

Le travail domestique en Tanzanie entre les luttes coloniales et post-coloniales

Approches genrées du syndicalisme

Silvia Cirillo

Mise en ligne : septembre 2024

DOI : <https://doi.org/10.51185/journals/rhca.2024.060705>

Résumé

Cet article cherche à expliquer les raisons de l'implication limitée des travailleuses domestiques en Tanzanie dans le militantisme syndical au cours des dernières décennies. Pour ce faire, il adopte une perspective historique essentielle à la compréhension du phénomène du travail domestique contemporain. Il s'intéresse au militantisme syndical des travailleurs domestiques masculins pendant la période coloniale britannique, qui cherchent à défendre une forme de service domestique salarié au moment où il perd de sa valeur et de sa respectabilité. Réfléchir à la présence ou au manque de prestige et de respectabilité associés à ce secteur professionnel au fil du temps permet de comprendre et d'interpréter les témoignages des travailleuses domestiques d'aujourd'hui. Ceux-ci ont été recueillis lors d'une recherche ethnographique en Tanzanie menée entre 2018 et 2019.

Mots clés : genre ; militantisme ; syndicalisme ; Tanzanie ; travail domestique

Domestic Service in Tanzania between Colonial and Post-Colonial Struggles. Gendered Approaches to Unionism

Abstract

This article seeks to explain the reasons behind the limited involvement of women domestic workers in Tanzania in trade union activism in recent decades. To this end, it examines some historical events that are crucial for understanding the phenomenon of contemporary domestic work. In particular, it looks at the trade union activism of male domestic servants during the British colonial period, when they sought to defend a form of waged domestic service that was losing its value and respectability. Reflecting on the presence or lack of prestige and respectability associated with this labour sector over time helps to understand and interpret the testimonies of today's female workers, which were collected during ethnographic research in Tanzania between 2018 and 2019.

Keywords: domestic service; gender; militancy; Tanzania; unionism



Ce document est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution-Non-Commercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>
<https://oap.unige.ch/journals/rhca> e-ISSN: 2673-7604

Pendant la période coloniale européenne dans l'actuelle Tanzanie continentale, d'abord sous domination allemande (1890-1916) puis britannique (1916-1961), les domestiques étaient présents dans presque tous les foyers européens, asiatiques, arabes et africains des centres urbains côtiers comme Dar es Salaam¹. La main-d'œuvre salariée des services domestiques était principalement composée d'hommes africains, communément appelés « *boy* » ou « *boi* », « *houseboy* » et autres termes apparentés, quel que soit leur âge². John Iliffe affirme que dans de nombreux pays africains, le travail domestique rémunéré a longtemps été dominé par les hommes. Ils défendaient cette profession pour le statut et la rémunération qu'elle procurait, alors que les fonctionnaires coloniaux exhortaient les femmes africaines à se consacrer à la sphère familiale³.

Cet article adopte l'approche de Mélanie Jacquemin et Violaine Tisseau qui considèrent le travail domestique dans une perspective large qui ne se limite pas au modèle de travail « salarié » introduit par la colonisation européenne. Diverses formes de service domestique ont existé, qu'il soit effectué par des hommes ou femmes, rémunéré.es ou non rémunéré.es, pratiqué dans les zones rurales et urbaines, et parmi les familles africaines ou non⁴. Ces différents types de travail domestique reflètent de multiples relations hiérarchiques, des formes de dépendance et une subordination caractéristique de l'époque. Cependant, comme le souligne Janet Bujra, notre compréhension du phénomène a été fortement influencée par les statistiques officielles produites par les fonctionnaires coloniaux, qui ne comptabilisaient que les domestiques employés par les Européen.nes et les Asiatiques, et parfois uniquement par les premier.es⁵.

Les domestiques ont joué un rôle crucial dans le contexte colonial. Sous la domination allemande, Dar es Salaam était une ville en pleine expansion, dont la population est passée de 3 000 habitants en 1887 à environ 22 500 en 1913⁶. L'urbanisation croissante et l'afflux de résident.es européen.nes, indien.nes et d'autres pays asiatiques ont favorisé l'augmentation des possibilités d'emploi dans le secteur du travail domestique salarié masculin. Selon Robyn Pariser, les Allemand.es et la plupart des autres résident.es européen.nes employaient un.e, ou, dans la plupart des cas, plusieurs domestiques à leur domicile⁷. Des hommes africains à la recherche d'un travail bien rémunéré et respectable ont rapidement rejoint ce marché du travail en pleine expansion, qui garantissait des salaires plus élevés que d'autres secteurs et offrait la sécurité d'un emploi permanent, payé mensuellement. L'évolution de la demande de domestiques s'est accompagnée de la nécessité d'employer des travailleurs bien qualifiés et ayant des rôles bien définis. Dans les années 1920 et 1930, sous le régime colonial britannique, le service domestique a atteint son plus haut niveau de spécialisation et les salaires les plus élevés. Les archives coloniales britanniques font état d'une augmentation du nombre de domestiques, passé d'environ 20 000 en 1926 à 35 000 en 1942⁸.

Cependant, entre les années 1940 et 1950, le travail rémunéré connut un déclin spectaculaire. La crise économique provoquée par la Seconde Guerre mondiale, l'augmentation de la population dans la capitale et l'introduction de nouvelles lois du travail transformèrent radicalement l'emploi. Les pressions socio-économiques poussèrent les employeur.euses à embaucher moins de domestiques, avec des qualifications moindres et des salaires plus bas. Issa Shivji a montré que les domestiques ont réagi en s'organisant dans un syndicat et en se mobilisant pour faire valoir leurs droits, rejoignant ainsi les travailleurs et travailleuses des secteurs du transport, du commerce, de l'industrie et de la construction dans leur lutte⁹.

¹ Je souhaite remercier l'équipe éditoriale et les évaluateurs anonymes pour leurs commentaires critiques, qui ont permis d'améliorer à la fois la structure et le contenu de cet article.

² Pariser Robyn (2015a), « The Servant Problem: African Servants the Making of European Domesticity in Colonial Tanganyika », in D. Hoerder, E. van Nederveen Meerkerk et S. Neunsinger (dir.), *Towards a Global History of Domestic and Caregiving Workers*, Leyde, Brill, p. 272.

³ Iliffe John (2005), *Honour in African History*, Cambridge, Cambridge University Press, p. 287.

⁴ Jacquemin Mélanie et Tisseau Violaine (2019), « Le balai comme objet politique. Regards sur les domesticités en Afrique », *Politique africaine*, 2, p. 8.

⁵ Bujra Janet (2000), *Serving Class: Masculinity and the Feminisation of Domestic Service in Tanzania*, Édimbourg, Edinburgh University Press, pp. 6-7.

⁶ Brennan James, Burton Andrew (2007), « The Emerging Metropolis: A History of Dar es Salaam, circa 1862-2000 », in J. Brennan, A. Burton et Y. Lawi (dir.), *Dar es Salaam: Histories from an Emerging African Metropolis*, East Lansing, Michigan State University Press, p. 26.

⁷ Pariser Robyn (2013), « Houseboy: Domestic Service and the Making of Colonial Dar es Salaam », thèse de doctorat, Emory University, p. 46.

⁸ Bujra J., *Serving Class...*, op. cit. p.7.

⁹ Shivji Issa (1983), « Working Class Struggles and Organisation in Tanzania, 1939-1975 », *Mawazo*, 5(2), p. 14.

Dans les années 1950, les syndicats de travailleurs et travailleuses domestiques se sont développés dans toute l'Afrique, remettant en cause le point de vue marxiste classique qui considère ce secteur comme intrinsèquement défavorisé et peu enclin à une action révolutionnaire¹⁰.

La situation a changé dans la Tanzanie postcoloniale où les domestiques sont devenu.es l'un des groupes professionnels les moins syndiqués. Depuis les années 1950, comme dans d'autres contextes africains, on a assisté à une féminisation progressive du travail domestique rémunéré qui constituait une importante voie d'accès à l'économie urbaine pour de nombreuses femmes¹¹. L'augmentation du coût de la vie a transformé la structure des ménages ruraux et urbains. Le nombre de femmes africaines migrant vers les villes a augmenté de manière significative à l'époque coloniale tardive et a continué de croître dans la période postcoloniale. En 1951, les femmes ne représentaient que 4 % des travailleurs et travailleuses employé.es comme domestiques dans les ménages privés. Leur pourcentage est passé à 14 % en 1971 et a atteint 78 % en 1990¹². En 2006, plus de 80 % des personnes employées comme domestiques étaient des femmes¹³. La concomitance entre la baisse du militantisme syndical et la féminisation croissante du travail domestique a conduit plusieurs travaux à affirmer que les travailleuses étaient « apolitiques » et « passives » par rapport à leurs homologues masculins, une perspective critiquée par de nombreuses chercheuses féministes¹⁴. Il existe en effet de nombreux exemples d'organisations de femmes en syndicats et de leur participation à des protestations collectives. Tel fut le cas en Afrique du Sud dans les années 1950, lorsque plus de 2 000 nourrices se mirent en grève lors de manifestations contre les lois sur les laissez-passer¹⁵.

Cet article vise à expliquer pourquoi les employées domestiques en Tanzanie n'ont pas été actives dans le militantisme syndical au cours des dernières décennies. Ces réflexions s'appuient sur l'analyse de témoignages de travailleuses domestiques que j'ai collectés dans les villes de Dar es Salaam et Morogoro entre 2018 et 2019, dans le cadre de ma recherche doctorale. Ma recherche ethnographique a été facilitée par Comunità Volontari per il Mondo (CVM), une ONG italienne qui soutient les associations de travailleurs et travailleuses domestiques en Tanzanie. Les personnes interrogées comprenaient des représentant.es d'associations de travailleurs et travailleuses domestiques, des membres de l'association Conservation, Hotels, Domestic Social Services and Consultancy Workers Union (CHODAWU) et des travailleurs et travailleuses domestiques affilié.es ou non à ces organisations. Au cours de mes recherches, je me suis rendue dans les bureaux de ces organisations pour recueillir les témoignages directs de leurs membres et consulter la documentation qui y est conservée. J'ai également interrogé des représentant.es d'organisations telles que l'International Domestic Workers Federation (IDWF) et l'Organisation internationale du travail (OIT). Avec le soutien indispensable d'un interprète local – sans lequel la recherche n'aurait pas été possible –, j'ai mené des entretiens semi-directifs, des *focus groups*, des entretiens approfondis ouverts et des conversations informelles avec des travailleuses domestiques et des employeurs et employeuses pendant et en dehors des activités promues par le CVM. En outre, j'ai collecté et analysé 25 récits de vie de travailleuses domestiques (âgées de 17 à 30 ans) qui ont ensuite été transcrits du swahili à l'anglais en vue d'une analyse plus approfondie¹⁶. Avant d'explorer le point de vue des travailleuses domestiques que j'ai interrogées, l'article examine un certain nombre d'enchaînements historiques, essentiels pour comprendre la mobilisation supposément « faible » des travailleuses domestiques contemporaines en Tanzanie. Je reviendrai sur des événements tels que la formation et la dissolution du premier syndicat de domestiques, l'émergence d'autres syndicats et l'influence du gouvernement colonial sur ces derniers, ainsi que la grève de 1956 (qui a représenté une étape importante dans la lutte pour la libération nationale) et le rôle des syndicats pendant et après la période socialiste. Sans un examen minutieux de la littérature historique, la recherche anthropologique prend le risque d'analyses superficielles incapables de comprendre et d'interpréter le point de vue des travailleuses domestiques interrogées, ainsi que les stratégies qu'elles adoptent aujourd'hui pour améliorer leurs conditions, y compris en dehors des structures

¹⁰ Voir Stichter Sharon (1975), « The Formation of a Working Class in Kenya », in S. Stichter (dir.), *The Development of an African Working Class*, Londres, Longman, pp. 21-48.

¹¹ Hepburn Sacha (2022), *Home Economics: Domestic Service and Gender in Urban Southern Africa*, Manchester, Manchester University Press, pp. 57-58.

¹² Bujra J., *Serving Class...*, op. cit. pp. 7-8.

¹³ Namukasa Aishah (2011), « Africa », in H. Schwenken et L. Heimeshoff (dir.), *Domestic Workers Count: Global Data on an Often Invisible Sector*, Kassel, Kassel University Press, p.19.

¹⁴ Voir par exemple : Lee-Treweek Geraldine (1997), « Women, Resistance and Care: an Ethnographic Study of Nursing Auxiliary Work », *Work, Employment and Society*, 11(2), pp. 47-63.

¹⁵ Cock Jacklyn (1980), *Maids and Madams: A Study in the Politics of Exploitation*, Johannesburg, Ravan Press, p. 53.

¹⁶ La recherche doctorale a été financée dans le cadre du projet Eureka, qui comprend un cofinancement de l'ONG italienne Comunità di Volontari per il Mondo (CVM) à Ancône, dans la région des Marches, et de l'université d'Urbino.

syndicales¹⁷. Tout au long de l'article, je m'attache à saisir les sentiments de respectabilité, d'honneur et de prestige – ou, à l'inverse, de honte et de dédain – associés au travail domestique et le poids qu'ils peuvent avoir sur les choix et les stratégies adoptés par les domestiques pour défendre leurs intérêts.

Un secteur d'emploi à défendre

Pendant la période coloniale, d'abord sous la domination allemande, puis sous la domination britannique, le service domestique rémunéré à Dar es Salaam était une occupation convoitée par de nombreux hommes. Au moins jusqu'aux années 1930, il était considéré comme un privilège réservé à un petit nombre, conférant prestige et respectabilité. Comme le note Jonathon Glassman à propos des centres urbains côtiers de la fin du XIX^e siècle, les citoyens ordinaires, qu'ils soient ou non swahiliphones, originaires des villages côtiers ou de l'intérieur des terres, ont tous cherché à trouver une place dans une économie commerciale en expansion en rejoignant les communautés urbaines de la côte¹⁸. Selon Carol Eastman, des personnes de divers groupes ethniques ont envoyé leurs enfants, garçons et filles, travailler pour des ménages swahilis aisés. Pour les garçons, cette expérience était l'occasion de recevoir une éducation et d'acquérir les compétences nécessaires pour être ensuite employés comme domestiques dans les maisons coloniales le long de la côte¹⁹. Il est intéressant de noter que Michelle Liebst décrit le cas d'enfants, souvent d'anciens esclaves « libérés », qui fournissaient des services domestiques non rémunérés à des missionnaires dans des zones rurales, dans le cadre du programme éducatif des missions. Une fois adultes, ils et elles travaillaient comme domestiques rémunérés pour les administrateurs coloniaux allemands et pour les voyageurs et voyageuses européennes. Comme le dit Michelle Liebst : « Après tout, ils aspiraient à devenir une version des *waungwana*, les libres de la côte »²⁰.

Le service domestique présentait de nombreux avantages, notamment des salaires relativement élevés, une spécialisation professionnelle et la possibilité d'accéder aux milieux culturels urbains de la côte, considérés comme un *standing* approprié pour un véritable « gentleman » (autre interprétation du terme *mwungwana*, pl. *waungwana*)²¹. En particulier pendant la période du colonialisme britannique, dans les années 1920 et 1930, les salaires des domestiques étaient nettement plus élevés que ceux des travailleurs et travailleuses des plantations de sisal, des mineurs et des autres ouvriers. La diversité des salaires et des spécialisations des domestiques à Dar es Salaam ressort clairement dans l'édition de 1930 du *Handbook of Tanganyika*. Un simple cuisinier ne pouvait pas être engagé pour moins de 40 à 50 shillings par mois, tandis qu'un cuisinier qualifié demandait 60 à 80 shillings. Dans certaines localités comme Dar es Salaam et Tanga, des cuisiniers originaires de Goa étaient principalement employés dans des hôtels et gagnaient environ 150 à 200 shillings par mois. Les hommes de ménage expérimentés étaient payés entre 50 et 70 shillings par mois dans les zones urbaines²². En comparaison, dans le district de Dar es Salaam, les travailleurs agricoles et les ouvriers non qualifiés gagnaient entre 20 et 30 shillings par mois, tandis que les salaires des artisans et des ouvriers qualifiés variaient entre 30 et 40 shillings par mois. Dans les autres régions de Tanzanie, en dehors de Dar es Salaam, les salaires étaient encore plus bas²³.

Deborah Bryceson explique qu'à l'époque, la migration de la main-d'œuvre concernait des milliers d'hommes africains originaires de régions marginales du pays qui se rendaient dans les plantations de sisal le long de la côte et sur la ligne de chemin de fer centrale, acceptant des emplois avec des salaires très bas. L'activité économique à Dar es Salaam était centrée sur le travail de bureaux de l'administration coloniale et des diverses entreprises commerciales, nécessitant une main-d'œuvre qualifiée. Les Indiens ont trouvé à se faire employer dans les services publics, mais ils étaient nombreux et compétitifs aussi dans le secteur du commerce privé dont ils dominaient le paysage, des petites entreprises aux grandes sociétés. Ils bénéficiaient de solides réseaux de soutien mutuel, avaient accès à des biens et des capitaux,

¹⁷ Afin de protéger la vie privée des femmes que j'ai interrogées, tous les noms mentionnés dans cet article sont fictifs.

¹⁸ Voir Glassman Jonathon (1995), *Feasts and Riot: Revelry, Rebellion, and Popular Consciousness on the Swahili Coast, 1856-1888*, Londres, James Currey.

¹⁹ Eastman Carol (1994), « Service, Slavery ("Utumwa") and Swahili Social Reality », *Afrikanistische Arbeitspapiere*, 37, pp. 93-94.

²⁰ Liebst Michelle (2021), *Labour and Christianity in the Mission : African workers in Tanganyika and Zanzibar, 1864-1926*, Woodbridge, Boydell & Brewer. Voir en particulier le chapitre 5, p. 182.

²¹ Glassman J., *Feasts and Riot...*, op. cit., p. 62.

²² Sayers Gerald (1930), *The Handbook of Tanganyika*, Londres, Macmillan and Co, p. 470.

²³ *Ibid.*, pp. 472-473.

aux apprentissages et aux possibilités de formation, souvent refusés à leurs concurrents africains²⁴. Ainsi, pour les hommes africains, le service domestique représentait un moyen d'échapper aux conditions dégradantes d'autres types d'emploi, à la campagne comme à la ville.

Il était courant pour les riches employeur.euses, indien.nes ou européen.nes, de recruter cinq ou six travailleurs domestiques, chacun exerçant un métier spécifique : serviteur, homme de ménage, jardinier, blanchisseur, infirmier ou gardien d'enfant, cuisinier et aide-cuisinier, etc²⁵. Comme l'explique Michelle Liebst, le rôle social d'un domestique n'était pas nécessairement élevé, mais le fait de travailler pour des Européen.nes lui permettait de revendiquer un statut, certes précaire. Les domestiques appartenaient à une catégorie restreinte et relativement aisée d'intermédiaires coloniaux qui jouissaient d'une exposition unique et étroite aux cultures européennes²⁶. Carol Eastman souligne que les domestiques acquéraient parfois une réputation d'excellents cuisiniers et valets, et que leur tenue distinctive devenait un symbole de prestige et de « civilisation ». Leur élégance raffinée était associée au *mwungwana* et contrastait fortement avec les vêtements simples, sans chapeau ni chaussures, typiques du statut servile²⁷. Maria Suriano souligne que dans les années 1940, les *maboi* (serviteurs) participaient avec leurs employeurs et employeuses à des événements culturels qui incluaient la pratique de la musique, des chansons et des danses associées à la modernité coloniale, au prestige, à l'éducation formelle et aux bonnes manières. Ils jouaient le rôle d'« intermédiaires culturels clés, car ils voyaient leurs employeurs et employeuses européen.nes danser lors de leurs fêtes privées et enseignaient ensuite les danses de salon à leur entourage²⁸ ».

Ces conditions de travail favorables ont commencé à s'estomper à mesure que l'afflux de main-d'œuvre migrante dans les villes augmentait. Dans les années 1950, alors que l'emploi dans les secteurs de l'industrie et des services se diversifia considérablement, augmentant ainsi les possibilités de spécialisation, le travail domestique devint progressivement une forme d'emploi mal rémunéré. Au cours de ces mêmes années – bien qu'avec d'évidentes différences –, une « crise » du travail domestique s'est produite dans plusieurs pays européens, dont l'Angleterre et le Pays de Galles, ainsi qu'aux États-Unis, avec une baisse significative du nombre de domestiques en activité²⁹. Matthew Lockwood explique qu'au Tanganyika, la crise alimentaire des années 1950 et l'augmentation accélérée des prix du maïs dans la période d'après-guerre entraînèrent une compression des salaires dans tous les secteurs. Si les augmentations nominales des salaires accordées aux fonctionnaires et aux travailleurs portuaires ont permis en partie d'améliorer leur situation, en comparaison, la situation des travailleurs domestiques était désespérée. En 1953, le salaire d'un domestique ne lui permettait d'acheter que 15 % du maïs qu'il pouvait acquérir dans les années 1930³⁰. Cette situation a incité les domestiques à fonder un syndicat et à mener une mobilisation collective de plus en plus pressante.

Mobilisation collective et activité syndicale (1939-1949)

En 1939, l'African Cooks, Washermen and House Servants' Association (ACWHSA) – l'ancienne Chama cha Wapishi na Maboi (Association des cuisiniers et des domestiques) – est fondée à Dodoma. Il s'agit de l'un des premiers syndicats africains à être déclaré, l'enregistrement officiel ayant eu lieu en 1945³¹. Le syndicat cherchait à obtenir le soutien du gouvernement pour offrir à ses membres de meilleurs salaires et des avantages supplémentaires, notamment des soins médicaux et des primes, et aspirait à disposer de son propre bureau, d'un magasin et d'un centre d'hébergement. Les membres payaient une cotisation mensuelle et l'un des objectifs était de fournir une « assistance financière aux domestiques sans

²⁴ Bryceson Deborah Fahy (2018 [1987]), « A Century of Food Supply in Dar Es Salaam: From Sumptuous Suppers for the Sultan to Maize Meal for a Million », in J. Guyer (dir.), *Feeding African Cities*, Londres, Routledge, pp. 155-202.

²⁵ Bujra J., *Serving Class...*, op. cit., p. 81.

²⁶ Liebst M., *Labour and Christianity...*, op. cit., pp. 151-152.

²⁷ Eastman C., « Service... », art. cité, p. 94.

²⁸ Suriano Maria (2011), « Making the Modern: Contestations Over Muziki Wa Dansi in Tanganyika, Ca. 1945-1961 », *African Studies*, 70(3), p. 396.

²⁹ Sarti Raffaella (2006), « Domestic Service: Past and Present in Southern and Northern Europe », *Gender and History*, 18(2), p. 223, tableau 1.

³⁰ Lockwood Matthew (1998), *Fertility and Household Labour in Tanzania: Demography, Economy, and Society in Rufiji District, c.1870-1986*, Oxford, Clarendon Press, p. 77.

³¹ Pariser Robyn (2015b), « Masculinity and Organized Resistance in Domestic Service in Colonial Dar es Salaam, 1919-1961 », *International Labor and Working-Class History*, 88, p. 114.

emploi »³². Les statuts de l'association reflétaient sa grande cohésion : ils annonçaient que les décisions seraient prises sans perte de temps et à l'unanimité³³.

La création de l'association était également une tentative de la part des hommes de défendre leur honneur et leur identité masculine, menacés par la transformation du service domestique. Un scénario similaire s'observe dans d'autres contextes de l'Afrique sous domination coloniale. Charles Van Onselen interprète les gangs et les groupes de jeunes *Amalaita* en Afrique du Sud comme une « armée de libération des domestiques » qui luttait pour réaffirmer leur masculinité, compromise lors de l'une des premières vagues de prolétarianisation³⁴. Lisa Lindsay montre que les syndicalistes du Nigéria colonial ont manipulé et exploité le concept de « *male breadwinner* » (homme soutien de famille) comme stratégie discursive pour obtenir des salaires plus élevés et protester contre l'augmentation du coût de la vie pendant la Seconde Guerre mondiale³⁵. Au Tanganyika, à la même époque, la masculinité était de plus en plus connectée au fait de rapporter un salaire gagné dans l'économie coloniale. Le discours sur les hommes chefs de famille est donc devenu une stratégie utile pour les syndicats et les travailleurs dans leurs négociations collectives et individuelles avec les employeurs ou l'État.

En septembre 1948, l'ACWHSA comptait cinquante-deux sections au Tanganyika, avec un total de plus d'un millier de membres. Cependant, l'association manquait encore de structure et peinait à s'organiser. De plus, les domestiques n'avaient pas les moyens de payer les frais d'adhésion au syndicat. En 1948, sur un total de 287 membres, seuls 27 avaient payé leur cotisation³⁶. Toutefois, Marjorie Mbilinyi a observé que les domestiques étaient bien plus organisés qu'il n'y paraît. La ségrégation raciale coloniale divisait les communautés européennes, asiatiques et les populations africaines de manière hiérarchique dans tous les domaines de la vie : les zones résidentielles étaient racialement ségréguées, les écoles étaient séparées et les types et les niveaux d'emploi étaient divisés par catégories raciales. Les domestiques vivaient dans des quartiers de la ville complètement séparés de ceux de leurs employeurs et devaient parcourir des kilomètres pour se rendre au travail chaque jour. Ils passaient donc leur « temps libre » dans des communautés ségréguées avec leurs collègues, ce qui leur permettait de consolider les réseaux de solidarité, de partager leurs expériences professionnelles et de se mobiliser pour affronter leurs difficultés³⁷.

Le mouvement syndical au Tanganyika a également progressé grâce à des alliances interclasses impliquant divers secteurs tels que celui des travailleurs de l'hôtellerie, les dockers, les commerçants, les travailleurs des services publics et d'autres Africains plus aisés, tous unis par un sentiment anticolonial. Cependant, les autorités coloniales ont tenté à plusieurs reprises de créer des alliances afin de contrôler le mouvement syndical naissant et d'influencer son travail en l'orientant vers des choix apolitiques, « constructifs » et « responsables » qui ne menaçaient pas le pouvoir de l'État colonial³⁸. Dans certaines circonstances, il y eut une convergence d'intérêts entre les syndicats et les employeurs et employeuses européens, le syndicat étant disposé à accepter les plaintes des employeurs et employeuses contre les domestiques qui n'accomplissaient pas leurs tâches. Malgré ces alliances ambiguës, l'ACWHSA a fermement soutenu les revendications des domestiques en matière d'augmentation de salaires et de reconnaissance du travail qualifié. Cette association présenta de nombreuses pétitions au gouvernement et lança des appels répétés pour rencontrer les fonctionnaires coloniaux afin de discuter des revendications des travailleurs. Fatigués par les demandes incessantes du syndicat, les fonctionnaires du ministère du Travail ont cessé toute communication avec l'ACWHSA et son enregistrement a finalement été annulé par le registre des syndicats en juin 1949³⁹.

³² Tsuruta Tadasu (2006), « African Imaginations of Moral Economy: Notes on Indigenous Economic Concepts and Practices in Tanzania », *African Studies Quarterly*, 9(1-2), p. 111.

³³ Iliffe John (1979), *A Modern History of Tanganyika*, Cambridge, Cambridge University Press, p. 397.

³⁴ Van Onselen Charles (1982), « The Witches of Suburbia: Domestic Service on the Witwatersrand, 1890-1914 », in C. Van Onselen (dir.), *Studies in the Social and Economic History of the Witwatersrand 1886-1914*, vol. 2, Londres, Longman.

³⁵ Lindsay Lisa (2007), « Working With Gender: The Emergence of the "Male Breadwinner" in Colonial Southwestern Nigeria », in C. Cole, T. Manuh et S. Miescher (eds.), *Africa After Gender ?*, Bloomington, Indiana University Press, pp. 241-252.

³⁶ Pariser R., « Masculinity and... », art. cité, pp. 114-115.

³⁷ Mbilinyi Marjorie (1985), « "City" and "Countryside" in Colonial Tanganyika », *Economic and Political Weekly*, 20(43), p. WS-94.

³⁸ Bujra J., *Serving Class...*, op. cit., p. 158.

³⁹ Pariser R., « Masculinity and... », art. cité, p. 119.

Vers la fin du syndicalisme autonome (1949-1964)

Pendant plusieurs années, et au moins de 1949 à 1953, l'ACWHSA refusa de se dissoudre et inonda les fonctionnaires coloniaux de pétitions et de demandes qui sont parvenues jusqu'au secrétaire aux Colonies en Grande-Bretagne, à la reine et au secrétaire général des Nations unies. Le ton intimidant des plaintes était d'autant plus inquiétant pour les autorités qu'à la même période la rébellion des Mau Mau venait de commencer dans le Kenya voisin où l'état d'urgence avait été décrété. Janet Bujra a trouvé une référence explicite aux émeutes du Kenya dans une lettre à la reine, où Saleh bin Fundi et d'autres représentants de l'ancienne ACWHSA écrivent : « Je ne veux pas frapper les gens avec des machettes comme cela se fait au Kenya⁴⁰... ».

Les dirigeants syndicaux ne sont pas restés passifs lors de la dissolution de l'ACWHSA. À cette époque, de nombreux mouvements nationalistes et anticoloniaux se sont formés sur le continent et menaçaient le contrôle de la Grande-Bretagne sur ses colonies. L'ACWHSA s'allia au parti nationaliste anticolonial du Tanganyika, la Tanganyika African National Union (TANU), et à son organisation syndicale centralisée, la Tanganyika Federation of Labour (TFL). Avec le soutien de la TANU et de la TFL, le syndicat des travailleurs et travailleuses domestiques renaît en 1955 sous le nom de Tanganyika Domestic and Hotel Workers Union (TDHWU), qui semble plus important et mieux organisé⁴¹.

Peu après sa création, le TDHWU a mené l'une des plus grandes grèves de l'histoire de Dar es Salaam. Elle est déclenchée en protestation contre des licenciements d'employés de l'industrie hôtelière. Initiée en décembre 1956, la grève dura environ trois semaines et, outre les domestiques et les travailleurs de l'hôtellerie, vit la participation de travailleurs employés dans la construction, le bâtiment et le transport motorisé. On estime qu'au moins 10 000 travailleurs se sont mis en grève à Dar es Salaam cette année-là⁴². À la suite de cette grève, de nombreux travailleurs ont été licenciés. L'atmosphère à Dar es Salaam est restée tendue tout au long des mois de décembre 1956 et janvier 1957, et la TFL a menacé d'appeler à une grève générale à l'échelle nationale si les travailleurs n'étaient pas réembauchés. Un salaire minimum a été établi à Dar es Salaam, dont les syndicats auraient pu s'attribuer le mérite⁴³. Mais la conséquence fut que de nombreux domestiques ont été licenciés par des employeurs et employeuses qui n'avaient pas les moyens de payer leur salaire, selon une enquête menée par J. A. K. Leslie en 1956⁴⁴. Le salaire minimum pour les femmes était nettement inférieur à celui des hommes : le taux de salaire légal pour les hommes en âge de travailler était de 42 shillings de l'heure, tandis que pour les femmes en âge de travailler, il était de 32 shillings. Si l'employeur ou l'employeuse fournissait des aménagements, le taux tombait à 36 shillings de l'heure pour les hommes et à 26 shillings de l'heure pour les femmes. Ce scénario offrait aux employeurs et employeuses une puissante incitation économique à embaucher des jeunes femmes plutôt que des hommes⁴⁵.

La TFL et ses syndicats ont rapidement montré de considérables faiblesses internes. Les problèmes financiers étaient évidents et les syndicats se sont retrouvés dans l'incapacité de collecter régulièrement les cotisations de leurs membres. En conséquence, l'alliance entre les syndicats et la TANU a commencé à s'affaiblir. De nombreux dirigeants syndicaux n'appréciaient pas le contrôle croissant du gouvernement sur les activités syndicales et ont accusé les dirigeants de la TANU de tromperie. Le gouvernement a tenté de limiter l'autonomie de la TFL et le droit de grève. En juin 1962, l'Assemblée nationale adoptait trois projets de loi, dont l'un faisait de la TFL une fédération désignée, ce qui permettrait au gouvernement de la contrôler⁴⁶. Un deuxième projet de loi introduisait de nouvelles procédures d'arbitrage et de conciliation, obligeant à les suivre avant d'entamer toute action de grève. Ce projet de loi visait à interdire le droit de grève et à éliminer définitivement la possibilité pour les syndicats d'appeler à la grève avec des préavis courts. Le troisième projet de loi stipulait que les fonctionnaires gagnant plus de 702 livres sterling (1 965 dollars américains) par an ne pouvaient pas être membres d'un syndicat. Cette disposition excluait de fait de nombreux dirigeants de syndicats d'employés de l'État⁴⁷. Un an plus tard, le ministre du Travail fit circuler un projet de loi visant à intégrer la TFL à son ministère.

⁴⁰ Lettre du 10 septembre 1953, citée dans Bujra J., *Serving Class...*, *op. cit.*, p. 68.

⁴¹ Pariser R., « Masculinity and... », art. cité, pp. 110-111.

⁴² *Ibid.*, p. 124.

⁴³ Friedland William H. (1969), *Vuta Kamba: the Development of Trade Unions in Tanganyika*, Stanford, Hoover Institution Press, p. 22.

⁴⁴ Leslie J. A. K. (1963), *A Survey of Dar es Salaam*, Oxford, Oxford University Press, p. 5.

⁴⁵ Pariser R., *Houseboy...*, *op. cit.*, p. 222-223.

⁴⁶ Tordoff William (1966) « Trade Unionism in Tanzania », *The Journal of Development Studies*, 2(4), pp. 414-415.

⁴⁷ Friedland W., *Vuta Kamba...*, *op. cit.*, p. 128.

La situation atteint son paroxysme en 1964, lors d'une mutinerie militaire qui échoua. Au moins 200 dirigeants syndicaux furent arrêtés, accusés d'avoir soutenu la rébellion. Pendant leur détention, le gouvernement prit des mesures décisives en dissolvant la TFL et en créant l'Union nationale des travailleurs du Tanganyika (NUTA), une entité contrôlée par le gouvernement, affiliée à la TANU et dirigée par des personnalités proches du gouvernement⁴⁸. La plupart des syndicalistes détenus ont été libérés par la suite. Avec d'autres qui n'avaient pas été arrêtés, ils jurèrent allégeance et exprimèrent leur confiance au président Nyerere et à son gouvernement. Cet événement marqua la fin du syndicalisme autonome au Tanganyika⁴⁹.

Période post-coloniale : du socialisme à la libéralisation

Pendant la période socialiste (de 1967 aux années 1980), les syndicats, initialement considérés comme parties intégrantes du mouvement socialiste, ont rapidement été strictement contrôlés par l'État. Tous les syndicats indépendants ont été interdits et leurs membres ont été transférés à la nouvelle fédération centrale. L'AITN comprenait neuf sections industrielles, dont celle des travailleurs et travailleuses de l'hôtellerie et de la domesticité. Bien qu'un congrès annuel élu ait été prévu, les membres du syndicat étaient majoritairement exclus de la gestion quotidienne de l'organisation. La structure administrative de la NUTA était centralisée : le secrétaire général et son adjoint étaient nommés par le président de la Tanzanie, et tous les autres fonctionnaires étaient nommés par le secrétaire général⁵⁰.

Issa Shivji a montré que le nombre de grèves a chuté de façon spectaculaire au cours de cette période. Entre 1965 et 1970, il n'y a eu que 74 grèves impliquant 90 308 travailleurs et travailleuses, contre 561 grèves entre 1958 et 1960 (impliquant environ 240 000 travailleurs et travailleuses) et 362 grèves entre 1961 et 1964 (impliquant 99 382 travailleurs et travailleuses). Cependant, une nouvelle vague de grèves spontanées a eu lieu entre 1971 et 1973, auxquelles ont participé près de 29 000 travailleurs et travailleuses. Cette fois, la direction du mouvement n'était pas entre les mains des syndicats organisés mais de personnes ayant habilement su exploiter les comités de travailleurs, officiellement établis en tant qu'organes disciplinaires, mais non soumis à la supervision directe des organes syndicaux⁵¹. L'objectif des grèves spontanées et localisées de cette période, qui ont duré les cinq années suivantes, était de s'opposer aux propriétaires et aux dirigeants bureaucratiques.

En 1978, la NUTA a pris le nom de Jumuiya ya Wafanyi Kazi wa Tanzania (JUWATA, Union des travailleurs tanzaniens). Devenue une extension *de facto* du pouvoir de l'État, elle suivait les directives du parti unique, le Chama Cha Mapinduzi (CCM, ou Parti de la Révolution). Tous les travailleurs et travailleuses devenaient automatiquement membres du syndicat dès leur embauche et leurs cotisations étaient déduites de leur salaire. Les personnes dont l'emploi était difficile à suivre, comme les domestiques, faisaient exception à cette règle⁵². Ce groupe ne voyait plus le syndicat comme un instrument approprié pour porter ses doléances. Nombre d'entre eux et elles déploraient les pratiques d'emploi de la nouvelle classe dirigeante, considéraient JUWATA comme un organisme corrompu et l'assimilaient au pouvoir de l'État, ennemi des travailleurs. Janet Bujra indique que dans les années 1980, les domestiques et employés d'hôtel ne représentaient que 3 % du nombre total de membres des syndicats ; en 1986, ils et elles étaient 9 964 sur un total de 342 468⁵³. Si les responsables de JUWATA ont essayé d'augmenter le nombre de membres en faisant pression sur les employeurs et employeuses, ils n'étaient pas engagés dans la lutte pour les droits de la classe ouvrière et ne voyaient pas d'un bon œil l'agitation ouvrière.

Les années 1980 ont été une période de stagnation et de déclin économiques graves, avec une forte inflation et une baisse drastique des salaires réels qui a touché même les cadres les plus élevés. Malgré cela, la demande de domestiques n'a pas diminué : au contraire, les entrepreneurs asiatiques et les membres de la nouvelle classe dirigeante africaine avaient besoin d'une aide domestique pour diverses raisons, notamment pour maintenir l'emploi salarié des deux conjoint.es et exercer de petites activités commerciales privées

⁴⁸ Bujra J., *Serving Class...*, *op. cit.*, p. 65.

⁴⁹ Tordoff W., « Trade Unionism in Tanzania... », art. cité, p. 417.

⁵⁰ Bienefeld Manfred A. (1979), « Trade Unions, the Labour Process, and the Tanzanian State », *The Journal of Modern African Studies*, 17(4), p. 581.

⁵¹ Shivji Issa G. (1976), *Class Struggles in Tanzania*, New York et Londres, Monthly Review Press, pp. 134-136.

⁵² Fischer Gundula (2013), « Revisiting Abandoned Ground: Tanzanian Trade Unions' Engagement with Informal Workers », *Labor Studies Journal*, 38(2), p. 147.

⁵³ Bujra J., *Serving Class...*, *op. cit.*, p. 165-166.

considérées comme illégales, mais qui étaient officieusement répandues⁵⁴. Dans ce contexte, les travailleuses qui étaient de plus en plus nombreuses à migrer de la campagne vers les villes ont vu dans les services domestiques abandonnés par les hommes l'une des rares possibilités concrètes d'emploi en ville.

À partir de 1985, face à la crise économique, le gouvernement tanzanien a entamé un processus de réforme économique et de libéralisation, sous la pression du Fonds monétaire international (FMI) et de la Banque mondiale. Les principales conséquences de la libéralisation économique se sont manifestées par des coupes drastiques et punitives dans le secteur de l'emploi et des services publics, ainsi que par la croissance de l'économie informelle/non officielle. De nombreux travailleurs et travailleuses de différentes classes sociales, des pauvres aux riches entrepreneurs et entrepreneuses ont entrepris des activités génératrices de revenus supplémentaires dans la nouvelle économie informelle en plein essor⁵⁵. En 1991, le Code de conduite pour les dirigeants a été abrogé. La même année, JUWATA a pris son indépendance vis-à-vis du CCM et est devenu l'Organisation of Tanzanian Trade Unions (OTTU), bien que cette transformation n'ait pas débouché sur un syndicalisme véritablement autonome⁵⁶.

Depuis lors, les syndicats ont alterné entre un contrôle constant du gouvernement et des efforts pour s'établir en tant qu'organisations autonomes de la société civile. En 2000, la fédération actuelle, le Trade Union Congress of Tanzania (TUCTA), a été créée avec une adhésion volontaire plutôt qu'obligatoire⁵⁷. Parmi ses affiliés, figure le Conservation, Hotels, Domestic, Social Services and Consultancy Workers Union (CHODAWU), créé en 1995 dans le but de défendre et de lutter pour les droits des domestiques et d'autres professions⁵⁸. Cependant, seul un petit pourcentage de domestiques en sont membres. En 2013, la CHODAWU n'indiquait que 5 200 domestiques enregistrés sur un total de 36 000 membres. En 2019, lorsque j'ai visité le bureau de la CHODAWU à Dar es Salaam, le nombre de membres avait dépassé 40 000, dont environ 8 000 étaient des domestiques ; 98 % étaient des femmes⁵⁹.

Les femmes dans le travail domestique contemporain

Actuellement, le pourcentage de femmes employées comme domestiques en Tanzanie est nettement plus élevé que celui des hommes. Une étude réalisée en 2016 par l'Organisation internationale du travail (OIT) a révélé qu'il y avait au moins 883 779 domestiques sur le continent et 203 622 à Zanzibar. Si l'on tient compte des domestiques informelles, qui ne sont pas toujours officiellement reconnues comme telles, ce chiffre atteint au moins 1 728 228 personnes en Tanzanie, les femmes représentant 75 % du total⁶⁰.

Le même petit pourcentage d'hommes africains travailleurs domestiques continue à être employé à Dar es Salaam et dans d'autres villes, principalement dans les maisons des familles européennes et asiatiques les plus riches, laissant les femmes africaines effectuer les tâches les moins bien rémunérées dans les maisons africaines et asiatiques moins aisées⁶¹. Dans la Tanzanie postcoloniale, le travail domestique rémunéré est de plus en plus considéré comme une tâche féminine et a perdu l'importance qu'il avait autrefois. Dans ce contexte, avec le changement de la nature du travail et du profil des travailleurs et travailleuses qui l'effectuent, beaucoup dans la profession ont « oublié » cette histoire d'action collective. Au cours de mes recherches ethnographiques en Tanzanie, personne ne s'est souvenu d'événements spécifiques tels que la grève de 1956 ou d'autres actions importantes de ce type. Un représentant du syndicat CHODAWU n'en fait qu'un commentaire général : « Les travailleurs domestiques travaillaient dans les maisons des colons. Ils ont certainement participé aux luttes pour l'indépendance du pays⁶². » Plusieurs des personnes que j'ai interrogées (domestiques, employeurs et employeuses et représentants syndicaux) associaient les révoltes des domestiques aux luttes contre le régime colonial, sans aucune référence aux éventuelles demandes d'amélioration

⁵⁴ *Ibid.*, p. 10.

⁵⁵ Voir Lugalla Joe (1997), « Development, Change, and Poverty in the Informal Sector During the Era of Structural Adjustments in Tanzania », *Canadian Journal of African Studies*, 31(3), pp. 424-451.

⁵⁶ Hagglund George (1994), « Trade Unions and Labor Education in East Africa », *Labor Studies Journal*, 19(1), p. 83.

⁵⁷ Fischer G., « Revisiting... », art. cité, p. 147.

⁵⁸ International Domestic Workers Federation (IDWF) (2014), *Report Findings on the Process towards Ratification of C189 in Tanzania*, Dar es Salaam, Research Reports, p. 8.

⁵⁹ Rapport annuel de CHODAWU, 2019, consulté le 13 août 2019 au bureau de CHODAWU à Dar es Salaam.

⁶⁰ OIT (2016), *A Situational Analysis of Domestic Workers in the United Republic of Tanzania*, Dar es Salaam, Bureau de pays de l'OIT à Dar es Salaam, pp. 98, 109.

⁶¹ Pariser R., « Masculinity and... », art. cité, p. 125.

⁶² Moïse, 55 ans, entretien réalisé le 16 septembre 2018, Dar es Salaam.

des conditions de travail de l'époque. En outre, en ce qui concerne les syndicats, toutes les personnes que j'ai interrogées, tant les domestiques que les représentants des syndicats actuels, ont déclaré que ces syndicats « n'existaient pas » dans le passé. Personne ne se souvient de l'ACWSA des années 1940 ou d'autres syndicats plus récents. Dans leurs témoignages, la création de syndicats est un événement récent, le résultat d'une prise de conscience croissante des droits des femmes travailleuses et d'un effort de diverses organisations nationales et internationales pour rendre visibles leurs conditions d'exploitation au travail.

Le travail domestique est dévalué aujourd'hui. Les salaires sont extrêmement bas et il est présenté comme un emploi simple et non qualifié que tout le monde peut faire. Les salaires des domestiques que j'ai interrogées varient entre 30 000 TZS (11 euros) et 70 000 TZS (26 euros) par mois, avec quelques rares exceptions de femmes gagnant entre 70 000 TZS et 100 000 TZS (37 euros). Le salaire mensuel moyen était de 50 000 TZS (18 euros). Quand nous nous sommes rencontrées, les femmes interrogées étaient employées comme domestiques à domicile par des ménages tanzaniens de classe moyenne et percevaient un salaire mensuel. Cependant, elles avaient également connu des périodes de travail non rémunéré ou de compensation sous d'autres formes dans le passé, comme un petit argent de poche occasionnellement versé, des cadeaux en nature pour leur famille ou une aide pour les dépenses scolaires.

Les travailleuses domestiques effectuent une grande variété de tâches, allant de l'entretien ménager à la garde d'enfants, en passant par la préparation des repas, la vaisselle, la lessive et les petites courses ménagères. La frontière est très mince entre le travail domestique rémunéré et non rémunéré, qui est généralement effectué au service de la famille élargie. La plupart des femmes que j'ai interrogées entre 2018 et 2019 ont passé plusieurs années – souvent pendant l'enfance ou l'adolescence – à effectuer un travail non rémunéré en échange d'une scolarisation, une promesse souvent non tenue. Au fil du temps, ces femmes ont changé d'emploi, alternant travail rémunéré et non rémunéré, déménageant d'une maison à l'autre dans l'espoir de trouver de meilleures conditions de travail. Sara raconte :

J'ai travaillé pendant de nombreuses années chez mon oncle et ma tante sans recevoir aucune rémunération. Je n'étais qu'une jeune fille et j'acceptais ces conditions, mais je pensais qu'un jour je trouverais un meilleur emploi, peut-être dans une riche famille européenne qui vous paie beaucoup d'argent et vous offre de beaux vêtements européens.⁶³

Pendant la période coloniale, le service domestique non rémunéré, par exemple auprès de ménages « swahilis » aisés⁶⁴ ou de « missionnaires européens »⁶⁵, était considéré par les domestiques masculins comme un apprentissage en vue d'un futur emploi rémunéré dans les maisons des Européens. Aujourd'hui, de nombreuses travailleuses considèrent le travail domestique non rémunéré dans les ménages africains locaux comme une préparation à un futur travail rémunéré, peut-être auprès de ménages africains aisés ou, idéalement, auprès de familles « occidentales » offrant des salaires plus élevés. Cependant, au cours de leurs diverses expériences professionnelles, les travailleuses rencontrent rarement les conditions de travail souhaitées. En outre, de nombreuses femmes aspirent à ne pas rester dans le travail domestique. Les employeurs et employées sont confrontés à une rotation constante des travailleuses et craignent que leurs employées ne partent soudainement. Comme l'a dit un employeur :

Ce n'est plus comme avant, quand il était facile de trouver une fille du village. Aujourd'hui, les filles ne sont pas reconnaissantes ; elles cherchent d'autres opportunités de travail dans les grandes villes. Si elles décident de partir, elles le font sans même donner de préavis.⁶⁶

Le travail domestique, même lorsqu'il est bien rémunéré, est généralement considéré comme « temporaire » et, au mieux, comme un tremplin vers d'autres emplois, par exemple dans des hôtels de luxe, ou pour changer de vie, peut-être en émigrant et en travaillant comme domestique à l'étranger avant de chercher d'autres opportunités d'emploi. Ester raconte :

J'aimerais travailler pour des familles occidentales parce qu'elles pourraient m'aider à émigrer. Peut-être m'emmèneront-elles avec elles en Europe, où je travaillerai comme aide-soignante et où je me marierai.⁶⁷

D'une part, les femmes peuvent utiliser le travail domestique pour établir de nouvelles relations avec des personnes aisées de la ville, ce qui leur permet d'obtenir une forme de protection et de tutelle qui leur serait autrement inaccessible. Cela est particulièrement vrai pour les femmes qui ne disposent pas d'un réseau

⁶³ Sara, 22 ans, entretien réalisé le 25 octobre 2018, Dar es Salaam.

⁶⁴ Eastman C., « Service... », art. cité, pp. 93-94.

⁶⁵ Liebst M., *Labour and Christianity...*, op. cit., pp. 151-152.

⁶⁶ Magesa, 50 ans, entretien réalisé le 15 octobre 2019, Dar es Salaam.

⁶⁷ Ester, 20 ans, entretien réalisé le 15 octobre 2019, Dar es Salaam.

de soutien de base dans leur communauté d'origine. Vestina, par exemple, affirme avoir trouvé un refuge indispensable dans le travail domestique, le seul emploi dans lequel il est possible d'obtenir une forme de protection temporaire en l'absence d'autres solutions.

Mon père était mort et ma mère, qui était très malade, m'a dit : va travailler comme employée de maison en ville. Apprends à vivre et éduque-toi toi-même.⁶⁸

D'autre part, les travailleuses domestiques sont soumises à de multiples formes d'exploitation et de discrimination, et le travail domestique est considéré par les employeurs et employeuses et la communauté dans son ensemble comme une occupation « sans valeur ». De nombreuses travailleuses ont rapporté des cas où les employeurs et employeuses les ont insultées et agressées verbalement, en utilisant des termes péjoratifs associés au règne animal, à l'exemple de phrases comme « Chienne, viens ici ! ». Dans les années 1920 et 1930, les hommes au service des colons pouvaient se « vanter » d'avoir été sélectionnés pour un emploi bien rémunéré, réservé à quelques privilégiés qui portaient de beaux vêtements semblables à ceux des « gentlemen » de la côte. En revanche, les travailleuses domestiques d'aujourd'hui se plaignent que leur profession soit considérée par les autres comme extrêmement dégradante, un jugement qui se reflète également dans leur humble tenue vestimentaire :

Il est facile d'identifier une employée de maison dans la rue. Il suffit de regarder ses vêtements modestes. Les gens se disent « ça doit être une employée de maison ». ⁶⁹

Le mépris associé au travail domestique influence la tendance des travailleuses à le considérer comme un emploi de transition. Comme le dit une jeune fille, qui semble s'inquiéter du temps qui passe :

Je ne peux pas rester éternellement dans cette maison (celle de l'employeur). Un jour viendra où je ne pourrai plus travailler comme employée de maison.⁷⁰

En fait, les filles ne sont considérées comme de « vraies » femmes qu'après le mariage et la maternité, des objectifs difficiles à atteindre pour celles qui travaillent à plein temps comme employées de maison. Leur situation est très différente de celle des domestiques masculins qui, pendant la période coloniale en Tanzanie, consolidaient leur « masculinité » grâce à ce travail, atteignant un certain prestige social et améliorant leur statut social.

Cela ne signifie pas pour autant que le travail domestique ne puisse être une stratégie de promotion sociale pour les femmes d'aujourd'hui : dans certains cas, il l'est, en particulier pour les femmes issues de conditions d'extrême pauvreté et dépourvues de réseaux de soutien. Elles parviennent à surmonter diverses difficultés grâce au travail domestique en ville et peuvent aussi offrir un soutien matériel à leur famille d'origine. Toutefois, le travail domestique n'est plus associé à une occupation potentiellement prestigieuse, respectable et donc défendable. Dans ce contexte, quel rôle jouent les syndicats et les diverses organisations qui luttent pour les droits des domestiques ?

Syndicats, associations et mobilisation collective : le jeu en vaut-il la chandelle ?

En 2018 et 2019, j'ai rencontré plusieurs travailleuses domestiques membres du syndicat CHODAWU. Ces contacts ont été facilités par le CVM qui, au cours des dix dernières années, a encouragé la création d'associations de domestiques collaborant avec CHODAWU et des organisations internationales telles que l'OIT et l'IDWF. Les syndicats et les associations œuvrent de concert pour la défense des droits des travailleurs et travailleuses et la promotion de la ratification de la convention 189 de l'OIT sur le travail domestique décent. Dans ce contexte, les modèles associatifs et syndicaux semblent être complémentaires et se renforcent mutuellement⁷¹. Cependant, les femmes qui sont membres de syndicats et d'associations n'y participent que de manière irrégulière. Un scénario courant consiste pour une travailleuse à adhérer au syndicat, à assister aux réunions une ou deux fois, puis à ne plus s'y rendre. Un représentant de CHODAWU m'expliquait :

⁶⁸ Vestina, 20 ans, entretien réalisé le 14 août 2019, Dar es Salaam.

⁶⁹ Ratifa, 25 ans, entretien réalisé le 26 août 2019, Dar es Salaam.

⁷⁰ Leonia, 21 ans, entretien réalisé le 11 août 2019, Dar es Salaam.

⁷¹ Voir Ally Shireen (2005), « Caring About Care Workers: Organizing in the Female Shadow of Globalization », *Labour, Capital and Society/Travail, capital et société*, 38(1/2), pp. 184-207.

Parfois, elles adhèrent et disparaissent ensuite dans la nature. Elles ont peur de leurs employeurs, elles craignent de perdre leur emploi si elles participent à des activités syndicales. [...] Le plus difficile est d'atteindre les nombreuses travailleuses domestiques qui ne connaissent pas CHODAWU, en particulier celles qui vivent dans les foyers de leurs employeurs. Lorsque je rencontre une femme dans le « daladala » (minibus), je reconnais à sa tenue vestimentaire s'il s'agit d'une travailleuse domestique ou non. Je profite de l'occasion pour lui parler du syndicat et l'inviter à une réunion. [...] Chaque femme devrait faire de même et impliquer d'autres travailleuses, mais souvent les femmes ne le font pas parce qu'elles ont peur. De plus, les travailleuses domestiques ont très peu de temps libre. Elles sont toujours enfermées dans la maison pour travailler⁷².

Les syndicalistes les plus actives que j'ai rencontrées ne travaillaient plus ou n'avaient jamais travaillé comme domestiques. La plupart d'entre elles ont déclaré avoir eu une expérience en tant que domestiques à temps partiel plusieurs années auparavant, mais leur parcours professionnel semble plus proche de celui de nombreux employeurs et employeuses que j'ai rencontrés, que de celui de la plupart des travailleuses domestiques que j'ai interrogées. Ces dernières n'ont pas montré beaucoup d'enthousiasme lorsque nous avons parlé du rôle des syndicats. Leur manque de participation aux activités syndicales est dû non seulement à la peur d'être jugées négativement par les employeurs et employeuses et donc de perdre leur emploi, mais aussi à un manque de confiance dans le syndicat lui-même. Une travailleuse déclarait explicitement :

CHODAWU m'a demandé de payer une cotisation. J'ai des difficultés à économiser de l'argent pour ma famille, je ne vais pas donner de l'argent à une organisation qui n'est peut-être intéressée que par mes petites économies.⁷³

Lors de notre première rencontre, de nombreuses femmes m'ont probablement perçue comme une collaboratrice des syndicats et ne se sont pas senties libres d'exprimer leur véritable point de vue. Leurs premiers commentaires sur le syndicat étaient donc généraux et positifs. Plus tard, lorsque j'ai appris à mieux les connaître et que je les ai interrogées pour la deuxième ou troisième fois, elles ont commencé à exprimer leurs hésitations. Une femme rencontrée lors d'un événement d'information organisé par CHODAWU m'a ainsi confié :

J'ai remarqué que ces syndicalistes utilisent les mêmes termes que les politiciens pour obtenir des votes. Ils disent : « Camarade, rejoignez-nous ! ». Vous n'avez pas remarqué cela ? Je pense qu'ils veulent attirer les gens parce que ce sont des alliés du gouvernement.⁷⁴

Contrairement aux réunions syndicales, les femmes participent plus activement aux réunions des associations de domestiques, qui consistent souvent en des rassemblements pour partager les expériences professionnelles, discuter des avantages et des inconvénients, des difficultés et des opportunités, et élaborer collectivement des solutions pour améliorer les conditions de travail des domestiques. Cependant, il faut tenir compte du fait que ces associations sont directement promues par l'ONG avec laquelle j'ai travaillé, de sorte que la dynamique que j'ai observée a été fortement influencée par ma relation avec l'ONG elle-même. De plus, devenir membre des associations n'implique pas le paiement d'une cotisation. Elles espèrent plutôt bénéficier des dons offerts par l'ONG, par exemple par le biais de projets de développement économique local, d'activités génératrices de revenus, de cours de formation professionnelle et d'autres initiatives périodiques promues par l'ONG. Parmi les activités organisées par le CVM, certaines visent à « professionnaliser » le secteur domestique et ont été parrainées par de nombreuses organisations internationales de défense des droits du travail ces dernières années. En 2019, le CVM a coordonné des cours spécifiques pour les associations de travailleuses domestiques en collaboration avec les centres d'enseignement et de formation techniques et professionnels (TVET) de Morogoro et de Dar es Salaam. Les cours de formation ont couvert un large éventail de sujets, notamment la cuisine, la gestion des aliments et des boissons, les soins aux personnes âgées et aux enfants, l'entretien ménager, le nettoyage, la sécurité au travail, la prévention et la gestion des risques, la gestion hôtelière, les services de réception, et plus encore. À la fin de la formation, les femmes qui y ont participé ont reçu un certificat de qualification professionnelle portant la mention « service domestique⁷⁵ ».

Du point de vue des travailleuses domestiques, cette « professionnalisation » du travail n'a pas la même valeur que celle des travailleurs domestiques masculins pendant la période coloniale. Pour ces derniers, le travail domestique qualifié et spécialisé représentait une opportunité d'obtenir du prestige et de gagner en respectabilité dans la société. Dans la Tanzanie d'aujourd'hui, les employées de maison ne sont pas très

⁷² Angel, 26 ans, entretien réalisé le 6 août 2019, Dar es Salaam.

⁷³ Amina, 23 ans, entretien réalisé le 24 septembre 2018, Dar es Salaam.

⁷⁴ Zema, 25 ans, entretien réalisé le 4 septembre 2019, Dar es Salaam.

⁷⁵ Ces certificats de qualification m'ont été montrés par les travailleuses domestiques qui avaient suivi le cours lorsque je leur ai rendu visite au centre TVET Mikuni à Morogoro à la fin du cours en octobre 2019.

attachées au concept de « professionnalisme » et ne sont pas fières des compétences associées à leur travail. Elles n'aspirent pas à faire carrière dans le secteur parce qu'elles savent que le travail domestique, tant en Tanzanie que dans d'autres parties du monde, est généralement considéré comme non qualifié. De leur point de vue, les cours de professionnalisation sont intéressants dans la mesure où ils pourraient permettre à certaines d'entre elles de changer de carrière, voire de trouver un emploi dans l'hôtellerie. Aucune des femmes que j'ai rencontrées ne pensait que le certificat d'EFTP leur permettrait d'améliorer leurs conditions de travail en tant qu'employées de maison ou d'être perçues par les autres comme des « employées de maison qualifiées ». Deborah a clairement exprimé ce point de vue, affirmant que, quels que soient les efforts déployés, les conditions des travailleuses domestiques en Tanzanie ne changeront jamais :

Les employeurs tanzaniens ne sont pas disposés à payer des salaires plus élevés. Cela ne changera jamais. Mon premier emploi était chez un oncle. Il m'avait promis que j'irais à l'école, mais le travail était tel qu'il ne me laissait que rarement sortir, alors que ses enfants allaient en classe tous les jours. Pour eux, je n'étais qu'une villageoise, et je le serai toujours... Pour une employée de maison, il n'y a qu'un seul moyen d'améliorer son statut professionnel : trouver un emploi dans un ménage très riche, par exemple une famille occidentale.⁷⁶

Conclusion : une question de prestige

Toute forme de militantisme, qu'il soit syndical ou associatif, exige un investissement considérable en temps, en énergie et souvent en argent. Les nombreux exemples de mobilisation en Afrique, tant féminine que masculine, dans différents lieux et à différentes époques, ont démontré la capacité des domestiques à s'organiser et à lutter pour leurs droits. Un exemple significatif est celui des mobilisations syndicales masculines au Tanganyika dans les années 1940, lorsque les domestiques salariés au service des colons ont tenté de défendre un secteur du travail menacé qui, peu de temps avant, était bien rémunéré et considéré comme prestigieux. Toutefois, de nombreux domestiques ont cessé de participer activement aux syndicats lorsqu'ils sont passés sous le contrôle de l'État, concluant que les syndicats ne représentaient plus leurs intérêts ou qu'il ne valait pas la peine d'investir plus d'énergie dans la défense de ces intérêts.

Dans la Tanzanie d'aujourd'hui, la plupart des travailleuses domestiques préfèrent ne pas adhérer à des syndicats tels que CHODAWU, exprimant leur méfiance à leur égard et estimant que ces associations ne sont pas en mesure d'apporter des changements significatifs. Elles choisissent plutôt d'investir dans des stratégies alternatives en dehors des réseaux associatifs et syndicaux pour améliorer leurs conditions de travail. D'une part, elles préservent leurs relations avec leurs employeurs et employeuses, bénéficiant ainsi d'une forme de protection et de tutelle. D'autre part, elles se préparent à changer plusieurs fois de foyer, en passant d'une maison à l'autre et en utilisant les informations tirées de l'expérience d'autres travailleuses.

La mobilité des femmes est de plus en plus évidente au fur et à mesure qu'elles vieillissent. Il est fréquent que des adolescentes travaillent pour un ménage pendant plusieurs années, qu'elles soient parentes ou non, sans recevoir de rémunération. Elles quittent ensuite ce ménage pour effectuer un travail domestique rémunéré. Dès lors, elles changent fréquemment d'employeurs et employeuses, à la recherche de la famille idéale qui pourra leur offrir une meilleure situation. Un exemple courant est celui de la famille « occidentale » qui peut décider d'emmener la jeune fille à l'étranger avec elle. En fait, les femmes perçoivent le travail domestique comme un emploi « temporaire », un tremplin potentiel vers une nouvelle vie et de nouvelles opportunités de travail. Le travail domestique n'est jamais considéré comme un secteur susceptible de conférer prestige et respectabilité, sauf peut-être dans le cas de la « fille travaillant en Europe ou en Amérique pour une famille très riche », comme l'ont indiqué plusieurs travailleuses.

Le faible niveau de mobilisation des travailleuses domestiques en Tanzanie par le biais des syndicats et des associations n'est donc pas seulement dû au « peu de temps libre » dont elles disposent et à leur « peur des patron.nes ». L'histoire du service domestique au Tanganyika nous a appris que pendant la période coloniale, le militantisme syndical et associatif – en plus d'être fomenté par un sentiment anticolonial et indépendantiste particulier –, répondait au désir individuel et collectif des hommes de défendre un certain prestige, un honneur et une respectabilité menacés. Aujourd'hui, les travailleuses ne sont pas poussées à défendre ouvertement un travail qui ne leur confère aucun prestige et dont les conditions,

⁷⁶ Deborah, 19 ans, entretien réalisé le 8 octobre 2019, Dar es Salaam.

selon nombre d'entre elles, « ne peuvent pas changer ». Néanmoins, les diverses stratégies quotidiennes qu'elles adoptent pour améliorer leurs conditions de vie reflètent le désir et l'action des femmes pour obtenir des changements, même en dehors des réseaux syndicaux et associatifs.

Silvia Cirillo

Université d'Urbino Carlo Bo (Italie)

Traduit de l'anglais par Françoise Blum, Camille Mathy, Ophélie Rillon et Elena Vezzadini

Bibliographie

- ALLY Shireen (2005), « Caring About Care Workers: Organizing in the Female Shadow of Globalization », *Labour, Capital and Society/Travail, capital et société*, 38(1/2), pp. 184-207.
- BIENEFELD Manfred A. (1979), « Trade Unions, the Labour Process, and the Tanzanian State », *The Journal of Modern African Studies*, 17(4), pp. 553-593.
- BRENNAN James, BURTON Andrew (2007), « The Emerging Metropolis: A History of Dar es Salaam, circa 1862-2000 », in J. Brennan, A. Burton et Y. Lawi (dir.), *Dar es Salaam : Histories from an Emerging African Metropolis*, East Lansing, Michigan State University Press.
- BRYCESON Deborah Fahy (2018 [1987]), « A Century of Food Supply in Dar Es Salaam: From Sumptuous Suppers for the Sultan to Maize Meal for a Million », in J. Guyer (dir.), *Feeding African Cities*, Londres, Routledge, pp. 155-202.
- BUJRA Janet (2000), *Serving Class: Masculinity and the Feminisation of Domestic Service in Tanzania*, Édimbourg, Edinburgh University Press.
- COCK Jacklyn (1980), *Maids and Madams: a Study in the Politics of Exploitation*, Johannesburg, Ravan Press.
- EASTMAN Carol (1994), « Service, Slavery ("Utumwa") and Swahili Social Reality », *Afrikanistische Arbeitspapiere*, 37, pp. 87-107.
- FISCHER Gundula (2013), « Revisiting Abandoned Ground Tanzanian Trade Unions' Engagement with Informal Workers », *Labor Studies Journal*, 38(2), pp. 139-160.
- FRIEDLAND William H. (1969), *Vuta Kamba: The Development of Trade Unions in Tanganyika*, Stanford, Hoover Institution Press.
- GLASSMAN Jonathon (1995), *Feasts and Riot: Revelry, Rebellion, and Popular Consciousness on the Swahili Coast, 1856-1888*, Londres, James Currey.
- HAGGLUND George (1994), « Trade Unions and Labor Education in East Africa », *Labor Studies Journal*, 19(1), pp. 72-91.
- HEPBURN Sacha (2022), *Home Economics: Domestic Service and Gender in Urban Southern Africa. Home Economics*, Manchester, Manchester University Press.
- ILIFFE John (1979), *A Modern History of Tanganyika*, Cambridge, Cambridge University Press.
- ILIFFE John (2005), *Honour in African history*, Cambridge, Cambridge University Press.
- JACQUEMIN Mélanie, TISSEAU Violaine (2019) « Le balai comme objet politique. Regards sur les domesticités en Afrique », *Politique africaine*, 2, pp. 5-27.
- LEE-TREWEEK Geraldine (1997), « Women, Resistance and Care: an Ethnographic Study of Nursing Auxiliary Work », *Work, Employment and Society*, 11(2), pp. 47-63.
- LESLIE J. A. K. (1963), *A Survey of Dar es Salaam*, Oxford, Oxford University Press.
- LIEBST Michelle (2021), *Labour and Christianity in the Mission : African Workers in Tanganyika and Zanzibar, 1864-1926*, Woodbridge, Boydell & Brewer.
- LINDSAY Lisa (2007), « Working With Gender The Emergence of the "Male Breadwinner" in Colonial Southwestern Nigeria », in C. Cole, T. Manuh et S. Miescher (eds.), *Africa After Gender ?*, Bloomington, Indiana University Press, pp. 241-252.

- LOCKWOOD Matthew (1998), *Fertility and Household Labour in Tanzania: Demography, Economy, and Society in Rufiji District, c.1870-1986*, Oxford, Clarendon Press.
- LUGALLA Joe (1997), « Development, Change, and Poverty in the Informal Sector During the Era of Structural Adjustments in Tanzania », *Canadian Journal of African Studies*, 31(3), pp. 424-451.
- MBILINYI Marjorie (1985), « “City” and “Countryside” in Colonial Tanganyika », *Economic and Political Weekly*, 20(43), pp. WS88-WS96.
- NAMUKASA Aishah (2011), « Africa », in H. Schwenken et L. Heimeshoff (dir.), *Domestic Workers Count : Global Data on an Often Invisible Sector*, Kassel, Kassel University Press, pp. 16-23.
- PARISER Robyn (2013), « Houseboy: Domestic Service and the Making of Colonial Dar es Salaam », thèse de doctorat, Atlanta, Emory University.
- PARISER Robyn (2015a), « The Servant Problem: African Servants the Making of European Domesticity in Colonial Tanganyika », in D. Hoerder, E. van Nederveen Meerkerk et S. Neunsinger (dir.), *Towards a Global History of Domestic and Caregiving Workers*, Leyde, Brill, pp. 271-295.
- PARISER Robyn (2015b), « Masculinity and Organized Resistance in Domestic Service in Colonial Dar es Salaam, 1919-1961 », *International Labor and Working-Class History*, 88, pp. 109-129.
- SARTI Raffaella (2006), « Domestic Service: Past and Present in Southern and Northern Europe », *Gender and History*, 18(2), pp. 222-245.
- SAYERS Gerald (1930), *The Handbook of Tanganyika*, Londres, Macmillan and Co.
- SHIVJI Issa G. (1976), *Class Struggles in Tanzania*, New York et Londres, Monthly Review Press.
- SHIVJI Issa (1983), « Working Class Struggles and Organisation in Tanzania, 1939-1975 », *Mawazo*, 5(2), pp. 3-24.
- STICHTER Sharon (1975), « The Formation of a Working Class in Kenya », in S. Stichter (dir.), *The Development of an African Working Class*, Londres, Longman, pp. 21-48.
- SURIANO Maria (2011), « Making the Modern: Contestations over Muziki wa Dansi in Tanganyika, ca. 1945-1961 », *African Studies*, 70(3), pp. 393-414.
- TORDOFF William (1966) « Trade Unionism in Tanzania », *The Journal of Development Studies*, 2(4), pp. 408-430.
- TSURUTA Tadasu (2006), « African Imaginations of Moral Economy: Notes on Indigenous Economic Concepts and Practices in Tanzania », *African Studies Quarterly*, 9(1-2), pp. 103-121.
- VAN ONSELEN Charles (1982), « The Witches of Suburbia: Domestic Service on the Witwatersrand, 1890-1914 », in C. Van Onselen (dir.), *Studies in the Social and Economic History of the Witwatersrand 1886-1914*, vol. 2, Londres, Longman.

