

Dr. Germain Thierry Randriamiarantsoa

Prêtre de l'archidiocèse d'Antananarivo, Docteur en sociologie et enseignant de sociologie de travail à l'UCM.

LE RESPECT DE LA DIGNITÉ HUMAINE : UN INVARIANT SOCIOLOGIQUE DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Dr. Germain Thierry RANDRIAMIARANTSOA

Résumé

Parler de la dignité humaine dans le monde du travail, c'est penser sur le respect de la valeur intrinsèque qui se trouve en l'homme. Restant, toujours est-il, comme une exploitation de l'homme par l'homme, le travail laisse un espace d'inégalité entre le travailleur et son patron. Cette inégalité s'avère être la source du non-respect des droits et de la dignité du travailleur. Non seulement l'apparition de la révolution industrielle, amplifiée par l'existence de la division scientifique du travail et l'évolution du mode de production qui a amplifié cette problématique de l'existence sociale de l'homme, cette dernière peut être aussi un fait culturel manifesté par la métaphore du plafond de verre. Dans le contexte malagasy, plusieurs sont les variables indicatrices et vérificatrices du non-respect de la dignité humaine au travail. Pour cela, les gestes de compassion, de sacrifice effectué par l'employeur envers ses employés contribueront à diminuer les écarts existants. La compassion peut favoriser le respect de la dignité humaine.

Mots-clés : dignité au travail, inégalité, domination, solidarité, travailleur, employeur, *homo faber*, *homo laborans*, *homo economicus*.

Introduction

Du latin *trepalium* ou *tripalium* (en français trois pieux), le travail veut dire littéralement « *l'outil qui sert à mobiliser les grands animaux* » pour mieux les accrocher. Dans un sens plus large, le travail était considéré, au XI^{ème} siècle comme un instrument de torture. Le concept de travail s'accompagne ainsi des termes de pénibilité, douleur, souffrance, et de l'absence de liberté. Et habituellement voire trivialement, au travail, on donne une certaine interprétation théologique qui dit que le travail est une punition divine infligée par Dieu à cause de la désobéissance des premiers hommes dans le jardin d'Eden.

Mais si on prend le mot latin labor, ce substantif désigne le premier des activités agricoles. Avec labor, le travail prend une signification plus positive : une nécessité qui peut épanouir l'homme. L'exercice du travail devient ainsi une source de bonheur pour ce qui l'exerce. Avec la Révolution industrielle, le travail se transforme en « une activité humaine » qui structure toute l'organisation sociale (cf. Méda, 1995). Quand il s'agit d'une activité humaine, elle comporte trois dimensions : la production des richesses, l'expression de soi, voie d'accès aux droits sociaux et à la citoyenneté.

Cette structuration de l'activité humaine au sein d'une entreprise manifeste d'une part l'existence d'une statique sociale dans le monde du travail. Cette statique sociale, selon la physique sociale d'Augu-

ste Comte⁷³, c'est la structure. Dans chaque société humaine, l'existence de cette structure renferme toujours un rapport dialectique entre les sociétaires : un rapport de dominant – dominés. Ce rapport se manifeste, en général, surtout dans les sociétés traditionnelles, par une stratification tripartite : Rois – classe intermédiaire – esclaves. Depuis des temps immémoriaux, où l'on exerce déjà le mode de production esclavagiste, le travail était déjà considéré comme un moyen utilisé pour l'exercice d'une certaine domination envers les esclaves. Vu cette relation de domination dans le monde du travail, jusqu'à maintenant, le respect de la dignité humaine y reste toujours un fait problématique. Comment comprendre cette permanence du non-respect de la valeur intrinsèque de l'individu, même s'il s'offre à servir quelqu'un à créer des richesses ou de la valeur ajoutée ?

Pour présenter une analyse sociologique aboutissant aux réponses à cette question, une approche situationniste nous semble très importante. Munie de la sociologie compréhensive de Max Weber, cette approche, avec son recours à l'histoire, permet de nous éviter du présentisme sociologique et de mieux comprendre l'existence régulière d'un fait malgré l'évolution du mode de travail⁷⁴. Pour ce faire, une enquête documentaire contribuera à mettre en exergue l'évolution du respect de la dignité humaine suivant le changement social et celle du mode de production. En plus, pour appréhender la pérennité de la relation inégalitaire et son impact sur la vie des travailleurs, une méthode d'enquête mixte au sein d'une micro-population de travailleurs a été effectuée. Parlant des vécus quotidiens de ces individus, cette enquête nous permettra de comprendre comment ces derniers assument leur statut de subalterne par rapport aux pressions psychologiques et morales.

De ce fait, notre travail sera constitué en premier lieu d'une présentation diachronique du travail humain selon une vision évolutionniste, puis nous essayons de concevoir le respect ou le non-respect de la dignité humaine à travers certaines théories sociologiques, et enfin les formes actuelles des relations au travail et la considération de l'individu en tant que sujet travailleur.

I. Dignité humaine et travail humain

Le concept de «dignité», s'inscrivant généralement dans le domaine de la morale (cf. Lecerf, 2016, 79), occupe une grande importance dans les débats sociétaux : les luttes syndicalistes, les diverses revendications identitaires ; dans les luttes engagées pour l'obtention de nouveaux droits (droits à l'ITG, IVG⁷⁵, le mariage pour tous), l'égalité de droit entre le genre (cf. Mesure, 2017, 212). Toutes ces illustrations nous poussent à nous demander : qu'entend-on vraiment par «dignité humaine» ?

I.1. La dignité humaine, un concept polysémique

Quelquefois, dignité est confondue avec honneur⁷⁶. Du point de vue sociologique, le concept de la dignité peut se rattacher aux concepts de statut social et de représentations sociales. Si un individu se trouve dans une position sociale supérieure à un autre, ce dernier se trouve soumis à l'autorité de celui qui lui est supérieur (cf. Mesure, 2017). Les sociétaires ont donc une dignité différente selon leurs statuts

73 Parmi les deux catégories sociologiques d'Auguste Comte, la statique sociale, opposée à la dynamique sociale est ce qui est la base de l'ordre dans la société, un ou des éléments qui assurent le bon fonctionnement de cette société ; par exemple la structure.

74 Cf. Trom, « Situationnisme et historicité de l'action. Une approche par induction triangulaire », URL https://www.u-picardie.fr/curapp-revues/root/47/19_SITUATIONNISME.pdf 52cff03d31c8f/19. Consulté le 21 Janvier 2018.

75 ITG : Interruption thérapeutique de la grossesse, et IVG : interruption Volontaire de la grossesse.

76 Dignité et honneur partagent les mêmes points communs mais se distinguent dans leurs dimensions sociales et personnelles, souvent confondues dans leur usage. La dignité renvoie à la valeur intrinsèque de l'homme. Pour Axel Honneth dans sa théorie de la connaissance, elle dépend des relations sociales qui confèrent estime et respect. Tandis que l'honneur est lié aux normes spécifiques d'un groupe, il fait partie du capital symbolique selon la pensée de Pierre Bourdieu. C'est un capital symbolique acquis et défendu dans les interactions marquées par des rapports de pouvoir. La dignité est inaliénable et universelle (Voir Amartya Sen sur les capacités), alors que l'honneur est personnel.

sociaux, leur classe d'appartenance, leur responsabilité dans le milieu professionnel ou dans un groupe quelconque, etc. Les subalternes s'humilient toujours face à leur supérieur. Ainsi Margalit (2007) affirme que : « l'expérience de l'humiliation est toujours informée par des représentations sociales et historique de ce qui constitue notre identité ».

Ce qui signifie que dans la société où la création des richesses ou des valeurs ajoutées priment, et malgré l'existence du droit du travail, l'inégalité sociale entretient toujours une différence de respect même en matière de droits et de dignité. Dans toute société inégalement stratifiée, la minorité riche s'impose toujours sur la majorité pauvre. Et cette dernière, toujours en quête de sa survie s'accepte involontairement sous la permanente pression de ces richissimes oligarchiques.

Dans son ouvrage, Elaine Webster et ses collègues proposent une définition de la dignité humaine en partant « de sa violation effective et par l'examen de cas concret comme la torture, le viol, l'exclusion sociale, la pauvreté extrême notamment » (Webster, cité par Mesure, 2017, 214). Face à l'humiliation subie, l'exigence consciente ou inconsciente d'être respectée révèle chez l'individu en situation de déshumanisation l'existence d'une valeur en lui. Selon la *Déclaration Universelle du Droit de l'Homme*, cette valeur immanente en l'homme qu'est la dignité humaine doit être respectée « sans aucune distinction, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation » (art. 2).

Cette considération nous rappelle donc que la dignité humaine s'inscrit dans la sphère axiologique. La dignité humaine c'est donc le respect de la personne humaine dans toute son intégralité.

Considérée comme *chose sacrée*⁷⁷ chez E. Durkheim, la notion de dignité humaine est chez Marx reliée à des normes morales telles que : justice, liberté, égalité, droits humains et reconnaissance (cf. Mathys, 2018, 3). Pour Hans Joas, « l'idée de la dignité humaine est le produit d'une histoire et que cette histoire peut se laisser lire comme la progressive promotion de la personne dans l'imaginaire moderne » (cité par Mesure, 2017, 215). Le même Joas affirme :

C'est seulement par la remémoration des circonstances historiques qui ont présidé à l'émergence de la dignité humaine, et qui ont été dominées par la violence et l'oppression, que peut se revivifier la conviction que l'individu en tant que personne possède une dignité et que celle-ci doit être respectée (*Ibidem*).

A cela, nous pouvons nous référer aux oppressions des indigènes au moment de la colonisation.

I.2. La dignité de l'homo faber

Chez Henri Bergson, l'*homo faber*, désigne l'homme maître de la technique qui applique son intelligence à la fabrication. Il est un homme engagé dans la production matérielle. « C'est l'artisan qui va devenir, le type humain par excellence, l'homme producteur des œuvres » (Burgelin, 1964, 13). Cet artisan a su protéger sa dignité et a su rehausser sa valeur par ses œuvres. Cet artisan talentueux est digne de lui-même. Il mérite respect. Dans la société américaine, le respect s'exprime et se gagne par le talent et le développement des compétences que la société récompense (cf. Sennet, 2003). La recherche qu'a faite Sennet a montré que dans un monde d'inégalité, le rapport entre les sociétaires doit toujours passer par le respect de la personne dans toute son intégralité. Ce respect, pour l'*homo faber*, se repose sur les critères suivants : tout d'abord, il faut que l'artisan ait un développement personnel suffisant et ne cesse de développer ses talents et ses compétences. Ensuite, qu'il n'ait pas le souci d'être fardeau pour les autres et qu'il serve ses entourages.

Dans ses relations, l'*homo faber* ne subira pas de la honte de dépendance grâce à ses talents. Et ses talents lui rend de plus en plus autonomes et créatifs. Sur le plan psychologique, cette capacité le pousse à

77 En parlant de la dignité humaine comme chose sacrée, Hans Joas emprunte chez Durkheim une certaine vision religieuse. La dignité humaine n'est pas quelque chose de profane, elle a une valeur inestimable chez l'homme. Elle est donc sacrée, interdite de toute sorte de diabolisation.

accroître son estime de soi. Il s'autoconstruit à travers les dons spécifiques qu'il peut manipuler et développer. Dépendre de quelqu'un préserve l'individu d'un *sentiment de honte*, il est toujours en position de subordination, il n'est pas autonome. La honte de dépendance rabaisse l'individu à ses yeux et à ceux des autres. Quand on est un bon artisan, on est maître de soi et de ses œuvres. L'homme dépendant est toujours désapprouvé. Sa valeur est réduite à une stigmatisation (si nous empruntons le concept d'Erving Goffman). La dignité humaine, ainsi toujours est-il pour l'homo faber est le fruit d'une construction de soi. Et celle-ci ne cesse d'améliorer la représentation sociale de soi.

A cet égard, malgré le caractère sacré de l'individu, sa valeur aux yeux des sociétaires, le développement des capacités personnelles permet à l'individu de gagner un grand respect. C'est l'homo faber lui-même qui construit sa propre identité en se réalisant soi-même, il crée sa propre valeur. Sa présence, sa dignité se reconnaît non seulement par ses œuvres mais aussi par ses entourages.

Ce qui est à remarquer c'est que quand l'homo faber ou bien son existence sociétale, c'est-à-dire sa place ou sa grandeur dans la société, il devient un reliquat dans le monde industrialisé (cf. Burgelin, 1964, 114). Au lieu d'être initiateur d'un art, il n'aura plus à décider sur ce qu'il va faire, il reste un agent subordonné contraint d'obéir non seulement au changement mais à tous les systèmes y afférents : l'économicisme, le rapport de production de la société moderne. Finalement, en abandonnant sa passion pour l'art, l'homo faber se transforme en homo laborans, et sa dignité diminue.

I.3. Les conditions et la dignité de l'homo laborans

La production des biens et des services suppose un travail humain (cf. Avsenev, 1985, 5). Cette production est composée des forces productives et des rapports de production. Le travail, en tant qu'activité humaine, permet à l'homme d'exploiter la nature. Pour la satisfaction quotidienne de ses besoins, il a besoin de transformer, de manipuler la nature. Il est obligé à produire. Cette production nécessite donc un moyen de production puissant et efficace. Avec les humains, les moyens de production ou les facteurs matériels de processus de production constituent les forces productives de la société.

Le travail humain, dans son sens étymologique n'est pas une simple activité consciente, Il est un supplice. Il produit la fatigue. Pourtant, il est vital. Le laboureur ou l'homo laborans est contraint de travailler pour vivre. Il dépense toutes ses énergies pour pouvoir manger, voire survivre. Il ne peut échapper à la contrainte du travail. Il s'égare dans le travail, et il devient esclave du travail⁷⁸. Et quand l'homo laborans est devenu esclave du travail, il dépense ses énergies pour le minimum vital. Quantifié par la durée du temps alloué, par les forces dissipées, le travail du laboureur est traité comme une chose, un article commercialisable.

D'après cette quantification, le respect de la dignité humaine dans le monde du travail est paramétré par les conditions du travail : la durée du temps, la rémunération, les divers avantages obtenus par le travailleur, la qualité de relation entre employeurs et employés, l'assurance maladie, etc. Ces variables manifestent un aspect de la relation de l'homo laborans avec son patron. Celui-ci dupe le petit travailleur en le séduisant par un contrat d'esclavage. Dans son travail, le travailleur vit dans les rapports de domination et de soumission, rapports de coopération et d'entraide amicale. Mais les rapports de domination traduisent l'exploitation de l'homme par l'homme. Conséquemment, le rapport au travail dégrade la liberté humaine de l'ouvrier. Cette relation de dominant – dominé dans le monde du travail suscite parfois une humiliation, dégradation, déshumanisation, voire une violation de la dignité humaine. Le rythme du travail quotidien tend à effacer la vie privée des travailleurs à cause de leur enfermement au sein du milieu professionnel. Et parce que le travail pour ces employés reste toujours comme une nécessité vitale, ils ne sont plus considérés que comme un ensemble de fonctions : producteur et consommateur.

Eternellement soumis à une relation dialectique entre employeurs technocrates et employés syndi-

78 Le 01 Mai 2013, le Pape François a parlé du « travail esclave », c'est-à-dire le travail qui rend esclave.

crates, le travail pour la majorité ouvrière n'est plus un simple facteur de production permettant de mobiliser ses savoir-faire, de s'affranchir les contraintes des besoins quotidiens, de créer des richesses, le travail nous rend esclave, et être travailleur devient un stigmate déshonorant. L'existence de rapport de production pose les prolétaires dans des conditions sous-humaines. La classe majoritaire, selon Marx, se réduit à une pure humanité privée de droits et de culture. Conscient de son nombre et de son utilité sociale, ils revendiquent la dignité de son travail (Marx, cité par Burgelin, 1964, 117).

II. La dignité humaine et sociologie du travail

II.1. Influence de la division du travail sur la dignité humaine (Emile Durkheim)

Emile Durkheim est connu par son ouvrage intitulé : *De la division du travail social*. A première vue, quand on parle de la division du travail, la répartition des tâches entre les ouvriers entretient une certaine inégalité entre eux. Cette inégalité favorise aussi l'individualisme. D'après Sylvie Mesure, « la lente émergence de la conception actuelle de la dignité humaine peut être appréhendée comme le résultat du long processus d'individualisation et de différenciation qui a donné naissance à nos sociétés modernes » (Mesure : 2017, 217). La genèse de l'individualisme, en s'inspirant de cet ouvrage d'Emile Durkheim, c'est le fruit du passage de la société traditionnelle vers la société moderne.

Dans les sociétés dites archaïques ou anthropologiques, les individus en collectivité sont réunis par le respect de la tradition et des valeurs communes. Autrement dit, la conscience individuelle est envahie par la conscience collective. Dans la société traditionnelle où régnait la solidarité mécanique, on ne pensait pas à une division du travail. Seulement, par héritage culturel qu'on a eu la division sexuelle du travail. Mais la division scientifique du travail n'existait pas encore. C'était la révolution industrielle, considérée comme facteur historique de la modernisation de la société qui a donné naissance à cette division du travail. Et « c'est à travers le progrès de la division du travail que s'accomplit le lent mais continu processus d'individualisation et d'autonomie des consciences. » (Durkheim, 1930, 360). Devenue de moins en moins dictatoriale, la conscience collective laisse la place à la conscience individuelle, voire à la subjectivité, à l'autonomie de l'individu. Par cette autonomie, l'individu pense être à même de prendre en main son propre avenir ; il est devenu plus libre. Libre, autonome et poussé par sa rationalité individuelle, on attribue à l'individu dignité et droits (cf. Mesure, 2017, 217).

Parce que dans la société régie par une solidarité organique forte, la division du travail contraint. Malgré l'autonomie de l'individu, son intégration au sein d'une institution de travail, va lui causer une certaine contrainte. En tant qu'organisation, l'entreprise est toujours munie de normes. La division du travail y est devenue source de conflits ou de dissensions. « Les classes inférieures n'étant pas ou n'étant plus satisfaites du rôle qui leur est dévolu par la coutume ou par la loi, aspirent aux fonctions qui leur est interdites... » (Durkheim, 1930, 367). L'institution des classes issue de la division du travail « donne parfois naissance à des tiraillements douloureux » (Durkheim, 1930, 368) entre les classes inférieures et les classes élevées. Ce qui signifie finalement que la division du travail a donné naissance à une inégalité de chance entre ouvriers. Cette inégalité revêt une sorte de rapport de domination qui finit par piétiner la dignité et les droits des ouvriers. L'homo laborans, face à l'inégalité de droit, de dignité perd sa supériorité originelle.

II.2. Accumulation du capital et condition de la masse prolétaire chez Marx

Pour exister, toute société doit produire et consommer des biens matériels (cf. Avsènev, 1985, 98). Le travail est une nécessité éternelle de l'homme, disait Karl Marx. Obligés à renouveler constamment le processus de production, les hommes, notamment les propriétaires des capitaux utilisent le travail non-rémunéré de l'ouvrier pour en extorquer plus de plus-value. Cette accumulation du capital est très importante quand la plus-value est plus grande. Pourtant, le volume de l'accumulation dépend du

degré d'exploitation de la main d'œuvre. Ce qui signifie que l'accumulation du capital est fonction de la productivité du travail : l'exploitation de la masse prolétaire en tant que forces productives.

L'accumulation du capital est facteur de la croissance du chômage. La raison en est que la majorité du capital servira pour le renouvellement des machines en tant que moyen de production et base de la force du travail. Cette tendance à l'utilisation du progrès technique entraîne une diminution relative de l'emploi des ouvriers et donc à une réduction de la demande de main d'œuvre. Les formes de la mise en œuvre de ces nouvelles technologies dans le monde du travail sont considérées comme cause du chômage. L'obsolescence de l'homme face à la montée du progrès technique entraîne l'allongement de la journée du travail, l'intensification du travail, l'extension du travail des femmes et l'exploitation du travail des enfants et des adolescents, la ruine des petits producteurs.

Dans ce type de production capitaliste, l'augmentation du salaire ne permet pas à la classe ouvrière d'améliorer son bien-être humain. En plus l'intensification du travail et l'allongement de la journée du travail entraîne une certaine nervosité chez les ouvriers. Pour l'amélioration de leur vie quotidienne par l'accroissement du salaire,

les ouvriers sont obligés de mener une lutte revendicative exténuante qui n'est pas toujours couronnée de succès. Il ne faut pas non plus oublier que les monopoles ne pensent qu'à la manière de priver les ouvriers de leurs conquêtes (Arsènev, 1985, 108).

Tout cela entraîne la misère de la classe laborieuse. L'aggravation de la situation de la classe ouvrière réside donc dans la volonté d'accumuler du capital aux dépens de cette classe elle-même.

Le surtravail, la souffrance et la fatigue subies au moment du labeur, l'exploitation esclavagiste des ouvriers bafouent leurs droits non seulement en tant que travailleurs mais surtout en tant qu'humain. Le capitaliste, se comportant en *homo economicus* ne cherche qu'à accroître sa propre richesse. Sa rationalité égoïste devient source s'indignation pour les autres.

II.3. L'impact de la rationalité instrumentale du Taylorisme sur la dignité des travailleurs

Un des premiers théoriciens des organisations, pionnier de la division scientifique du travail, scientifique et calculateur en matière de parcellisation des tâches, Taylor voulait toujours à travers sa conception éliminer les pertes de temps, les gaspillages des ressources et les erreurs au moment du travail. Avec sa division scientifique du travail,

chaque geste, chaque enchaînement, chaque étape d'un processus doivent être clairement identifiés et décomposés pour permettre à chaque individu d'exécuter correctement les consignes du travail (Arnould, 2013).

Convaincu que ce système aura des retombées positives sur la productivité, Taylor entretenait des rapports sociaux toujours prévisibles et calculables. Or, ce type de leadership voulait « désocialiser les rapports internes à l'entreprise en les objectivant de manière très instrumentée. » (Arnould, 2013). Avec le salaire à la pièce⁷⁹ – politique de rémunération proposée par Taylor – l'objectif du théoricien se fixe tout simplement sur l'accroissement de la productivité du travail. Ainsi, le chronomètre sert d'un instrument de contrôle et de la conception du travail. Ceci permet facilement de représenter mathématiquement les travaux effectués à un moment fixe. Pour lui, l'accroissement des salaires est le signe d'une meilleure organisation du travail.

De cette façon, l'*homo economicus* réduit le travail des ouvriers à « *un pur rapport marchand* ». Autrement dit, les relations maîtres – ouvriers demeurent trop matérialisées et mesurables : monnaie – gain, revenu, patrimoine. Cette conception matérialiste voire utilitariste présente des failles en matière de

79 Ce mode de rémunération consiste à payer le travailleur seulement à partir de ce qu'il a produit. Il n'y est pas question de prime, d'ancienneté, ni d'honnêteté.

considération et de protection de la dignité des travailleurs en tant qu'humain.

A cause d'une vision trop calculatrice de l'organisation du travail, l'entreprise serait considérée comme un lieu quasi-carcéral où les travailleurs sont contrôlés minutieusement afin que la productivité soit accrue. Ces travailleurs n'ont pas leur liberté, ils sont condamnés à respecter le temps avec lequel ils réalisent telle chose. Ils n'ont pas droit à perdre du temps, à se parler entre eux. Se communiquer y est considéré comme « perdre du temps ». Pour les économistes, cette forme de servitude volontaire instaure une « économie de la discipline » (cf. Gaudemar, 1982).

Par conséquent, le risque du taylorisme sur le respect de la dignité humaine, c'est que l'intensification du travail ne permet pas aux employés de prendre du repos. Les souffrances physiques et psychiques pèsent sur leur vie quotidienne. Les travailleurs, selon la perspective tayloriste, sont obligés à réaliser leurs tâches de façon correcte et dans le long terme. Cette pratique aura un effet négatif sur la motivation de ces employés. La motivation de ces travailleurs est réduite à la simple monétarisation du coût de leur travail.

III. Dignité des travailleurs et leur traitement

III.1. L'informatisation du travail et l'obsolescence de l'homme

L'évolution technologique a eu des impacts sur les marchés de travail, notamment dans les pays développés. Par la substitution de l'homme par l'ordinateur, on assiste à une grande chute de main-d'œuvre. La robotisation devenait une partie intégrante de la vie professionnelle. Au début, l'utilisation des ordinateurs a accru le chômage. Mais à l'heure actuelle, cette pratique n'a pas engendré la disparition du travail humain ou le chômage de masse. L'informatisation est considérée comme l'un des principaux facteurs de changements sur les marchés de travail.

Pourtant, cette informatisation de l'emploi a des conséquences indirectes sur la dignité humaine ou plutôt sur le droit de chacun au travail. On observe une certaine inégalité entre les travailleurs notamment en termes de niveau intellectuel, salaire ; et donc on assiste à une inégalité de chance entre employés. Avec l'informatisation de l'emploi, les professions fondées sur des tâches répétitives ou les tâches manuelles sont payées avec des salaires plus bas que ceux des tâches intellectuelles. Cette inégalité même en termes de salaire revêt en quelque sorte une pratique discriminatrice et disqualifiante des employés dotés d'un niveau scolaire et de qualification faibles. La reconnaissance entre les employés devient différente. Les intellectuellement faibles subissent une stigmatisation de la part des autres. Ainsi, leur respect serait furtivement mis en question. L'inégalité de compétence implique logiquement inégalité de traitement (cf. Claveau, 2016).

III.2. La métaphore du plafond de verre

Selon Buscatto et Mary (2009, 170-182), la métaphore du plafond de verre illustre les obstacles durables et invisibles auxquels se butent les femmes qualifiées pour accéder aux rangs hiérarchiques plus élevés. Cette métaphore, plus explicitement, exprime la difficulté pour le sexe féminin d'accéder aux plus hautes sphères des entreprises. La définition de Sanchez-Mazas et Casini dépeint le plafond de verre comme :

L'expression utilisée pour rendre compte d'une sorte d'effet de frontière que connaissent les carrières féminines en matière d'ascension hiérarchique. Ce plafonnement des profils professionnels des femmes serait dû à un ensemble de facteurs « invisibles », comme l'indique la métaphore du verre, qui laisse passer le regard et non les personnes, ouvrant la perspective tout en bloquant le mouvement. Le phénomène de la « raréfaction » des femmes dans les postes de pouvoir, compte tenu de leur proportion dans l'ensemble de la population salariée, est souvent considéré comme un effet du poids que porte la population féminine en matière d'investissements domestiques. L'on mise alors sur des remèdes tels que l'aménagement du temps de travail pour permettre aux femmes une conciliation entre vie professionnelle et familiale ou un meilleur partage des tâches entre hommes

et femmes à la maison. Cet angle de vue, toutefois, ne questionne pas de front la nature du «pouvoir» qu'il s'agirait de conquérir. Il revient en quelque sorte à envisager la promotion professionnelle féminine en termes de «rattrapage», plutôt qu'à partir d'une critique des pratiques en vigueur dans les organisations. Ainsi, la logique concurrentielle et les valeurs méritocratiques qui y règnent ne sont pas mises en cause au titre de potentielles barrières détournant les femmes de la course au pouvoir (Sanchez-Mazas et al., 2005, 144).

Avec cette métaphore, la variable sexe est un élément de discrimination, notamment des femmes dans le monde professionnel. Puisque les femmes sont responsables du travail domestique, la mise en œuvre de cette métaphore met en exergue le cloisonnement disciplinaire entre famille et travail (cf. Buscatto et al., 2009, 170-182). Cette métaphore, en s'inspirant de la pensée sociologique de Buscatto, expose l'existence de la division sexuelle du travail et donc de l'inégalité sexuée. Cela évoque une vision statique et unidimensionnelle des femmes. Aussi, cette optique rappelle-t-elle l'existence des inégalités entre les hommes et les femmes dans le monde du travail. Ces inégalités professionnelles

sont liées au maintien d'une division sexuelle du travail qui conduit à imputer aux femmes l'essentiel du travail et des responsabilités familiales et domestiques et aux hommes les responsabilités professionnelles (Devereux, 1984, 113-114).

Les inégalités sexuées, professionnelles, affectent les droits et la dignité des femmes. Les femmes sont sexuellement déterminées et réservées à des travaux domestiques. Elles sont, de par leur sexe incarcérées dans leur petit monde familial. Elles restent dépendantes et subordonnées aux hommes, comme si elles sont naturellement inférieures à eux.

IV. Nouage entre travail et dignité humaine dans le contexte malagasy

A Madagascar, le rapport du salarié avec son employeur au travail représente une inquiétude permanente vis-à-vis de la question de dignité. Avec l'inégalité des statuts, bon nombre de travailleurs doivent se soumettre à la volonté d'autrui pour qui l'objet à réaliser est plus important que le sujet en acte. Les gens de maison, les femmes de ménages, et d'autres encore subissent des conditions de travail inadéquates.

IV.1. La question de salaire

Selon les enquêtes effectuées, certains travailleurs malagasy ne perçoivent que des salaires très bas. Une enquête menée auprès des enseignants des écoles privées en brousse ont manifesté que la plupart d'entre eux acceptent des salaires très dérisoires même s'ils travaillent durs. Ils gagnent mensuellement des salaires à peine suffisants (entre 80.000 Ariary et 150.000 Ariary). De même, en ce qui concerne les gens de maison, faute de diplôme et de compétences en d'autres professions, ils se contentent d'un salaire très bas (entre 50.000 Ariary et 80.000 Ariary). En plus, certains droits au travail ne sont pas respectés. Les salaires perçus ne correspondent pas aux efforts déployés au service demandé si bien qu'ils doivent encore subvenir à ses besoins familiaux : la nourriture quotidienne, la scolarisation des enfants, la santé, etc.

IV.2. Absence de sécurité sociale

Avec l'inexistence d'un contrat explicite, des travailleurs malagasy (en particulier les femmes de ménage, les enfants au travail, et les employés des zones franches) constatent la permanence de surtravail dans leur milieu professionnel sans avoir négocié au moment de l'intégration leur sécurité sociale (CNaPS). Des réponses fournies par nos enquêtées ont révélé l'existence des rares et faibles prises en charge de la part des employeurs. Les frais médicaux en cas de maladie sont parfois soustraits à leur salaire alors que cette prise en charge de la santé des travailleurs est généralement comprise comme droit acquis pour ceux-ci. Un jeune homme, employé dans les zones franches a témoigné de sa situation de

précarité dans son milieu professionnel : il fait presque tous les jours un surtravail, mais avec un salaire supplémentaire non-proportionnel au travail effectué. En plus, son employeur ne paie pas leur cotisation à la CNaPS alors qu'avec ce travail, des accidents peuvent être subis, et la retraite reste encore un autre problème à résoudre.

IV.3. Violence de tout genre et harcèlement sexuel

Face à des employés féroces, de nombreuses femmes subissent des traitements avilissants ou dégradants portant atteinte à leur intégrité physique, psychologique et sexuelle (cf. Rakoto et al., 2014, 188). Ordres agressifs, violences verbales, critiques humiliantes, nourritures insuffisantes, exclusions sont en général les mauvais traitements que les employés endurent pendant leur moment de travail. Les gens de maison sont généralement privés de liberté. Parfois, ils n'ont pas droit aux vacances, au congé. Ils ne peuvent pas visiter leur famille que très rarement et ne peuvent assister à des fêtes familiales qu'après avoir reçu un certain lavage de cerveau de la part des employeurs. Certaines femmes ou jeunes filles, qu'elles soient mineures ou majeures, subissent quelquefois des harcèlements et violences sexuelles et ne peuvent pas porter plainte à cause de la peur de la perte du travail.

IV.4. Absence de contrat net et licenciement abusif

Pour les cas des gens de maison, il n'y a pas de contrat absolu. L'employé, après avoir négocié avec le patron, exerce tout de suite son travail. Conséquemment, l'employé avec son manque de connaissance sur le droit de travail, entre dans un travail ou emploi atypique : un emploi qui n'assure que sa survie et ne regarde pas l'amélioration de son bien-être humain.

Faute de contrat, l'employeur tout en connaissant la faiblesse intellectuelle et morale de son employé recourt à des licenciements abusifs au moment où il veut remplacer celui-ci. Autrement dit, la faible intellectuel est considérée comme facteur de vulnérabilité dans le monde du travail. Le manque de niveau d'instruction permet parfois aux employeurs cruels de licencier déraisonnablement ses subalternes. En plus, faute de contrat, des employeurs arrivent à ne pas payer les salaires qu'ils doivent à leurs employés.

Conclusion

Qu'est-ce que la dignité au travail ?

A travers ce parcours analytique et situationniste, la dignité au travail n'est qu'une reproduction de la dignité humaine. Là où il y a individu, on lui doit respect, autonomie et reconnaissance. Théoriquement, ces triades résument la relation de l'homme avec ses pairs et avec son agir. Malgré les contraintes temporelles et organisationnelles dans le monde du travail, la dignité humaine et la dignité au travail ne doivent pas être négligées.

Les lectures évolutionnistes du travail ont bien manifesté que la dignité de l'homme au travail est bien respectée suivant son talent, sa capacité de créer des œuvres d'art ainsi que sa place par rapport à sa relation à l'employeur. Les rapports de l'homme dans le monde du travail révèlent toujours une situation d'inégalité : inégalité statutaire et inégalité de représentations. Aux yeux des employeurs, ces inégalités suscitent des comportements de maltraitements et d'infériorisation. L'inégalité, la différence, la rationalité égoïste de l'*homo economicus* sont des variables menant à l'indignation de l'autre.

La considération de l'autre, de ses services, ses atouts sont donc les points essentiels qui mettent en exergue le respect de la dignité humaine au travail. Son être et son agir social doivent être tenus en considération. Cette reconnaissance sert d'un accessoire qui permet à l'autre de rappeler que sa dignité est bien respectée. Quelle que soit la classe d'appartenance du travailleur, quel que soit son niveau d'instruction, ontologiquement il a la même dignité que son employeur. Pourtant, le rapport au travail laisse toujours un écart entre patron et ouvrier. Cet écart est la zone où le patron exerce sa domination, son pouvoir envers ses subalternes. Pouvoir et domination exigent obéissance. Et cette dichotomie met en exergue la permanence de l'inégalité non seulement en termes de statuts mais aussi en termes de dignité en tant qu'honneur.

Malgré la permanence de l'inégalité sociale, les gestes de compassion et de sacrifice effectués par l'employeur envers ses employés contribueront à diminuer les écarts existants. Ces gestes sont des aspects minimaux qui permettent de respecter autrui dans toute son intégrité et de ne pas le réduire à son stigmate (cf. Sennett, 2003, 113). Les gestes de solidarité, de collaboration contribuent à éloigner toutes formes de stigmatisation et de rejet d'autrui. Ces gestes refaçonnent les rapports de production non plus en termes d'« exploitation de l'homme par l'homme », mais en termes de « solidarité » pour permettre aux employés de s'accrocher à une mobilité sociale ascendante. Cette solidarité « employeur – employés » mènerait-elle à effacer le développement inégal des sociétés humaines ?

Références bibliographiques

- Arnould, G. (2013). Taylorisme. Dans Postel, N. et Sobel, R., (dir). Dictionnaire critique de la RSE. Villeneuve d'Ascq : Presses universitaires du Septentrion, p. 451-455.
- Avsènev, M. (1985). Principes de l'économie politique du capitalisme. Moscou : Editions du progrès.
- Burgelin, P. (1964). « De l'homo faber à l'homo laborans ». Revue d'histoire et de philosophie religieuse, 44(2). Travaux du colloque des Facultés de Théologie de langue française, 110-118.
- Claveau, M.-P. (2016). La dignité au travail chez les employés atypiques. [Thèses et mémoires électroniques de l'Université de Montréal - Faculté des arts et des sciences - Département de communication - Thèses et mémoires]
- De Gaudemar, J.-P. (1982). L'ordre et la production. Naissance et formes de la discipline d'usine. Paris : Dunod - Bordas.
- Devereux, A.-M. (1984). La parentalité dans le travail. Rôles de sexe et rapports sociaux. Dans Collectif, Le Sexe du travail. Structures familiales et système productif. Grenoble : PUG, 113-126.
- Durkheim, E. (1930). De la division du travail social. 5^e édition. Paris : Quadrige/PUF.
- Ferréol, G. (2010). Grands domaines et notions clés de la sociologie. Paris : Armand Colin.
- Lecerf, E. (2016). De la dignité dans le travail. Diogène. Editions Presses Universitaires de France, 253(1), 74-85.
- Matthys, J. (2018). Marxisme, justice et normativité. Que faire de la philosophie après Marx ? Cahiers du Groupe de Recherches matérialistes : Archéologie du passé, mélancolie du présent, 13/I.
- Margalit, A. (2007). La société décente. Trad. F. Billard, L. D'Azay. Paris : Flammarion.
- Meda, D. (1995). Le travail, une valeur en voie de disparition. Paris : Edition Alto-Aubier.
- Menke, C. (2009). De la dignité de l'homme à la dignité humaine. Revue franco-allemande des sciences humaines et sociales : Droits subjectifs et droits de l'homme, n°3.
- Mesure, S. (2017). Dignité et société. Approche sociologique et critique. Raisons politiques, 66(2) p. 211-224. DOI 10.3917/rai.066.0211
- Pastre, O. (1983). L'informatisation et l'emploi. Paris : La Découverte / Maspero. Collection Repères.
- Rakoto, I. - Urfer, S. (sous la direction de.) (2014). Esclavage et libération à Madagascar. Paris : Karthala – Centre Foi et Justice.
- Sanchez-Mazas, M. et Casini, A. (2015). Égalité formelle et obstacles informels à l'ascension professionnelle : les femmes et l'effet «plafond de verre». Social Science Information, 44(1), 144-173. URL : https://dial.uclouvain.be/pr/boreal/object/boreal:186217/datastream/PDF_01/view
- Sennett, R. (2003). Respect : de la dignité de l'homme dans un monde d'inégalité. Agora, débats/jeunesses, 33.