph

► To cite this version:

Rose-Myrliè Joseph. “ Le care : entre relations sociales et rapports sociaux au travail ” 1. 2022.
hal-03904533

HAL Id: hal-03904533

<https://hal.science/hal-03904533>

Preprint submitted on 16 Dec 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

« Le *care* : entre relations sociales et rapports sociaux au travail »¹

Rose-Myrliè JOSEPH, Doctorante FNS en Études Genre à l'Université de Lausanne et en Sociologie clinique à l'Université Paris 7

A Gladys, ma mère, qui répétait dans son travail d'auxiliaire-infirmière :

«S'oublier pour soulager».

Introduction

Le lien entre la travailleuse de *care* et la personne soignée est probablement l'aspect relationnel le plus visibilisé dans les recherches sur le *care*. Il est important de prendre aussi en considération les rapports sociaux, de sexe, de classe, de race et Nord/Sud, qui créent ce relationnel entre personne soignante et personne soignée. Il existe un lien étroit entre cette relation personne soignante/personne soignée et la relation hiérarchique où ce travail est défini, demandé, évalué, etc. Cette relation verticale créée elle aussi par les rapports sociaux, reste peu reconnue. Pourtant, elle est importante à définir dans les recherches féministes car elle lie deux catégories de femmes - les employeuses et les employées - dans l'attachement ou l'humiliation, dans la solidarité ou l'abus. Il semble alors fondamental d'approfondir la manière dont le relationnel du *care* s'exprime non seulement dans le travail domestique gratuit, où les femmes sont exploitées dans le cadre de la division sexuelle du travail, mais aussi dans le service domestique, où cette division sexuelle s'articule aux divisions sociale, raciale et internationale du travail.

Dans cet article, je propose d'analyser cette relation verticale et de montrer la manière dont les rapports sociaux de sexe, de classe, de race et Nord/Sud marquent le relationnel du *care*. J'analyse particulièrement la relation entre les femmes patronnes et les femmes travailleuses, pour comprendre à la fois les tensions générées par les rapports sociaux, et la manière dont les travailleuses essaient de « faire avec » ces rapports pour créer une « bonne relation » de travail. Je tente aussi d'établir un lien entre cette relation verticale où s'exprime une demande de soin pour une personne (elle-même ou une autre personne) et la relation entre prestataires et bénéficiaires de soin. Enfin, tout en visibilisant la dimension physique ou « matérielle » du travail des travailleuses du *care*, j'analyse brièvement le double phénomène par lequel les travailleuses sont portées à « soigner » des objets comme s'il s'agissait de personnes, et en même temps à mettre leur corps au service des besoins des autres comme si ces travailleuses étaient des objets.

¹ Cette dernière version a été proposée à la publication en avril 2012.

1. Vers une prise en compte théorique de la situation des travailleuses haïtiennes

Mes réflexions sur le *care* s'inscrivent dans l'analyse du travail de cinq catégories de femmes interviewées dans le cadre de mon doctorat en cours : premièrement, des femmes paysannes en Haïti susceptibles de migrer vers Port-au-Prince ou ayant déjà travaillé comme domestiques à Port-au-Prince ; deuxièmement des travailleuses domestiques à Port-au-Prince qui sont d'origine paysanne ; troisièmement des femmes haïtiennes qui travaillent dans le secteur non-domestique à Port-au-Prince et embauchent des travailleuses domestiques ; quatrièmement des femmes haïtiennes en France qui travaillent dans le secteur domestique ; cinquièmement des femmes françaises qui embauchent des travailleuses domestiques haïtiennes. Dans cet article, je rapporte d'abord le discours de cinq servantes à Port-au-Prince qui ne sont pas souvent employées spécifiquement comme travailleuses de *care* mais qui réalisent des tâches de *care* dans le cadre de leur service domestique en milieu familial. Il s'agit de Sò Nana, Bèbèt, Sentàn, Liniz et Sara. Je cite aussi quatre migrantes haïtiennes en France : Keli qui travaille tantôt comme nounou, tantôt comme assistante de vie ; kouzin qui travaille à la fois comme nounou et travailleuse de *care* dans une maison de retraite ; Laurette qui garde des enfants chez elle tant qu'assistante maternelle et qui, le soir, va s'occuper d'une femme âgée et malade ; Fabienne qui travaille surtout comme femme de ménage pour particulier mais qui est parfois engagée comme *baby-sitter*. Je me réfère aussi au discours de trois patronnes françaises qui savent employer des Haïtiennes, comme nounous (Madame Aix et Madame Laguerre), ou comme assistante de vie (Madame Forbe). A partir des situations de travail que j'étudie, le *care* se présente comme faisant partie du travail dit reproductif, comme un travail gratuit ou rémunéré, exercé essentiellement par des femmes, dans un cadre familial ou institutionnel.

Ce n'est pas facile d'enfermer ces expériences de femmes si diverses dans les cadres analytiques disponibles, soit les définitions du *care* ou celles du travail domestique par exemple. Je mobilise donc plusieurs cadres conceptuels différents pour essayer de rendre compte des expériences des femmes interviewées. D'abord, comme Patricia Roux (2008), j'inscris le *care* au cœur du travail domestique. Je mobilise alors la littérature féministe matérialiste comme les apports de Christine Delphy (2002) sur la gratuité de ce travail, ceux de Danièle Kergoat (2000) sur la division sexuelle du travail, et ceux de Mireille Neptune Anglade (1986) sur le contexte haïtien. Cette référence au féminisme matérialiste me permet de tenir compte des rapports sociaux dans l'analyse du *care*, ce travail souvent présenté plutôt

par ses aspects émotionnels ou relationnels (Hochschild, 2004 ; Nurock, 2010). Kergoat (2010) précise qu'il existe une différence entre les rapports sociaux et les relations sociales, et on pourrait ajouter que, dans le *care*, les premiers déterminent les secondes. La perspective des relations sociales aide effectivement à examiner les aspects intersubjectif et interindividuel de ce travail, mais c'est celle des rapports sociaux qui permet un réel approfondissement de la construction sociale de catégories de pouvoir, les mécanismes de (re)production des antagonismes sociaux, et leur imbrication. Aussi la perspective des rapports sociaux permet-elle un ancrage fondamental, qui vise à déconstruire le *care* comme simple relation particulière (avec tous les risques de l'essentialisation) et de le situer dans le cadre de rapports de domination et d'une organisation sociale, économique, politique, etc.

Pour tenir compte à la fois des rapports sociaux et des relations sociales dans le *care*, je me réfère aussi à la sociologie clinique qui m'aide à saisir dans le *care* non seulement les aspects relationnels (ce qui relève des interactions entre les personnes) mais aussi les aspects matériels (ce qui est palpable, tangible, concret, corporel, etc.). L'aspect matériel du *care* peut mettre la personne soignante directement en contact avec une « matière » à travailler (le corps ou les objets), d'où les notions de matériel et de matérialité. Tandis que le relationnel du *care* correspond à la manière dont le « Je », dans l'intersubjectivité, se construit individuellement et collectivement au travail. La clinique du travail portée notamment par Nicole Aubert et Vincent de Gaulejac (1991), Fabienne Hanique (2004), et Dominique Lhuilier (2006), me permet ainsi d'éviter le double piège du matériel sans relationnel (vision qu'on applique généralement au travail dit productif) et du relationnel sans matériel (vision qu'on impose habituellement aux métiers de service, y compris de *care*).

Mais on ne saurait saisir pleinement les rapports sociaux qui définissent à la fois les aspects relationnels et matériels du *care* si, comme le proposent Moujoud et Falquet (2010), on ne redimensionne pas le cadre d'analyse en le sortant du foyer et de la gratuité. En ce sens, j'inscris le *care* non seulement dans le travail domestique mais aussi dans le service domestique. Je me réfère ainsi aux travaux de Blandine Destremeau et Bruno Lautier (2002), ou ceux de Geneviève Fraisse (2009) pour comprendre la situation des femmes payées pour réaliser le *care* chez des particuliers ou en milieu institutionnel. Et pour comprendre l'articulation des rapports sociaux de sexe, de classe et de race dans le travail de ces femmes, je me fonde sur les recherches de Judith Rollins (1990) analysant le service domestique plus généralement, et celles de Evelyn Nakano Glenn (2009) ou de Moujoud et Falquet (2010) sur le *care*. Rollins (1990) et Glenn (2009) m'aident particulièrement à analyser le fait que, dans

le *care*, la relation de travail met en face deux femmes dans un rapport hiérarchique construit sur la base de plusieurs rapports sociaux.

2. Le *care* : relation verticale féminisée

En Haïti comme en France, les patronnes interviewées insistent sur l'aspect relationnel du service domestique (y compris le *care*). Judith Rollins (1990) démontre que lors du recrutement par exemple, plus que les compétences des travailleuses, c'est surtout leurs traits de personnalité que les employeuses évaluent, ces traits de caractère qui leur semble pouvoir garantir une bonne relation de travail. Cette auteure explique aussi que les employées elles-mêmes survalorisent le relationnel, ce qui a aussi été démontré plus tard par d'autres auteures comme Laura oso Casas (2002) et Marie Anderfuhren (2002).

La relation de travail représente la manière dont l'activité de *care* est demandée, supervisée et évaluée, ce qui détermine par exemple le sentiment de valorisation ou de reconnaissance éprouvé par les travailleuses. D'après les travailleuses haïtiennes interviewées, elle est déterminante du bien-être au travail. Aussi mettent-elles l'accent plus sur la qualité de cette relation que sur le salaire, le temps de travail ou les tâches. Cette survalorisation du relationnel est particulière dans le service domestique, remarque Judith Rollins (1990) qui explique cela par le fait qu'employeuse et employée sont toutes deux des femmes. « *Le fait que les deux protagonistes sont des femmes a une autre conséquence importante : le succès de leurs relations de travail est mesuré davantage en termes de qualité des rapports que d'après les aspects pratiques du travail* », exprime Rollins (1990). L'auteure présente cette relation entre femme comme étant spécifique au service domestique, spécificité qui a aussi été notée par Destremeau et Lautier (2002) dans une analyse du service domestique des femmes du Sud. Dans le *care* également, la relation hiérarchique met en face presque exclusivement des femmes.

Ce relationnel vertical féminisé est l'effet de l'articulation des rapports sociaux : d'une part la division sexuelle du travail qui exempt les hommes du *care* ; d'autre part les divisions sociale, raciale et internationale du travail qui mettent les femmes pauvres et racisées du Sud au service des autres femmes. Par un paradoxe de l'égalité, patronnes et travailleuses partagent la même oppression sexiste exprimée dans leur assignation au secteur domestique, mais se situent différemment dans d'autres rapports sociaux, soient les rapports de classe, de race, et les rapports Nord/Sud. Les travailleuses domestiques haïtiennes dénoncent ce paradoxe de l'égalité (Joseph, 2010)–en mettant en face le sexisme et le classisme. Pour elles, c'est leur situation économique qui crée leur position de subalterne face aux Patronnes. C'est « *parce*

que la vie est dure » répètent plusieurs d'entre-elles. Liniz, travailleuse domestique à Port-au-Prince, développe : « *Parce que la vie est dure dans le pays, tu travailles chez la personne [la patronne]. Tu viens travailler devant sa porte. [...]. Parce que le pays est dur. Sinon, cela ne se produirait jamais. Ce n'est pas bien* ». Sò Nana, servante elle aussi, explique :

-«[...] Si je travaille chez toi, tu dois me respecter. D'ailleurs, c'est à cause de la vie [la situation économique] qu'il arrive que je vienne travailler chez toi. [...].

- Tu dis que c'est à cause de la vie que tu viens travailler chez les autres ?

- Oui. Une femme ne devrait pas travailler chez une femme, non !

[...]

Si je suis une femme, et je travaille chez une autre femme... ! Ce n'est pas du tout beau !

- Tu aurais préféré travailler chez un homme ?

- Ce n'est pas que je préfère travailler avec un homme, non. Mais la femme est une femme comme toi. Elle ne sait pas comment te traiter, comment se comporter envers toi. [...] Tu es une femme comme moi. Tu ne peux pas...je travaille avec toi et tu ne sais pas comment me traiter. Tu dois savoir comment me parler ».

En Haïti, les travailleuses interviewées critiquent ainsi d'avantage la classisme que le sexisme, aussi pour dénoncer le système social qui porte les femmes démunies à se réfugier dans ce travail dévalorisé chez une autre femme moins pauvre. Tandis qu'en France, c'est surtout le racisme que les migrantes pointent du doigt. Elles parlent ainsi de la discrimination liée au fait d'être « Noires » ou « foncées », d'être Haïtiennes et étrangères ou migrantes. Plusieurs d'entre elles expliquent que c'est à cause du racisme qu'elles ne parviennent pas à intégrer une activité professionnelle plus valorisée. Il est important de tenir compte de la place du racisme dans le *care*, ou dans le service domestique plus largement comme l'ont souligné bell hooks (2008), Sueli Carnéiro (2005), Hazel Carby (2008). Cette prise en compte est essentielle quand on analyse le cas des femmes migrantes du Sud qui représentent une bonne partie des travailleuses de *care*. Glenn (2009) soutient qu'il existe dans le *care* une contradiction entre féminité partagée et inégalité de race et de classe, ce qu'avait démontré Rollins (1990) pour le service domestique plus largement.

Les rapports sociaux de race s'expriment dans les relations interpersonnelles de travail entre employeuses et employées, sous forme d'insultes, d'abus, ou de « violences humiliantes » pour reprendre le concept de Vincent de Gaulejac (1996). Il peut alors générer la honte, ou plutôt la colère et le sentiment d'humiliation, etc. keli, assistante de vie interviewée en France, ajoute que les employeuses considèrent les travailleuses comme étant inférieures, à cause du racisme et en référence à leur statut de migrantes. Et la plupart des interviewées affirment ne

pas se sentir considérées comme des « femmes à part entière » ou comme des mères au même titre que leur patronne, ce qui exprime bien cette contradiction entre féminité partagée et inégalités de classe, de race, etc.

Certes, en Haïti et en France, les rapports sociaux s'expriment dans leur articulation, ce que prouve le discours de quelques interviewées. Elles font aussi référence à des degrés divers au sexisme pour expliquer, par exemple, le fait que ce soit des femmes qui sont exploitées comme main-d'œuvre dans ce travail dévalorisé. Mais en fonction des contextes, ce n'est pas forcément le sexisme que les travailleuses critiquent prioritairement. Et dans l'analyse des relations de travail, c'est surtout le comportement des patronnes, et moins celui des patrons, que les travailleuses soulignent. D'où une survisibilisation des patronnes (Joseph, 2012) qui peut occulter le poids des rapports sociaux de sexe dans l'existence du service domestique. Le paradoxe de l'égalité -entre féminité partagée et divisée- est à la base des « mauvaises relations » potentielles entre ces deux catégories de femmes. Mais la présence des rapports sociaux ne signifie pas qu'il ne peut pas exister dans cette relation verticale féminisée de l'entraide ou de l'attachement. Les travailleuses soulignent cet aspect de leur travail aussi. Et c'est encore à leur relation avec les patronnes, et moins avec les patrons, que les travailleuses se réfèrent.

3. La « bonne relation »

En effet, si ces travailleuses du *care* insistent sur la relation verticale et les inégalités entre elles et leur patronne, elles ne présentent pas ces dernières comme leurs « ennemies ». Même si elles dénoncent les rapports sociaux et leurs effets dans la relation de travail, elles disent entretenir de « bonnes relations » avec leur patronnes. Plusieurs travailleuses interviewées en Haïti attestent vouloir quitter leur emploi, notamment à cause du bas niveau de salaire, mais qu'elles ne le font pas en raison de la « bonne relation » qu'elles entretiennent avec leurs patronnes. Laurette, assistante maternelle en France, exprime sa reconnaissance face à certains gestes de solidarité ou de gentillesse des mamans. Comme Keli, elle énonce quelques comportements des patronnes qui prouvent non seulement de la reconnaissance face à leur travail mais aussi de l'attachement face à elle. Cet attachement porte quelques patronnes à garder des liens avec les travailleuses haïtiennes après la fin du contrat de travail. Ainsi, Keli raconte que l'une de ses anciennes patronnes est restée son amie et la considère comme la deuxième maman de son fils. Plusieurs travailleuses interviewées supposent que cet attachement est l'effet de leur propre comportement de travailleuse : leur manière d'accomplir leurs tâches, leur gentillesse, leur intelligence. Cet attachement, disent-elles, peut aussi

s'expliquer par l'habitude ou par le simple fait que ces employeuses qui ont besoin d'elles n'ont d'autres choix que de s'attacher à elles.

Les patronnes parlent aussi de leur relation avec leur travailleuses, relation dite « bonne » dans plusieurs cas. Elles disent valoriser les efforts de leur employées et dénoncent la maltraitance des travailleuses par certaines patronnes. Quelques patronnes en Haïti dénoncent ce phénomène qui serait assez massif, d'après elles. Mais toutes affirment entretenir, elles, de très bonnes relations avec leurs employées, et quelques-unes reprochent à leurs employées de ne pas être suffisamment reconnaissantes face à leur bienveillance. De même, les patronnes françaises interviewées disent elles-aussi entretenir de bonnes relations avec leurs employées. Madame Laguerre qui a embauché successivement deux Haïtiennes pour s'occuper de ses enfants, dit avoir eu de bonnes relations avec ces femmes qui étaient considérées « *comme tout le monde* », sans aucune référence à leur nationalité, précise-t-elle.

Pourtant, même en déclarant « bonne » la relation de travail, les travailleuses critiquent certains aspects négatifs de cette relation. Malgré la cordialité de la relation de travail, il existerait une distance entre ces deux catégories de femmes, explique Laurette. Cette distance imposée dans la « bonne relation » pourrait s'assimiler à ce qu'Adelina Miranda (2003) appelle une « frontière dans l'intimité ». Pour Madame Aix, cette distance sera toujours présente dans sa relation avec sa nounou haïtienne. Elle est due à « la différence culturelle », explique cette patronne française. Même en critiquant par exemple le fait de caractériser des personnes par leur couleur de peau, elle ne fait aucun lien entre le racisme et cette dite « *différence culturelle* » qui revient dans son discours à chaque entretien. D'après les travailleuses migrantes en France, le racisme est toujours présent dans la relation. Aussi affirment-elles que la relation n'est jamais que partiellement bonne. Dans la plupart des cas, on peut dire que la sympathie accompagne la distance, et la bienveillance cache des abus. Et si quelques-unes expriment assez de satisfaction quant à la relation avec leur patronne actuelle, toutes reconnaissent avoir vécu une humiliation de la part de plusieurs autres patronnes au cours leur trajectoire professionnelle.

En même temps, on peut déceler chez certaines interviewées en Haïti ou en France le besoin de dire qu'elles sont aimées par leur patronne. Pour elles, dire qu'elles entretiennent de bonnes relations avec leur patronne revient à montrer qu'elles ont été à la hauteur des désirs et attentes de leur employeuse, qu'elles lui ont procuré satisfaction, donc qu'elles sont de bonnes travailleuses. Cela signifie également pour ces travailleuses du *care* qu'elles savent gérer les

difficultés relationnelles et se montrer « compréhensives », comme dirait Kouzin, ce qui revient à dire qu'elles maîtrisent le « faire avec ».

Pour « gérer » la contradiction entre l'existence des rapports sociaux et le besoin d'avoir une « bonne relation » de travail, les travailleuses utilisent plusieurs stratégies, soit pour garantir la bonne relation ou pour supporter les difficultés relationnelles. Ces stratégies se résument souvent au « faire avec » qui devient, dans le discours de ces travailleuses, une compétence indispensable, une connaissance, une manière d'être et de faire qui serait fondamentale. C'est à ce « faire avec » qu'elles se réfèrent pour expliquer que, malgré le racisme, elles arrivent à entretenir de « bonnes relations » avec leur patronne. Keli explique cet aspect de ses relations avec les personnes âgées dont elle s'occupe:

« Bon, moi, en fait, dès que je commence à travailler avec elles, elles se sentent toujours à l'aise avec moi pour me donner toutes sortes de blagues. Tu comprends ? Je n'ai pas de problème avec elles au travail. Tu sais, ce sont des Blanches, ce qui fait qu'elles se croient toujours supérieures à toi. Ça c'est... dans leur tête. Tu ne peux pas l'enlever. Mais elles sentent que tu es là, que tu peux leur parler, que tu peux leur répondre. Et puis tu peux..., tu, tu n'es pas..., tu n'es pas là seulement pour les écouter, tu peux aussi parler avec elles. Donc ça leur fait plaisir [...]. C'est pourquoi quand tu commences à travailler avec elles, quand elles s'habituent vraiment à toi, elles n'ont pas envie de changer [d'employée] ».

Puisque le racisme lui paraît indépassable, puisque « *c'est dans leur tête* », le « faire avec » devient ici ce courage qui porte à accepter ce qu'on ne peut changer. Le « faire avec » porte aussi à faire preuve d'empathie, à se mettre « à la place » de la patronne, y compris pour comprendre pourquoi elle est raciste. Il faut savoir faire comme si de rien n'était, banaliser certains faits pourtant jugés déplacés, faire comme si on n'avait pas compris. Mais le « faire avec » ne correspond pas totalement au « laisser faire » : la bonne relation exige aussi une certaine fermeté. Par exemple, il faut savoir arrêter les écarts de comportement dès le début. Ainsi, Keli, dans son travail d'assistante de vie, dit à sa patronne qui lui demande d'astiquer la maison : « *Je ne suis pas votre femme de ménage !* ». D'après elle, parfois une réaction explosive peut être nécessaire pour imposer à la patronne un changement de comportement. Elle cite ainsi une conversation avec une patronne : « *Elle m'avait dit : 'Mais, vous êtes bête'. Je lui dis : 'Ecoutez, si je suis bête, vous êtes aussi bête que moi. Vous êtes aussi une bête. Parce que si vous... si vous serez [sic] pas bête, pourquoi vous employez une bête ? Il faut être bête pour employer une bête'.* ». Notons que bien avant, dans l'entretien, cette travailleuse –comme d'autres interviewées en France– insistait sur le fait que c'est à cause du racisme que ces patronnes pensent que leurs employées sont « bêtes », ce qui a d'ailleurs été souligné par Rollins (1990). La « bonne relation », on le voit ici, ne signifie nullement une absence de tension.

Comme on peut le remarquer, la « bonne relation » se construit à partir des compétences du « faire avec » de la travailleuse de *care*. Et tout se passe comme si elle dépendait uniquement des employées -de leur propre capacité relationnelle- et nullement des patrons ou patronnes. Il y aurait ici une sur-responsabilisation de ces travailleuses quant à la « bonne relation », ce qui est un effet des rapports sociaux. De plus, elle se présente comme une obligation pour les travailleuses de *care*. Ainsi, Kouzin, nounou et employée d'une maison de retraite, affirme que le fait d'entretenir de bonnes relations est une manière de bâtir son avenir professionnel, puisque l'employeuse reste une référence au cas où elle serait contactée par de nouvelles employeuses. La « bonne relation » ne signifie pas qu'il n'y a pas de discrimination ou d'exploitation dans le travail. Cette « bonne relation » imposée s'inscrit dans les rapports sociaux et devient un élément de la domination au travail, ce n'est d'ailleurs pas spécifique au *care*.

4. Demande de soin et relation verticale féminisée

Ce qui est peut-être particulier dans le *care*, c'est que le service demandé par l'employeuse - pour elle-même ou un tiers- ne concerne pas un objet (un ordinateur, un livre, un meuble, etc.), mais un être humain (un enfant à garder, une personne malade ou handicapée à accompagner, etc.). De plus, la demande de soin ne concernent pas seulement les besoins physiques du « corps à soigner » (changer les couches, donner à manger, etc.). Elle concerne l'être même d'une personne, son être à la fois physique, psychique et social, comme l'ont souligné certaines auteures comme Hochschild (2004) ou Glenn (2009). Le travail recouvre ainsi des services psychiques / psychologiques, des services sociaux / psycho-sociaux, des services psychomoteurs... Ce soin complexe porte les patronnes, demandeuses de soin, à placer très haut leur barre de satisfaction.

Les employeuses qui expriment cette demande de soin sont souvent exigeantes, sceptiques, insatisfaites, ce que dénoncent les travailleuses interviewées. Madame Aix, cette mère française citée plus haut, explique qu'elle est souvent assez inquiète face au soin que les nounous donnent à ses enfants, ce qui peut provoquer des tensions. Pour elle, il faut faire confiance, mais elle vacille constamment entre confiance et méfiance, une mesure de prudence selon elle. Pour la patronne française, Madame Laguerre, il est fondamental de pouvoir juger de la possibilité de faire confiance ou pas à la personne qui s'occupe de ses enfants. D'après elle, cela se mesure peu de temps après l'embauche, en référence à la satisfaction des enfants, leur épanouissement, etc. Mais comment savoir, dès le début, si on peut faire confiance ou pas pour les besoins à la fois physiques, psychiques et sociaux de ses

enfants? Les travailleuses de *care* rapportent que les patronnes se réfèrent alors à des critères racistes pour savoir si elles doivent faire confiance ou pas. Ainsi, Laurette, assistante maternelle agréée, vit dans une petite ville de moins de 1000 habitant·e·s. D'après elle, on lui a refusé la garde de certains enfants sous prétexte qu'elle serait Noire, la seule Noire du village. De ce fait, elle a dû demander à la responsable de l'association des assistantes maternelles de l'aider à trouver des enfants à garder.

« *Elle me répond* : 'vous savez, vous habitez une petite ville. Les gens,...même si... Je ne sais pas si c'est à cause du racisme ou si c'est leur façon de prendre de la distance par rapport aux personnes qui sont différentes. Mais ils ne vont pas laisser leur enfant à une personne de couleur dont ils ne connaissent pas les coutumes. Dans leur tête, sa coutume est différente'. ».

Les travailleuses haïtiennes critiquent chez les patronnes des préjugés qui concernent leur provenance d'Haïti, leur manière de parler ou de s'habiller, etc. Une mère trouve déplacé que Laurette chante une berceuse créole pour endormir sa fille; la responsable de la maison de retraite assimile la fatigue de Kouzin à une transe vaudouesque et lie ses bijoux au vaudou; des patronnes s'étonnent que leur travailleuse de *care* haïtienne connaisse telle chanson française ou telle marque de parfum... autant de préjugés que les femmes haïtiennes dénoncent, et qui les discrimine dès l'embauche ou pendant le déroulement du contrat de travail. Et si dans certains cas ces préjugés n'aboutissent pas à un licenciement, ils marquent quand même le degré de satisfaction/insatisfaction des patronnes et donc le sentiment de reconnaissance des travailleuses.

Les préjugés peuvent aussi prendre une forme « positive », ce qui va au contraire inciter les patronnes à embaucher les Haïtiennes. Plusieurs travailleuses disent que les patronnes aiment embaucher des Haïtiennes parce qu'elles seraient particulièrement « douces ». Mes recherches ne me permettent pas de confirmer cette assertion, même si elle est exprimée dans plusieurs entretiens avec des travailleuses haïtiennes. Mais, dans le discours des patronnes françaises, je retrouve parfois cette idée de l'existence d'une particulière douceur ou tendresse que les femmes haïtiennes sauraient mettre au service des enfants ou des personnes âgées. Cette douceur est souvent dite « *naturelle* », comme un « *petit quelque chose* » d'inexplicable, dit Madame Forbe, cette femme âgée et malade prise en charge par une assistante de vie haïtienne. Kouzin exprime, elle aussi, que les patronnes françaises aiment embaucher des nounous haïtiennes. Mais selon elle,

si les nounous haïtiennes sont effectivement douces, c'est parce qu'elles mélangent travail et amour contrairement aux autres nounous². Kouzin ajoute que les patronnes françaises embauchent les Haïtiennes non spécifiquement pour cet amour mais parce qu'elles paraissent des proies faciles :

« C'est parce que nous sommes..., par rapport à notre culture, par rapport à notre éducation, ces personnes savent qu'ils peuvent facilement nous..., profiter de nous facilement. Je dis que ce n'est pas parce que nous... nous gardons bien [les enfants] ou bien parce que nous faisons bien notre travail [rires]. Je dis que cela aussi est effectivement une raison [pour préférer les Haïtiennes]. Parce que nous ne sommes pas habituées... Ainsi, quand nous gardons un enfant - c'est pour ça que les mères sont jalouses de nous - nous nous en occupons comme si c'était notre propre enfant [...] J'ai l'impression que les autres nations [les nounous d'autres nationalités] savent elles qu'elles travaillent. Elle [la nounou] est là pour travailler. Elle établit une limite. Elle établit une limite. [...] De plus elles [les employeuses] savent d'où nous venons, comment est notre pays, comment nous sommes, des choses comme ça... Ainsi, la personne profite toujours de nous ».

Ces préjugés -dites négatives ou « positives»- marquent non seulement la relation verticale mais aussi la relation entre les travailleuses et les personnes soignées, adultes ou enfants.

5. La relation avec « l'objet personne »

Ici encore, il faut rappeler que l'interaction dans le *care* met la travailleuse face à une personne, et non un « objets-corps » pour paraphraser Dominique Lhuilier (2008). Le *care* représente le soin d'une personne (un sujet et non un objet) par une personne (un sujet, et non une machine). Selon Lhuilier (2008 : 56) « *il est pertinent de s'intéresser plus particulièrement à l'objet, quand l'objet du travail est l'humain* ». Cette clinicienne ajoute qu'il faut alors rendre compte de la contribution de l'objet du travail (la personne soignée) à l'activité. Elle révèle que dans les professions dites « de la relation », il existe ainsi une « co-construction » de l'activité. Ici, il convient d'ajouter que ce n'est pas seulement l'activité (l'action, les tâches, etc.) qui est co-construite dans le *care* mais aussi le relationnel. Dans le *care*, il s'agit d'une co-construction de la relation, co-construction de cette interrelation, dans l'intersubjectivité. La « prise en charge de la personne » reste ainsi singulière, par cette dimension humaine et sociale mettant en présence un « personne soignante » et une « personne soignée ».

Comme cela vient d'être démontré pour la relation verticale où s'exprime la demande de soin (souvent pour un tiers dans les cas présentés ici), la relation prestataire/bénéficiaire de soin peut exprimer les émotions les plus diverses allant de la haine à l'amour. Cela a d'ailleurs été

² Notons que dans le *care*, cet amalgame amour/travail concerne est plutôt courant, si l'on se réfère notamment aux travaux de Pascale Molinier (2004) ou de Annie Dussuet (2005). Il n'est donc pas spécifique aux travailleuses haïtiennes.

analysé par plusieurs auteures comme Molinier (2004) pour le *care* ou Guillaumin (1992) pour le travail d'appropriation des femmes plus largement. Les travailleuses haïtiennes questionnées insistent beaucoup sur l'amour ou les liens d'attachement. Laurette parle souvent de l'attachement réciproque entre elle et les enfants qui constituent ses seul-e-s ami-e-s dans ce village, et qui lui montrent qu'elle est utile. En 2007, elle m'a décrit en ces termes ses liens avec le seul et premier enfant qu'elle gardait: « *L'enfant donne un autre sens à mes jours [...] Avec cet enfant, j'ai quelqu'un à qui parler, quelqu'un qui dépend de moi, et je n'ai d'autre choix que de m'occuper de lui* ».

Mais la relation avec la personne soignée peut aussi être objet de tensions. Par exemple, quand les rapports sociaux comme le racisme est perceptible dans cette relation, les travailleuses de *care* peuvent se sentir mal à l'aise. Quelques-unes cherchent alors un autre travail. D'autres essaient d'exprimer leur désaccord comme le fait l'assistante de vie, Keli, face à cette femme qui la traite de bête. D'autres encore ne peuvent rien dire, comme Kouzin qui travaille dans une maison de retraite où il est interdit de répondre aux insultes des personnes soignées. Keli et Kouzin parlent ici d'une relation avec une personne adulte, âgée ou malade. Mais quand il s'agit d'un enfant, la situation peut se révéler bien plus compliquée. Kouzin, dans son travail de nounou, se sent blessée quand un enfant qu'elle garde refuse de lui tenir la main à la sortie d'école en disant que c'est parce qu'elle est Noire. L'enfant dont elle s'occupe actuellement boude parce que ses camarades disent de Kouzin : « *Ta nounou, elle est Noire* », ou encore « *Ta nounou, elle n'est pas Noire mais elle est très foncée* ». Elle sourit et propose à l'enfant de ne pas se fâcher de cette taquinerie de ses camarades. Tenue au silence dans la maison de retraite ou obligée de « comprendre » parce qu'il s'agit d'un enfant, Kouzin n'en est pas moins blessée pour autant.

De plus, il est important d'établir un lien entre la relation prestataire/bénéficiaire de soin et la relation hiérarchique. D'ailleurs les deux relations peuvent se recouper dans le sens où la personne soignée peut être la même que celle qui engage une travailleuse du *care*. Dans le cas contraire, il s'agit de deux relations différentes, comme pour Madame Aix qui a une relation hiérarchique avec une nounou Haïtienne qui est différente de la relation de soin qu'entretient cette nounou avec les enfants de Madame Aix. Pour cette patronne française, ces deux formes relations sont intimement liées, ce qui représente un grand enjeu pour les mamans, dit-elle. Elle explique que dans la relation d'une mère avec une nounou en général, l'enjeu est toujours le même : que la nounou ne fasse pas payer à l'enfant la tension qui existe dans la relation hiérarchique. Certaines travailleuses parlent aussi de cet enjeu, en précisant qu'elles peuvent

bien avoir une relation tendue avec les parents et garder une relation de grande proximité avec les enfants. Elles insistent sur le fait qu'il faut toujours préserver la relation avec la personne soignée de la relation verticale faite parfois d'abus et d'humiliation. D'autres ajoutent qu'elles se consolent des humiliations des parents avec l'amour reçu de la part des enfants.

Encore une fois, il faut se référer à l'analyse des rapports sociaux pour comprendre les connexions entre la relation hiérarchique et la relation personne soignante/personne soignée. Kouzin, comme d'autres interviewées, pense que le racisme est la raison pour laquelle sa patronne, elle-même distante, évite une trop grande proximité entre elle et l'enfant. Kouzin associe ce racisme à une forme de jalousie des mères face à l'attachement réciproque entre les nounous et les enfants. Ici, on doit aussi tenir compte du sentiment de culpabilité que certaines mères peuvent ressentir du fait de ne pas pouvoir être pleinement présentes pour leurs enfants et de devoir ainsi externaliser le *care*, culpabilité qui répond à l'injonction à être une « bonne mère » et qui s'explique aussi par la division sexuelle du travail. Mais on ne saurait nier le fait le racisme peut aussi expliquer la distance imposée par certaines mères entre leurs enfants et les nounous non-blanches, ce qui a d'ailleurs été évoqué par Glenn (2009).

Pourtant, même si les rapports sociaux comme le racisme s'expriment dans les propos et gestes des patron·ne·s pour créer une relation verticale tendue, Kouzin essaie de garder une bonne relation avec les enfants. Elle explique :

« Parfois, ce que les gens [les employeur·euse·s] ne comprennent pas, c'est qu'il y a..., il y a des gestes, il y a des paroles - cela dépend de la personne [la nounou]- qui peut mûrir des choses [positives] en toi, de même qu'il y en a d'autres qui peuvent engendrer autres choses [négatives] [...] Il y a des gens [des nounous] qui peuvent réagir mal avec l'enfant à cause de ce que lui font les parents de l'enfant. Mais quand tu es dans ce cadre de travail, que tu sois formée, que tu ne sois pas formée, tu sais toujours que l'enfant est la priorité. Quel que soit ce qui arrive, tu es obligée d'accepter. Tu ne dois rien faire [de mal] aux enfants ».

En outre, les rapports sociaux influencent la relation personne soignante/personne soignée en imposant aux travailleuses une attitude performante, un surinvestissement dans la tâche et la relation. Laurette, cette assistante maternelle à qui on a refusé des enfants sous prétexte qu'elle serait Noire, doit « faire ses preuves » une fois qu'on lui a enfin confié un enfant à garder. A cause du racisme, elle est obligée de faire plus que les autres assistantes maternelles (en termes d'investissement temporel par exemple), même si elle reçoit moins que les autres (le salaire par exemple). Sa relation avec l'enfant sera donc marquée par cette injonction à l'excellence. Elle dit : « *Je suis obligée de faire plus que les autres* », et elle répète souvent : « *Je veux réussir cet enfant* ». Elle présente sa relation à l'enfant comme une preuve : « *Je ne suis pas satisfaite économiquement. Le salaire est maigre. Mais je suis satisfaite. Cet enfant*

est pour moi une preuve, la preuve que les Noirs ne sont pas des imbéciles, des sauvages, des ignorants. Nous avons la même éducation [la même que les blancs ou les blanches]. Sinon plus ». Or l'excellence au travail a un coût, comme le soulignent Aubert et de Gaulejac (1991). Dans le *care*, elle use la travailleuse physiquement et mentalement.

6. Subjectivation des objets et objectivation des corps

En analysant le *care*, les chercheuses visibilisent l'aspect relationnel, émotionnel, mais il faut penser à l'aspect plus physique, plus matériel du *care*, comme le proposent Molinier (2004) ou encore Moujoud et Falquet (2010). Le travail de prise en charge de la personne a un aspect matériel qui dans certains cas peut être assez important, aspect qui exige des femmes une disponibilité physique consacrée au soin matériel d'autres individualités physiques, affirme Guillaumin (1992).

Dans cette présence de deux personnes en contact, il y a un corps qui constitue la « matière » à travailler (le corps soigné) et un autre corps considéré comme « outil » de travail (le corps soignant). L'aspect physique, matériel, est alors négligeable, et on ne devrait pas le séparer du relationnel du *care*. En outre, le travail de la plupart des femmes rencontrées ne se limite pas uniquement au relationnel avec la personne à soigner ou à une activité matérielle sur le corps à soigner. Ces travailleuses doivent aussi s'occuper de l'environnement immédiat des personnes. Une bonne partie de leur travail consiste donc à « prendre soin » des objets et des espaces immédiats de la personne à soigner. Par exemple, les nounous rangent la chambre des enfants. Dans ce contexte aussi, la qualité de la relation entre les travailleuses et les personnes soignées ou les employeuses influe sur la manière d'accomplir ces tâches. D'où un lien étroit entre le fait de prendre soin d'une personne et le fait de prendre soin de ses objets ou de son espace de vie. Il devient alors difficile de séparer les « tâches de *care* » de celles qui ne le seraient pas. Cela ébranle la frontière entre ce qui serait matériel (faire le lit de la personne âgée) et ce qui serait non-matériel (écouter la parole de la personne âgée sur son mal-être).

Dans les récits des travailleuses domestiques haïtiennes en France ou en Haïti, on peut déceler d'autres points de continuité, notamment celle reliant le sujet et l'objet. D'abord, on demande souvent à ces travailleuses de *care* de « prendre soin » des objets comme s'il s'agissait d'êtres humains, de sujets. On insiste tellement sur le caractère précieux et rare des objets ou sur fait que la personne soignée chérit cet objet, que le rapport à l'objet prend la forme du rapport à un sujet, à une personne. D'où une subjectivation des objets. Le fait que les travailleuses du *care* soient obligées de considérer les objets comme des corps ou des Sujets (et donc de les

« soigner »), implique que la frontière entre le « soin » et le travail sur les objets soit difficilement concevable dans le *care* ou le travail/service domestique.

Par ailleurs, les travailleuses, soit dans le *care* ou dans le service domestique plus largement, dénoncent le fait d'être considérées elles-mêmes comme des objets par les employeuses. Fabienne, une ancienne femme de ménage en France, dénonce le fait qu'elle soit considérée comme un aspirateur : « *Puis, tu n'es pas considérée comme une personne mais comme un objet. Pas un objet, un aspirateur, ... pour nettoyer [...] le plus important est son ménage [les travaux de ménage de la femme patronne]* ». Le corps soignant est chosifié par le corps soigné ou les employeuses qui réduisent le sujet (le corps soignant) à un objet (ici, un aspirateur). En dénonçant cette chosification, les travailleuses domestiques expriment deux choses. Premièrement, que le corps soignant, outil de travail dans le *care*, est pourtant un matériel qui peut s'user, un corps faillible qui doit être protégé, un corps sujet. Secondement, elles mettent en évidence le déni d'humanité pesant sur ce corps soignant lorsqu'il est considéré comme une machine infaillible et insensible, qui ne peut pas s'user. Il est important d'analyser cette usure qui, d'après les travailleuses, est banalisée. L'usure dans le travail de *care* est à la fois physique et psychique comme l'affirme Dominique Lhuilier (2008), qui présente ces deux formes d'usure comme étant indissociables. Dans une approche féministe matérialiste du travail des femmes, Guillaumin (1992 : 30) aborde cette indissociabilité en ces termes : « *l'attachement matériel à des individualités physiques est aussi une réalité mentale* »³. Elle ajoute plus loin : « *on est dévoré, pas seulement physiquement, mais mentalement : physiquement donc mentalement* » (p. 31). Ces deux auteures contribuent ainsi à penser la continuité entre l'aspect matériel du *care* et son aspect relationnel. J'ajoute que cette usure à la fois physique et psychique doit aussi être analysée dans son aspect social, ce qui permet de comprendre l'assignation d'une catégorie de femmes - les plus pauvres, les non-blanches, les migrantes - à ce travail qui use autant. Ce relationnel chosifiant dans le *care* ne peut donc être analysé sans référence à l'articulation des rapports sociaux, puisque ces corps déshumanisés sont aussi des corps altérés sur la base de leur sexe, de leur classe, de leur « race », et de leur origine géographique.

Les interviewées analysent, dans la face sociale de cette usure, la place qu'on leur assigne dans la société haïtienne ou française, la manière dont le regard de l'Autre les « juge » en fonction de leur travail ; tous ces aspects qui produisent la honte, le sentiment d'humiliation, ou un sentiment d'échec dans le *care* ou le service domestique. Certaines employées

³ Souligné par l'auteure.

présentent ainsi le travail de *care* ou le service domestique comme un travail inhumain, ou plutôt un travail qui ne leur permet pas de préserver leur entière humanité ou leur dignité, à cause de la dévalorisation qui marque à la fois la matérialité et le relationnel de ce travail. Le fait que le relationnel du *care* les rende disponibles pour les besoins des autres, soumises au service des autres voire assujetties à leur demande, porte ces femmes à se sentir réduites dans leur humanité, dans leur existence entant que Sujet. Certaines auteures comme Rollins (1990) critiquent ainsi dans le service domestique cette dévalorisation caractéristique qui est liée à une exploitation psychologique des travailleuses.

Les travailleuses domestiques en Haïti dénoncent à la fois l'exploitation (dans l'aspect plus matériel) et l'humiliation (dans le relationnel) comme un tout. Comme expliqué plus haut, elles associent ces exploitations et l'humiliation aux rapports sociaux de classe qui portent les femmes pauvres à exercer ce travail dévalorisé et les met à la merci de leur patronne. : « *Tu viens travailler devant sa porte. Tu es n'importe qui. Une personne comme ça [sans valeur]. [...]. Ce n'est pas bien* ». Etre pauvre, c'est perdre une partie de son humanité, ce qui justifie toutes les exploitations, disent-elles. L'humanité amputée s'exprime parfois dans l'infantilisme, comme l'explique Sò Nana, cette servante à Port-au-Prince : « *Mais il existe certaines personnes qui sont comme ça. Puisque tu travailles chez cette personne, elle te prend pour un enfant. Je ne dis pas faux, non !* ». Cet infantilisme a aussi été analysé par Rollins (1990) dans les rapports entre les patronnes et les travailleuses domestiques. Sauf qu'ici, dans le discours de Sò Nana et d'autres servantes à Port-au-Prince, la comparaison ne se fait pas avec un « enfant » mais une *restavèk*, petite fille déshumanisée placée en domesticité qui subit plusieurs formes d'exploitation à en croire Mildred Aristide (2003), et qui deviennent des servantes dans beaucoup de cas. Bèbèt, comme Sò Nana et tant d'autres, était *restavèk* avant de devenir servante. Cette travailleuse domestique à Port-au-Prince critique le fait qu'une bonne soit considérée comme une « non-personne », qu'elle soit l'objet de violence verbale, etc. : « *Tu vois, certains personnes chez qui tu travailles sont mal-élevées [aiment injurier]. Elles ne considèrent pas la personne qui travaille comme si elle était une personne. Certaines personnes, tu travailles avec elles et elles savent que tu es une personne comme elles* ».

Le lien entre la violence verbale et la deshumanisation est souvent nettement exprimé par les servantes de Port-au-Prince. Dans la plupart des entretiens, c'est d'abord la dénonciation de la violence verbale qui remonte à chaque fois que les bonnes parlent de mauvaises relations de travail. « *Il y a des dames [des patronnes] qui aiment crier sur leur servantes. Moi je n'aime*

pas ça, non ! », explique Sò nana qui affirme que ce phénomène est courant en Haïti. Une autre servante, Sentàn, dénonce aussi de ce phénomène courant : « *Il y a certaines personnes, parfois tu travailles chez la personne, la personne n'arrête pas de crier sur toi* ». Ces servantes savent qu'elles s'exposent à la violence verbale par le fait même de « *travaillent chez la personne* ». Mais elles n'ont pas le choix, car elles savent qu'elles n'ont pas vraiment d'autres alternatives. Elles peuvent alors riposter, ce qui les expose parfois à plus de violence. Une bonne servante ne doit pas riposter, principe parfois cité par les patronnes ou les servantes et qui témoigne de la déshumanisation de ces travailleuses. Elles se taisent souvent, à moins d'être prêtes à changer de patronnes, donc de trouver un autre poste. « *Tu ne leur réponds pas quand elles te parlent. [...] Je la laisse m'injurier. Je ne lui réponds pas. Parce que tu as [j'ai] besoin de l'argent. [...] Si tu veux garder ton travail, quand elles t'injurient, tu ne t'en occupes pas. Mais si tu ne veux pas garder ce poste, tu laisseras le travail* », dit Bèbèt. Tandis que pour Sentàn, face à la violence verbale, quitter le poste est indiscutable. Pour elle, si elle a gardé la même patronne depuis plusieurs années, plus qu'une question d'argent, c'est parce que celle-ci la respecte en ce sens : « *Si c'était une personne qui n'arrêtait pas de me crier dessus, je ne resterais pas, non ! Moi, je ne supporte pas les injures, non ! Je ne pourrais pas rester* ».

Par les mots qui humilient, les patrons et patronnes expriment face à leur servante un déni d'humanité, comme si le service domestique ou le *care* qui assujettissent les travailleuses aux besoins des autres, les transformaient en sous-sujet, sous-femmes. « [...] *être domestique est en soi-même un affront à sa dignité propre* », écrit Rollins (1990, 68). Et pour cette raison, Sara, servante à Port-au-Prince, est déterminée à quitter ce type de travail : « *Je changerai quand même de vie. Tu ne peux faire toute ta vie à travailler chez les autres* ».

Ce dégoût provient aussi du fait que, non seulement elles deviennent des humanités amputées ou carrément des objets dans ce travail dévalorisé, mais surtout elles sont parfois moins considérées qu'un objet. Certaines patronnes vont jusqu'à dire à leurs employées qu'il vaut mieux qu'elles s'usent elles-mêmes, plutôt que d'user les objets dont elles s'occupent. Dans un jeu de rôle avec les femmes paysannes en Haïti, une femme joue le personnage d'une patronne qui reproche à sa bonne d'avoir cassé un verre de lampe à pétrole. A la fin de l'exercice, cette femme commente:

« La parole était blessante [...] surtout quand j'ai parlé à... à la servante pour lui faire sentir que l'argent qu'elle gagne n'est rien à côté de ce que moi je possède. Cela veut dire que le verre de la lampe a plus de valeur qu'elle-même euh... qui travaille pour moi. Qu'une personne travaille pour un mois et qu'un verre de lampe... que tu [la travailleuse] brises un verre de lampe et que tu ne

peux pas, ... ce que tu gagnes ne peut pas rembourser le verre de lampe [...] Bon, cela veut dire euh..., c'est juste pour montrer à la personne [la travailleuse] que elle-même elle n'est rien. Elle n'est rien, ni face à moi, ni face à ce que je possède, ce que je lui donne à gérer pour moi. Qu'elle... elle n'est rien. Cela veut dire que ce que j'ai a plus de valeur qu'elle... comme personne ».

Prétendre que l'objet est plus important que le corps qui le nettoie revient, encore une fois, à oublier que ce corps est une personne, un sujet. D'où une objectivation des corps, doublée d'une subjectivation des objets. Il existe ainsi dans le *care* et le service domestique plus généralement une intersubjectivité fictive imposée entre l'objet soigné (survalorisé comme un sujet) et le sujet soignant (dévalorisé comme un objet). Dans ce dernier exemple où l'on voit encore une fois l'importance des mots dans le déni de subjectivité, la patronne et la travailleuse représentées sont haïtiennes et Noires toutes les deux. D'après plusieurs migrantes rencontrées à en France, la violence verbale est plus importante dans la relation de service domestique en Haïti (entre haïtiennes) qu'en France (entre haïtiennes et françaises). Cela prouve encore une fois que les rapports de race ne sont pas les seuls responsables de l'objectivation des sujets dans le *care*. Les rapports de classes doivent aussi être analysés, dans leur articulation avec les autres rapports sociaux. Et dans les deux contextes, l'expression des rapports sociaux rappelle la déshumanisation et la dépersonnalisation décrites par Frantz Fanon (1956) ou Albert Memmi (1985) dans le rapport colonial. Il n'est donc pas exagéré d'établir un lien entre ce métier de service, le *care*, et la servitude de l'époque coloniale reproduite sous diverses formes et à des degrés divers, soit dans les ex-colonies par les nouvelles classes dominantes, ou dans les métropoles marquées par le néocolonialisme de la mondialisation néolibérale. Le lien entre service et servitude est analysé par Fraisse (2009), et certaines auteures comme Glenn (2009) ou Moujoud et Falquet (2010) proposent d'aborder le lien entre service domestique et colonisation.

L'exploitation physique des travailleuses et leur humiliation déshumanisante montre que l'aspect matériel du travail de *care* est relié à son aspect relationnel, tous deux marqués par les rapports sociaux. Pour ce, il faut rejeter tout découpage qui porterait soit à situer le relationnel exclusivement du côté *care*, soit à séparer l'affect de l'activité.

Conclusion

Les rapports sociaux marquent le relationnel du *care*, à la fois dans la relation hiérarchique où le soin est demandé pour soi-même ou pour un tiers, et dans la relation prestataire/bénéficiaire qui met en présence une personne soignée et une personne soignante. Ces rapports prennent forme dans une relation verticale féminisée qui reflète un paradoxe entre féminité partagée du fait des rapports sociaux de sexe et féminité divisée par les rapports de classe, de race et

Nord/Sud. Ce paradoxe s'exprime dans le fait que, par les divisions du travail, la relation de travail de *care* se passent prioritairement entre femmes, de classe ou de race différentes, relation constituée d'abus, de violence, d'exploitation, d'humiliation, même si certaines formes de solidarité ou d'attachement peuvent marquer ce relationnel. Ce paradoxe couvre une autre contradiction : la relation de travail, verticale et féminisée, ne peut pas être complètement « mauvaise » étant donné le niveau d'interaction imposé par le *care*; en même temps, elle ne peut pas être complètement « bonne » à cause des rapports sociaux opposant si brutalement les employées aux employeuses ou bénéficiaires des soins. Ce sont surtout les travailleuses qui semblent porter le dur fardeau de « faire avec » cette contradiction, de chercher l'équilibre pouvant faciliter un relationnel supportable et ainsi garantir la réalisation satisfaisante de l'aspect matériel du travail. Dans la dimension matérielle du *care*, les rapports sociaux caractérisent également la manière dont les travailleuses s'usent à la tâche et la manière dont elles sont chosifiées. Le paradoxe entre féminité partagée et féminité divisée est au cœur de cette objectivation des travailleuses, même si le service domestique n'est pas le fruit uniquement des divisions sociale, raciale et internationale du travail, mais aussi celui de la division sexuelle du travail. L'expérience des femmes haïtiennes montre que, dans le *care* où les travailleuses sont déshumanisées, les objets peuvent être aussi valorisés qu'un corps et inversement les corps aussi dévalorisés qu'un objet. Cette situation concerne à la fois le relationnel et le matériel du *care* et doit être interrogée en référence aux rapports sociaux. Autant dire que, dans le *care*, comme dans d'autres formes de travail, le relationnel et le matériel sont imbriqués et constituent les deux effets d'une même cause : les rapports sociaux.

Bibliographie

- Anderfuhren, Marie. (2002). « Mobilité professionnelle des domestiques au Brésil (Nordeste) : une logique complexe ». *Revue du Tiers-Monde*. No 170 : avril-juin 2002. Paris. Pp. 265-285.
- Anglade, Mireille Neptune (1986). *L'autre moitié du développement : À propos du travail des femmes en Haïti*. Port-au-Prince. Éditions des Alizés.
- Aristide, Mildred (2003). *L'enfant en domesticité en Haïti : produit d'un fossé historique / Child domestic service in Haiti and its historical underpinnings*. Port-au-Prince. Bibliothèque nationale d'Haïti.
- Aubert, Nicole et Vincent de Gaulejac (1991). *Le coût de l'excellence*. Paris : seuil.

- Carby, Hazel (2008). « Femme blanche écoute ! Le féminisme noir et les frontières de la sororité », In Elsa Dorlin, *Black feminism: Anthologie du féminisme africain-américain, 1975-2000*, (pp.135-175). Paris: L'harmattan; pp. 87-111.
- Carneiro, Sueli. (2005). « Noircir le féminisme », *Nouvelles questions féministes*, Volume 24, No 2, 27-32.
- Delphy, Christine (2002). *L'Ennemi principal : 1/ Economie politique du patriarcat*. Paris : Éditions Syllepse.
- Destremau, Blandine et Bruno Lautier (Coord) (2002). *Femmes en domesticité : Les domestiques du Sud, au Nord et au Sud*. Paris ; *Revue du Tiers-Monde*. 170 : avril-juin.
- Dussuet Annie (2005). « Dire l'amour, taire le travail. Sous l'amour, le travail ... ». *Nouvelles questions féministes*, Volume 24, No 2, 86-95.
- Fanon, Frantz (1956). « Racisme et culture », In *Pour la révolution africaine*. Paris, La Découverte.
- Fraisse, Genevieve (2009). *Service ou servitude : Essai sur les femmes toutes mains*. Paris : Le bord de l'eau.-
- Gaulejac (de), Vincent. (1996). *Les sources de la Honte*. Paris: Desclée de Brouwer.
- Glenn, Evelyn Nakano (2009). « De la servitude au travail de service : les continuités historiques de la division raciale du travail reproductif payé », in Elsa Dorlin (dir.), *Sexe, race, classe, pour une épistémologie de la domination. Actuel Marx confrontation*. Paris, PUF : 21-70.
- Guillaumin, Colette (1992). *Sexe, Race et Pratique du Pouvoir, l'Idée de Nature*. Paris : Côté-Femmes.
- Hanique, Fabienne (2004). *Le sens du travail : clinique de la modernisation au guichet*. Paris: Erès.
- Hochschild, Arlie Russell (2004). « Le nouvel or du monde ». *Nouvelles Questions Féministes*, 23(3), 59-74.
- hooks, bell (2008). « Sororité : la solidarité politique entre femmes », in Elsa Dorlin, *Black feminism : anthologie du féminisme africain-américain, 1975-2000*. Paris. L'Harmattan : 113-134.

- Joseph, Rose-Myrlië (2009). « Femmes migrantes et travail du *care* », in *L'humanité.fr*. 11 décembre 2010
- Joseph, Rose-Myrlië (2012). « Relations sociales et rapports sociaux dans le *care* : entre survisibilisation des employeuses et invisibilisation des employées », in Françoise Picq et Martine Storti (dir.), *Le féminisme à l'épreuve des mutations géopolitiques*. Paris : Editions iXe. Pp.
- Kergoat, Danièle (2000). "Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe". In Helena Hirata et al. (eds.), *Dictionnaire critique du féminisme*, (pp. 66-71). Paris : PUF.
- Lhuillier, Dominique (2006). *Cliniques du travail*. Paris: Erès.
- Memmi, Albert (1985). *Portrait du colonisé – Portrait du colonisateur*. Paris : Gallimard.
- Miranda, Adelina. (2003). « Une frontière dans l'intimité. La confrontation culturelle entre femmes étrangères et femmes autochtones dans l'espace domestique ». *Cahiers du CEDREF*, 115-135.
- Molinier, Pascale (2004). « La haine et l'amour, la boîte noire du féminisme ? Une critique de l'éthique du dévouement ». *Nouvelles Questions Féministes*, 23(3), 12-25.
- Moujoud, Nassima et Jules Falquet (2010). « Cent ans de sollicitude en France : Domesticité, reproduction sociale, migration & histoire coloniale ». *Agone*, 43, 169-195.
- Nurock, Vanessa (2010). « Avant-propos : Et si les poules avaient des dents » ?. In Vanessa Nurock (Coord.), *Carol Gilligan et l'éthique du care*, (pp. 9-13). Paris : PUF.
- Oso Casas, Laura (2002). « Stratégies de mobilité sociale des domestiques immigrées en Espagne ». *Revue du Tiers-Monde*, 170, avril-juin, 287-305.
- Rollins, Judith (1990). « Entre femmes », in *Actes de la recherche en sciences sociales*. Vol. 84, septembre, 63-77.
- Roux, Patricia (2008). « Conceptions profanes de la division sexuelle du travail », in Magdalena Rosende et Natalie Benelli (dir.). *Laboratoires du travail*. Lausanne : Antipodes, 117-128.