

## Les problèmes du travail

Les problèmes du travail qui se posent à Dakar sont ceux d'une ville de création coloniale à fonctions multiples et à croissance rapide. Comme cette ville est, de loin, la plus importante du Sénégal et qu'elle représente environ 12 % de sa population et au moins 60 % de sa main-d'œuvre salariée on peut dire, mis à part le cas du travail agricole, que les problèmes du travail du Sénégal concernent en grande partie Dakar, où le processus d'urbanisation a fini par mettre en cause un volume de population dépassant, de plus en plus, depuis quelques années, les possibilités du marché du travail et de l'économie locale (1).

En créant Dakar on a créé des emplois salariés, fait majeur à partir duquel les autres formes d'activité se sont développées. Aussi les préoccupations de réglementation de l'exercice de l'activité salariée à Dakar — et au Sénégal — sont-elles anciennes. On commença par appliquer certaines lois françaises ; des décrets concernant la législation du travail outre-mer intervinrent en 1925 et 1937 ; des dispositions réglementaires furent prises dans un cadre fédéral et territorial. Le 15 décembre 1952, une loi institua le Code du Travail Outre-Mer auquel fut substitué, après l'indépendance, le Code du Travail du Sénégal, par une loi du 15 juin 1961 (2). Ce Code s'applique aux relations entre employeurs et travailleurs salariés (3), à l'exclusion des fonctionnaires titulaires. Nous ne ferons pas l'historique de la législation du travail au Sénégal mais mentionnerons éventuellement quel-

(1) Cf. G. Balandier (1956), p. 527.

(2) Sauf en ce qui concerne la sécurité sociale pour laquelle un autre Code est prévu.

(3) Les militaires ne sont pas considérés comme des travailleurs salariés.



ques faits antérieurs à la situation actuelle à propos de certains problèmes du travail (4).

### LA POPULATION ACTIVE ET LA MAIN-D'ŒUVRE

#### *Recensement démographique de 1955*

En 1955 eut lieu le premier recensement démographique de la commune de Dakar et nous allons donner quelques indications sur la situation professionnelle telle qu'elle y apparaît (5) :

Sur 155.000 personnes de 14 ans et plus recensées (6) (dont 135.000 Africains) 79.000 (dont 66.000 Africains) ont déclaré une profession ; cependant le nombre de personnes occupées d'une façon permanente s'abaisse à 57.000 (dont 46.000 Africains) (7).

Dans la population africaine domiciliée de 14 ans et plus (117.000 personnes, dont 48 % de femmes) 15 % des hommes et 93 % des femmes sont sans profession, 10 % des hommes sans emploi (8). Seulement 6 % des femmes ayant déclaré une profession sont sans emploi. Dans la population non africaine domiciliée de 14 ans et plus (18.000 personnes, dont 48 % de femmes) 9 % des hommes (9) et 64 % des femmes n'ont déclaré aucune activité professionnelle.

La population comptée à part de 14 ans et plus, presque uniquement masculine, comprend environ 5.500 Africains et 2.000 non-Africains ; ce sont pour 59 % des militaires (10).

---

(4) Le Sénégal, admis à l'Organisation Internationale du Travail le 4 novembre 1960, a ratifié dix-sept conventions internationales du travail et a pris l'engagement d'en appliquer quatorze autres dont les dispositions étaient en vigueur dans ce pays lors de son accession à l'indépendance ; il en résulte que le droit du travail sénégalais prend sa source à deux origines :

— les conventions internationales du travail ratifiées, qui ont une autorité supérieure aux lois nationales ;

— la loi instituant un Code du Travail au Sénégal.

(5) Pour plus de détail voir Recensement démographique de Dakar (1955), 1<sup>er</sup> fascicule (1958) et 2<sup>e</sup> (V. Martin — 1962). La commune de Dakar comprenait alors Dakar-Ville, Médina, Grand-Dakar, Dagoudane Pikine, la banlieue (villages à l'Ouest de Rufisque) et l'île de Gorée.

(6) Domiciliés, comptés à part, saisonniers, de passage.

(7) La distinction établie par le recensement entre emploi permanent et emploi temporaire est assez difficile à faire.

(8) La limite entre les sans emploi et les sans profession peut être assez floue du fait que certaines personnes n'ayant jamais exercé de profession en déclarent une, exprimant ainsi leur désir de trouver du travail dans une branche d'activité déterminée. La déclaration de profession ne permet donc qu'une évaluation approximative de la population active. D'autre part il y a une marge relativement importante d'incertitude dans les déclarations relatives à l'emploi du fait que, dans le recensement de la population africaine masculine domiciliée, près de 1.000 personnes ont été portées sous la rubrique « emploi non déclaré ». Il a été estimé que la moitié au moins correspond en réalité à des sans emploi ou même à des sans profession.

(9) Elèves, étudiants.

(10) Il y a aussi des militaires dans la population domiciliée.

La population africaine saisonnière de 14 ans et plus comprend environ 5.000 personnes dont 37 % de femmes. 79 % des hommes, 35 % des femmes ont déclaré une profession. Les sans-profession et sans-emploi représentent environ le tiers de la population masculine. Presque toutes les femmes ayant déclaré une profession ont un emploi.

La population africaine de passage de 14 ans et plus comprend environ 7.500 personnes dont la moitié de femmes. Le tiers des hommes et presque toutes les femmes n'ont déclaré aucune profession. En fait la distinction avec la population saisonnière, se fondant uniquement sur les intentions des recensés de ne pas rester à Dakar et de ne pas y revenir régulièrement, a quelque arbitraire.

La répartition proportionnelle par grands groupes professionnels de la population active masculine domiciliée et comptée à part (67.000 personnes) est la suivante :

- 6 % de pêcheurs, navigateurs et cultivateurs,
- 15 % de travailleurs indépendants du commerce, de l'industrie et de l'artisanat,
- 41 % de travailleurs salariés du secteur privé (sauf les domestiques),
- 20 % d'agents des services publics (11), y compris l'administration communale et les établissements sous tutelle,
- 11 % de militaires (12) et d'agents des services de l'armée,
- 7 % de représentants des autres services (professions libérales, cultes, services domestiques et autres) (13).

88 % des indépendants du commerce, de l'industrie et de l'artisanat sont des Africains. Cette catégorie comprend toutes les personnes qui exercent une activité commerciale, industrielle ou artisanale pour leur propre compte, soit seules, soit avec l'aide d'une main-d'œuvre réduite.

Les effectifs de l'armée ont beaucoup décliné depuis 1955, où un tiers des militaires étaient des Européens, du fait du départ de presque toutes les troupes françaises stationnées à Dakar. Pour la fonction publique la situation a changé depuis 1955 à la suite de l'installation à Dakar des services du gouvernement du Sénégal et de la suppression du gouvernement général de l'A.O.F. Nous savons que les agents de la fonction publique de la région du Cap-Vert, à l'exclusion de l'ad-

(11) Fonctionnaires titulaires, personnel non titulaire sous statut, décisionnaires, contractuels.

(12) De carrière ou accomplissant leur service.

(13) Les services domestiques comprennent ici les gens de maison alors que, dans la branche d'activité désignée par le service des statistiques du travail sous le nom de services, les services domestiques ne comprennent que le personnel d'hôtellerie et de restaurant.

ministration communale et des établissements sous tutelle, étaient 8.000 en 1961 et 14.000 en 1965 (14).

*Enquête démographique de 1960.*

En 1960-1961 une enquête démographique par sondage (1/20 pour la zone urbaine, 1/50 pour la zone rurale) se déroula dans tout le Sénégal. Nous en donnons quelques résultats concernant la région du Cap-Vert. La population de 14 ans et plus se répartit ainsi par secteur d'activité, origine et sexe (15) :

SECTEUR	Sexe masculin		Sexe féminin	
	Effectif	%	Effectif	%
<b>1° AFRICAINS</b>				
0 Agriculture, Pêche .....	11.400	10,0	2.340	2,1
1 Energie, Industries primaires .....	2.580	2,3	40	3
2.3 Industries autres .....	22.600	19,9	1.220	1,1
4 Transports .....	10.020	8,8	80	0,1
5 Commerce .....	13.480	11,9	3.340	3,0
6 Services .....	22.020	19,4	4.460	4,0
9 Sans objet .....	27.640	24,3	98.360	89,0
X Non déclaré .....	3.840	3,4	760	0,7
<b>TOTAL .....</b>	<b>113.580</b>	<b>100,0</b>	<b>110.600</b>	<b>100,0</b>
<b>2° NON AFRICAINS</b>				
0 Agriculture, Pêche .....	20	0,1	80	0,6
1 Energie, Industries primaires .....	560	3,6	260	1,9
2.3 Industries autres .....	2.300	14,8	500	3,8
4 Transports, Transmissions .....	940	6,0	220	1,7
5 Commerce .....	3.180	20,5	1.640	12,4
6 Services .....	6.100	39,3	1.740	13,1
9 Sans objets .....	2.280	14,7	8.680	65,6
X Non déclaré .....	160	1,0	120	0,9
<b>TOTAL .....</b>	<b>15.540</b>	<b>100,0</b>	<b>13.240</b>	<b>100,0</b>
<b>POPULATION TOTALE.....</b>	<b>129.120</b>		<b>123.840</b>	

La population active, classée par grands secteurs, se répartit ainsi (16) :

(14) Non compris le personnel de l'assistance technique.

(15) Résultats de l'enquête démographique 1960/1961. Données régionales (1964).

(16) Situation économique du Sénégal (1962).

Désignation	Hommes	Femmes	Ensemble
Primaire .....	14.560	2.720	17.280
Secondaire .....	35.860	2.020	37.880
Tertiaire .....	44.780	11.920	55.960
Total .....	95.200	15.920	111.120

La répartition proportionnelle par grand secteur de la population active masculine est très différente pour la région du Cap-Vert et pour l'ensemble du Sénégal comme le montre le tableau suivant (16) :

	Primaire	Secondaire	Tertiaire	Ensemble
Cap-Vert .....	153	377	470	1.000
Sénégal .....	760	108	132	1.000

#### *Effectif de la main-d'œuvre salariée.*

En 1946 la mise en place des inspections du travail permit de connaître assez bien, peu à peu, la main-d'œuvre salariée. Depuis 1954 tout employeur de main-d'œuvre civile, y compris l'Armée, doit adresser chaque année un état de ses effectifs, à l'exclusion des fonctionnaires titulaires. Seuls les employeurs de personnel de maison en sont dispensés. En 1962 a été créé le service des statistiques du travail qui doit procéder annuellement à l'exploitation mécanographique de ces données (17). Cependant seuls les effectifs du secteur privé sont assez bien connus, le secteur public étant encore négligent vis-à-vis de cette obligation. C'est ainsi qu'en 1964 les services de la fonction publique ont déclaré moins de 4.000 salariés pour l'ensemble du Sénégal sur les 7.500 agents sous statut non titulaires, les 13.000 décisionnaires et les quelques centaines de contractuels que cela concernait. Nous donnons ci-dessous trois tableaux pour Dakar (18) en février 1964 :

(17) La déclaration porte sur l'effectif moyen de l'année et du mois de février.

(18) Il s'agit de la commune de Dakar telle qu'elle était délimitée jusqu'en 1964, excluant Rufisque-Bargny et les cantons ruraux à l'Est.

1) Effectifs par branche d'activité et par catégorie professionnelle, origine et sexe (19) :

Branches d'activités	Africains		Non Africains		Total des groupes
	H	F	H	F	
<b>AGRICULTURE, SYLV., CH., PECHE</b>					
Employeurs .....			4	3	7
Personnel de Direction, Cad. ....			4		4
Agents de maîtrise, Techn. ....			3		3
Employés .....	8		4	1	13
Ouvriers .....	186				186
Manœuvres .....	373				373
Apprentis .....	67				67
<b>Total .....</b>	<b>634</b>		<b>15</b>	<b>4</b>	<b>653</b>
<b>INDUST. EXTRACTIVES</b>					
Employeurs .....			1		1
Personnel de Direction, Cad. ....	3		23	1	27
Agents de maîtrise, Techn. ....	35		18	9	62
Employés .....	72	5		13	90
Ouvriers .....	167				167
Manœuvres .....	356				356
<b>Total .....</b>	<b>633</b>	<b>5</b>	<b>42</b>	<b>23</b>	<b>703</b>
<b>INDUST. MANUFACTURIÈRES</b>					
Employeurs .....	27	1	77	18	123
Travailleurs familiaux .....	6		4	3	13
Personnel de Direction, Cad. ....	14		272	15	35
Agents de Maîtrise, Techn. ....	481		534	35	1.050
Employés .....	1.023	27	69	231	1.350
Ouvriers .....	6.345	693	46	6	7.090
Manœuvres .....	2.777	95	1		2.873
Apprentis .....	111		3		114
<b>Total .....</b>	<b>10.784</b>	<b>816</b>	<b>1.006</b>	<b>308</b>	<b>12.914</b>
<b>BATIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS</b>					
Employeurs .....	22		41	2	65
Travailleurs familiaux .....				2	2
Personnel de Direction, Cad. ....	8	2	146	6	162
Agents de maîtrise, Techn. ....	142		231	20	393
Employés .....	372	20	10	87	489
Ouvriers .....	3.595	1	103	2	3701
Manœuvres .....	3.265	1	7		3273
Apprentis .....	26				26
<b>Total .....</b>	<b>7.430</b>	<b>24</b>	<b>538</b>	<b>119</b>	<b>8111</b>

(19) Le tableau comprend aussi les employeurs et associés actifs, travaillant à leur propre compte, et les travailleurs familiaux non rémunérés attachés à leurs établissements. Un certain nombre de ces employeurs sont en fait ce que nous appelons des travailleurs indépendants.

Branches d'activités	Africains		Non Africains		Total des groupes
	H	F	H	F	
<b>GAZ - EAU - ELECTRICITÉ - SERVICES SANITAIRES</b>					
Personnel de Direction, Cad.	8		8		16
Agents de Maîtrise, Techn.....	149		117	34	300
Employés .....	246	4	1	3	254
Ouvriers.....	591		4		595
Manœuvres .....	814				814
Apprentis .....	12				12
<b>Total .....</b>	<b>1.820</b>	<b>4</b>	<b>130</b>	<b>37</b>	<b>1991</b>
<b>COMMERCE, BANQUES</b>					
Employeurs .....	69	4	223	32	328
Travailleurs familiaux .....	7	2	33	18	60
Personnel de Direction, Cad.	68	5	513	41	632
Agents de Maîtrise, Techn .....	380	4	533	108	1025
Employés .....	2.783	206	213	707	3914
Ouvriers.....	1.391	114	54	19	1578
Manœuvres .....	1.529	36	2	1	1568
Apprentis .....	23	1			24
<b>Total .....</b>	<b>6.250</b>	<b>372</b>	<b>1.581</b>	<b>926</b>	<b>9129</b>
<b>TRANSP. ENTREP. COMMUNICAT.</b>					
Employeurs .....	30	4	26	4	64
Travailleurs familiaux .....	3	1	1	2	7
Personnel de Direction, Cad.	77	1	235	5	318
Agents de Maîtrise, Techn .....	539	14	201	56	810
Employés .....	1.750	49	29	104	1932
Ouvriers.....	1.565		27		1592
Manœuvres .....	4.540	3			4543
Apprentis .....	31				31
<b>Total .....</b>	<b>8.535</b>	<b>72</b>	<b>519</b>	<b>171</b>	<b>9297</b>
<b>SERVICES (20)</b>					
Employeurs .....	26	3	93	29	151
Travailleurs familiaux .....	1		6	13	20
Personnel de Direct. Cad. ....	83	9	156	33	281
Agents de maîtrise, techn .....	160	12	95	51	318
Employés .....	1.942	403	74	483	2.902
Ouvriers .....	1.069	53	23	12	1.157
Manœuvres .....	505	16	3	1	525
Apprentis .....	4		4		8
<b>TOTAL .....</b>	<b>3.790</b>	<b>496</b>	<b>454</b>	<b>622</b>	<b>5.362</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL .....</b>	<b>39.876</b>	<b>1.789</b>	<b>4.285</b>	<b>2.210</b>	<b>48.160</b>

(20) La branche d'activité désignée sous le nom de services inclut les services domestiques (hôtellerie, restaurant), d'hygiène (coiffure, blanchisserie, nettoyage, divers), de santé, d'enseignement, les services gouvernementaux (administration, justice, police, armée), sociaux, religieux, récréatifs, artistiques, sportifs, les professions libérales.

2) Effectifs par branche d'activité et taille de l'établissement :

Branche d'activité	Effectif main-d'œuvre par branche d'activité	Occupée dans des établissements ayant un effectif de :						
		1 à 10	11 à 20	21 à 50	51 à 100	101 à 300	301 à 1.000	1.001 et plus
Agric. Sylv.								
Ch. Pêche ...	653	34	64	120			435	
Ind. Extract.	703	14	16	49	66	150	408	
Ind. Manufact.	12.914	508	560	1.633	1.335	4.176	3.618	1.084
Bâtim. Tr. P.	8.111	200	318	1.072	1.619	2.547	2.355	
Elect. Gaz, E.	1.991		19	46			1.926	
Com. Banq.	9.129	2.164	1.007	1.858	1.682	1.674	744	
Tr. Entr. Com.	9.297	310	159	518	859	880	2.456	4.115
Services .....	5.362	880	555	771	287	2.333	536	
<b>TOTAUX ...</b>	<b>48.160</b>	<b>4.110</b>	<b>2.698</b>	<b>6.067</b>	<b>5.848</b>	<b>11.760</b>	<b>12.478</b>	<b>5.199</b>

3) Nombre d'établissements par branche d'activité et taille de l'établissement :

Branches d'activité	Nombre total d'établissements dakarois	Ayant un effectif de :						
		1 à 10	11 à 20	21 à 50	51 à 100	101 à 300	301 à 1.000	1.001 et plus
Agric. Sylv. Ch. Pêche	16	7	4	4			1	
Ind. Extractives .....	7	2	1	1	1	1	1	
Indust. Manufactur.	243	103	38	50	18	24	9	1
Bâtiments Trav. Pub.	151	47	21	31	24	20	8	
Electr., Gaz, Eau .....	5		1	1			3	
Commerce, Banques	716	548	69	62	23	13	1	
Transp. Entrep. Com.	134	86	10	15	12	6	4	1
Services .....	288	209	37	24	5	12	1	
<b>TOTAUX .....</b>	<b>1.560</b>	<b>1.002</b>	<b>181</b>	<b>188</b>	<b>83</b>	<b>76</b>	<b>28</b>	<b>2</b>

Pour l'ensemble du Sénégal, en février 1964, les déclarations de situation de main-d'œuvre donnaient 85.637 travailleurs dont 80.365 hommes. Nous donnons ci-dessous quelques répartitions proportionnelles pour Dakar et pour le Sénégal, chez les hommes :

1) Origine :	Dakar	Sénégal
— Africains .....	903	929
— Non-Africains .....	97	71
	<u>1.000</u>	<u>1.000</u>

## 2) Branches d'activité :

	Dakar	Sénégal
— Agriculture, pêche, sylviculture, chasse .....	15	51
— Industries extractives .....	16	32
— Industries manufacturières .....	267	198
— Bâtiments et Travaux Publics.....	180	183
— Gaz, eau, électricité, services sanitaires .....	44	36
— Commerce, banque, assurances, affaires immobilières ....	177	180
— Transports, entrepôts, communications .....	205	192
— Services .....	96	128
Total .....	1.000	1.000

## 3) Catégories professionnelles :

	Dakar	Sénégal
— Employeurs et associés actifs ....	14	23
— Travailleurs familiaux non rémunérés .....	1	3
— Personnel de direction, cadres, ingénieurs et assimilés .....	38	27
— Agents de maîtrise, techniciens et assimilés .....	82	67
— Employés .....	195	186
— Ouvriers .....	343	338
— Manœuvres .....	321	351
— Apprentis .....	6	6
	1.000	1.000

De 1962 à 1964 on relève un accroissement dans les effectifs dû surtout — semble-t-il — au plus grand nombre d'employeurs ayant bien voulu faire leur déclaration de situation de main-d'œuvre : on a, en moyenne annuelle, pour le Sénégal :

69.939 travailleurs déclarés en 1962

82.971 travailleurs déclarés en 1964

### *Les catégories socio-professionnelles*

Nous avons essayé de répartir proportionnellement la main-d'œuvre salariée recensée en février 1964 à Dakar par le Service des Statistiques du Travail dans les catégories

socio-professionnelles ci-dessous déterminées, en ce qui concerne les Africains du sexe masculin :

1) Manœuvres, plantons, gardiens et personnel similaire des services : 36 %.

Ces travailleurs sont très peu scolarisés et ont, bien entendu, une formation professionnelle sommaire. Dans une enquête effectuée en 1959 dans les industries manufacturières de la région du Cap-Vert (21) nous avons trouvé que 80 % des manœuvres étaient illettrés.

2) Ouvriers : 38 %.

Le niveau d'instruction est généralement très inférieur à celui de la fin des études primaires. Cependant, chez les jeunes, la scolarisation se développe et certains ont fréquenté un Centre d'apprentissage et même obtenu le certificat d'aptitudes professionnelles. Dans notre enquête de 1959 citée ci-dessus nous avons trouvé que 70 % des ouvriers spécialisés et 40 % des ouvriers professionnels étaient illettrés. Parmi ceux-ci 3 % avaient fréquenté un centre d'apprentissage.

3) Agents de maîtrise et personnel similaire : 5 %.

(En fait ce pourcentage n'est pas tout-à-fait exact car la catégorie du Service des Statistiques du Travail inclut aussi les techniciens, que nous traitons séparément du point de vue socio-professionnel du fait qu'ils ne sont pas des agents d'encadrement.) Cette catégorie est d'un développement récent en ce qui concerne les Africains (22). Dans un sondage que nous avons effectué en 1964 dans les industries manufacturières de la région du Cap-Vert (23) tous les agents de maîtrise africains avaient fait des études primaires complètes et presque tous avaient fréquenté un centre d'apprentissage. Les agents de maîtrise européens sont dans l'ensemble d'un niveau scolaire et professionnel plus élevé : ils ont pour la plupart accompli le premier cycle des études secondaires et sont assez fréquemment passés ensuite par un établissement d'enseignement technique d'un niveau correspondant au deuxième cycle des études secondaires.

La petite maîtrise a été incluse dans la catégorie des ouvriers par le Service des statistiques du travail.

4) Employés et techniciens subalternes : 20 %.

(Comme le précédent ce pourcentage n'est pas tout-à-fait exact, d'autant plus que nous traitons séparément les employés et techniciens supérieurs.) Cette catégorie est du mê-

(21) A. Hauser (1961).

(22) Voir la rubrique « Sénégalisation de la main-d'œuvre ».

(23) A. Hauser (1966).

me niveau de scolarisation que la précédente : études primaires à peu près complètes.

5) Cadres moyens, Employés et Techniciens supérieurs : 1 %.

(En réalité ce pourcentage est approximatif du fait des considérations précédentes et il inclut aussi la catégorie suivante.) D'après notre sondage de 1964 cité ci-dessus les cadres moyens ont au moins achevé le premier cycle des études secondaires et sont passés par un établissement technique correspondant au moins au deuxième cycle des études secondaires.

6) Cadres supérieurs (le pourcentage est cumulé avec celui des cadres moyens du fait que le Service des Statistiques du travail n'indique que la catégorie personnel de direction pour tous les cadres). Cette catégorie ne comprend que les cadres ayant achevé leurs études secondaires et ayant fait ensuite des études supérieures jusqu'à un certain niveau. Comme pour les agents de maîtrise le niveau d'instruction et de formation professionnelle des cadres moyens et supérieurs européens est dans l'ensemble plus élevé.

Nous n'avons pas classé dans ces catégories socio-professionnelles les employeurs, ni les travailleurs familiaux, ni les apprentis : ces deux dernières catégories ne correspondent pas à des catégories socio-professionnelles. Les employeurs africains, 0,4 % des effectifs africains masculins de notre tableau concernant Dakar, sont à classer, pour la plupart, dans une autre catégorie socio-professionnelle qui échappe en grande partie au Service des Statistiques du travail : les travailleurs indépendants du commerce, de l'industrie et de l'artisanat. Dans l'ensemble ces travailleurs sont peu scolarisés. Les autres employeurs africains sont à classer, du point de vue socio-professionnel, dans les catégories 5 et 6 définies ci-dessus. Les enseignants trouvent leur place dans les catégories 4, 5 et 6. Les professions libérales sont à classer avec les cadres supérieurs, l'armée de métier trouve sa place dans les catégories 1, 3, 5, 6.

Pour compléter ce tableau des catégories socio-professionnelles à Dakar et dans les villages de la banlieue il y a lieu d'en distinguer une autre, celle des pêcheurs et cultivateurs (marachers surtout), très peu scolarisés ; en 1955 ils représentaient, pour la population active masculine africaine domiciliée, environ 7 % des recensés. En réalité, seuls les patrons pêcheurs et cultivateurs, qui groupaient les trois quarts des travailleurs de ces professions, constituent une catégorie socio-professionnelle.

Les chefs coutumiers et religieux et les notables (propriétaires fonciers ou d'entreprises diverses qu'ils ne gèrent pas eux-mêmes), peu scolarisés dans l'ensemble, sauf évi-

demment en ce qui concerne l'instruction religieuse, constituent des catégories sociales d'origine traditionnelle plutôt que des catégories socio-professionnelles.

Ces catégories socio-professionnelles sont aussi socio-économiques dans une certaine mesure, sauf celle des travailleurs indépendants du commerce, de l'industrie et de l'artisanat.

### L'EMPLOI ET LE CHOMAGE

Le Service de la main-d'œuvre, créé en 1961 (24) organise le marché de l'emploi. A ce titre il enregistre les demandes d'emploi et permet d'avoir quelques indications sur la population active inemployée. Voici l'état des chômeurs inscrits au Service de la main-d'œuvre en qualité de demandeurs d'emploi dans la région du Cap-Vert, au 30 septembre 1966 :

BRANCHES D'ACTIVITÉ	SÉNÉGALAIS	NON SÉNÉGALAIS				TOTAL
		Français	Africains ex-AOF	Autr. étrangers	Total	
Commerce et employés	6.133	703	1.403	140	2.246	8.379
Bâtiments-TP-Transports et Télécommunications	9.223	39	496	97	632	9.855
Industries diverses .....	6.390	90	624	59	773	7.163
Gens de Maison .....	2.630	71	505	80	656	3.286
Manœuvres spécialisés	715	—	97	—	97	812
Manœuvres ordinaires	5.317	—	2.926	—	2.926	8.243
	30.408	903	6.051	376	7.330	37.738

Presque tous les Français inscrits représentent des épouses de travailleurs expatriés. Sur les 30.408 Sénégalais inscrits, 5.812 ne sont pas de vrais chômeurs mais des jeunes gens n'ayant jamais exercé d'activité professionnelle salariée, dont beaucoup ont fait quelques années d'études primaires ou professionnelles. C'est ce qui explique qu'à la rubrique des transports il y ait eu 959 jeunes chômeurs inscrits comme receveurs d'autobus en 1965, à une époque où l'on développait la Régie des Transports du Sénégal. Déjà le recensement de 1955 a révélé que beaucoup de jeunes se donnaient comme chauffeurs, mécaniciens, boys, sans exercer ces professions d'une façon habituelle ; la plupart des jeunes

(24) En remplacement de l'Office de la main-d'œuvre créé en 1954.

sans préparation professionnelle, arrivaient très difficilement à trouver un emploi, et à 25 ans 28 % encore étaient oisifs ; la situation s'améliorait entre 25 et 30 ans ; au-delà 80 % des hommes arrivaient à s'occuper d'une façon permanente (2<sup>e</sup> fascicule, page 52).

Le service de la main-d'œuvre n'a pu guère assurer le placement que de 10 % des chômeurs inscrits en 1965 dans la région du Cap-Vert. Beaucoup de chômeurs refusent systématiquement tout emploi hors de Dakar.

Il est à souligner que le marché du travail est structuré par les relations personnelles, qui permettent non seulement d'obtenir un emploi mais même de travailler bénévolement dans un service dans l'espoir d'un poste permanent.

Le nombre de chômeurs inscrits au service de la main-d'œuvre pour la région du Cap-Vert est en progression accélérée : 11.000 en 1963, 15.000 en 1964, 27.000 dont 1.800 femmes (1.400 Sénégalaises) en 1965.

Le sous-emploi et le chômage résultent de l'exode rural, de l'absence d'embauche pour les jeunes arrivant à l'âge de travail et, accessoirement, de l'évolution de la technique. Les causes fondamentales de l'exode rural sont économiques, sociales et psychologiques (25).

### *Les causes économiques*

On peut énumérer les causes suivantes :

a) Déséquilibre économique provoqué par l'économie de traite, accentué par l'industrialisation des centres urbains et, notamment, d'une agglomération hypertrophiée : Dakar, dont l'équipement est à l'échelle de l'Ouest-africain. Il en résulte un appel d'hommes sur un territoire restreint vers un centre économique dont la puissance dessert une zone beaucoup plus vaste.

b) Disproportion des revenus de l'ouvrier et du paysan.

c) Fluctuations brutales dans l'activité agricole annuelle, en fonction du calendrier culturel.

d) Régime fiscal : les revenus monétaires étant partiellement absorbés par le paiement de l'impôt, la nécessité de partir à la recherche d'un salaire se fait souvent sentir.

e) Modernisation et intensification des moyens et des infrastructures de déplacement.

(25) Les développements qui suivent sont extraits du rapport de synthèse, fait par M. Ficaça, Conseiller supérieur au travail, sur les travaux de la commission sur le chômage (1959).

### *Les causes sociales*

Elles tiennent au fait que les structures villageoises et familiales se trouvent « déphasées » par rapport aux grandes transformations économiques et éducationnelles, avec toutes les graves distorsions qui résultent de ce « déphasage ».

Parmi ces structures, les plus lourdes sont :

- a) le système traditionnel communautaire de tenure des terres,
- b) les modalités du mariage et de la création d'un foyer par le jeune,
- c) le mode de dévolution des biens familiaux, qui fait gérer les biens par l'aîné de la famille,
- d) la solidarité familiale très élargie, qui sacrifie les aspirations du ménage aux exigences du groupe.

Cet ensemble maintient pratiquement le jeune producteur, et plus encore peut-être le jeune chef de ménage, dans un état économique « de subsistance ». Le jeune producteur vit, mais il n'a pas les moyens de tenter véritablement sa chance et de donner la mesure de son initiative et de ses capacités.

### *Les causes psychologiques*

On peut énumérer les causes suivantes :

- a) « Déphasage » entre les générations.
- b) Sensation de libération psychologique que donne au jeune villageois le fait de disposer régulièrement de revenus en espèces.
- c) Espoir de revenir un jour au village bien pourvu de cet argent qui devient de plus en plus l'atout maître pour acquérir la notoriété.

De plus la conception actuelle de l'enseignement primaire pousse le jeune paysan à aller vers la ville, du fait de l'adaptation au milieu rural des programmes et du manque d'enseignement agricole post-scolaire.

A partir de 1959 la situation du marché de l'emploi, qui n'avait jamais posé de problème majeur, n'a cessé de se dégrader en relation avec le ralentissement des travaux d'équipement et des activités du bâtiment, le rétrécissement des marchés et la baisse de la production, l'amenuisement des investissements privés, la reconversion du secteur commercial provoquée par la socialisation du commerce de l'arachide, la déflation des effectifs de l'armée française stationnés au Sénégal. Même si la situation actuelle se stabilise la

croissance annuelle de la population active fera que la population rurale augmentera proportionnellement plus que l'effectif des travailleurs salariés, contrairement à ce qui est constaté depuis un siècle dans les pays ayant subi une révolution industrielle.

Pour maintenir la proportion actuelle entre l'effectif des travailleurs salariés et la population active il eût fallu et il faudrait créer annuellement plus de 2.000 emplois nouveaux de 1963 à 1970 (26). Il s'en crée quelques centaines par an.

On a établi, d'autre part, en première approximation, que 7.000 enfants de salariés entrèrent en 1962 dans la population en âge de travailler. L'enquête démographique par sondage de 1960 révèle que pour l'ensemble du Sénégal 74 % de la population en âge de travailler est active. En appliquant ce pourcentage aux 7.000 nouveaux venus sur le marché du travail il eût fallu créer, en 1962, plus de 5.000 emplois nouveaux — en supposant qu'aucune mise à la retraite n'intervienne — pour maintenir sur ce marché les descendants de ceux qui s'y trouvaient déjà (26).

Le problème posé par la jeunesse oisive des centres urbains et surtout de Dakar ne semble pas près d'être résolu. En théorie les jeunes sans occupation ni activité régulière peuvent être astreints à effectuer le service civique national, qui a été institué en 1965. Mais ce service civique n'en est encore qu'au stade expérimental et il y restera vraisemblablement longtemps.

Depuis 1963 il est procédé à l'immatriculation de la main-d'œuvre à la Caisse de compensation des prestations familiales sous une série unique pour tout le Sénégal alors qu'auparavant chaque centre régional de la Caisse de compensation des prestations familiales avait sa propre série. Ce dispositif est destiné, en principe, à suivre, tout au long de sa carrière professionnelle, chaque travailleur et à connaître régulièrement la situation de l'emploi. Mais il semble qu'il permettra surtout d'éviter que les travailleurs ne perçoivent plus d'une fois leurs allocations familiales.

### *FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES (27)*

Depuis plus de 30 ans la Chambre de Commerce organise des cours du soir de comptabilité et de sténodactylographie en vue de l'obtention d'un certificat d'aptitude professionnelle ; l'effectif de 1966 dépasse 150 élèves. Mais c'est surtout depuis une dizaine d'années qu'un certain nombre de tra-

(26) G. Vermot-Gauchy (1966).

(27) L'enseignement technique et la formation professionnelle des jeunes sont traités par le Pr. Satgé.

vailleurs ont la possibilité de suivre des cours professionnels variés de perfectionnement et de promotion organisés par le Ministère de l'enseignement technique et de la formation des cadres. Un effort important est ainsi fait en faveur de ceux qui n'ont bénéficié ni d'une scolarisation professionnelle normale ni même d'une scolarisation primaire et désirent s'instruire dans leur métier.

Le Centre national des cours professionnels organise à Dakar et dans quelques autres villes du Sénégal des cours du soir pour l'industrie, le commerce ou le secrétariat en vue de l'obtention d'un certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.) ou d'un brevet professionnel. Ces cours, réservés aux travailleurs ayant un emploi, étaient suivis au 1<sup>er</sup> janvier 1966 par 1.800 auditeurs à Dakar (28). En 1965 10 % des travailleurs ayant suivi ces cours ont été reçus aux C.A.P. commerciaux ou de secrétariat, 32 % aux C.A.P. industriels.

Le Centre technique de formation professionnelle organise à Dakar des stages de 4 mois de reconversion des jeunes adultes sans emploi ayant déjà une certaine formation professionnelle, une centaine de personnes, au total, dans l'année 1965.

Le Centre de Formation et de Perfectionnement de Secrétariat organise des stages de perfectionnement pour le personnel de l'Administration, une demi-journée par jour, pendant 4 mois. L'effectif total a été de 175 personnes pour l'année 1965.

Un certain nombre d'agents de maîtrise suivent des cours de technique de commandement ou des stages d'animateurs de formation organisés par des spécialistes. Quelques employeurs appliquent même les méthodes de formation fonctionnelle, sur le plan de l'entreprise, à tous leurs cadres et agents de maîtrise, européens et africains.

## RELATIONS PROFESSIONNELLES (29)

### 1) Organisations de travailleurs

C'est en 1937 que le syndicalisme fut introduit par décret dans les Territoires d'Outre-Mer, mais ce n'est qu'après la dernière guerre qu'il s'y développa, en s'inspirant de la conception française, qui repose sur trois principes :

(28) Le Centre national des cours professionnels donne aussi des cours par correspondance dans toute l'Afrique de l'Ouest francophone.

(29) Nous empruntons des éléments à C.F. Brun (1964).

- liberté syndicale : liberté d'adhérer ou non à un syndicat et droit d'adhérer au syndicat de son choix ;
- pluralité syndicale : coexistence possible de syndicats de tendances différentes ;
- autonomie syndicale : indépendance des syndicats à l'égard des pouvoirs publics et des partis politiques.

En Afrique francophone les trois grandes centrales françaises (C.G.T., C.G.T.-F.O., C.F.T.C.) eurent leur prolongement direct et le Code du Travail Outre-Mer de 1952 reconnu aux syndicats la même situation que dans la métropole. Mais à cette époque se fit jour un mouvement en faveur de l'autonomie syndicale africaine et les syndicats africains qui se créèrent les années suivantes se scindèrent des centrales françaises ; l'Union Générale des Travailleurs d'Afrique Noire (U.G.T.A.N.), créée en 1957, les regroupa à l'exception de la Confédération Africaine des Travailleurs Croyants. Mais l'U. G.T.A.N. ne put survivre à la constitution d'Etats indépendants.

Le Code du Travail du Sénégal reconnaît les principes de liberté et pluralité syndicale. En fait, après plusieurs tentatives de fusion des syndicats, il existe en 1966 quatre centrales syndicales (sans compter celle des travailleurs expatriés) :

L'Union Nationale des Travailleurs du Sénégal (U.N.T.S. (30) qui est associée au parti au pouvoir, l'Union Progressiste Sénégalaise.

La Confédération Nationale des Travailleurs Croyants du Sénégal (C.N.T.C.S. (30) qui est, sous un nouveau nom, l'ancien syndicat jadis rattaché à la C.F.T.C., puis à une confédération africaine autonome.

La Confédération Sénégalaise du Travail qui a des liens avec le Parti du Rassemblement Africain (P.R.A.-Sénégal) (31).

Le Cartel Confédéré des Travailleurs du Sénégal dont le moins qu'on puisse dire est qu'il ne correspond à aucune conception admise du syndicalisme (32).

Il existe aussi un syndicat au niveau de la branche d'activité : le Syndicat Unique de l'Enseignement Laïc (S.U.E.L.).

Longtemps considérée comme centrale syndicale majoritaire et la plus représentative, l'U.N.T.S., la centrale associée au pouvoir, est, semble-t-il, en train de perdre des adhérents au profit des trois autres centrales. Beaucoup de tra-

(30) Membre de la Confédération Syndicale Africaine.

(31) Ce seul parti d'opposition légale a fusionné en 1966 avec le parti au pouvoir.

(32) C'est plutôt une agence d'affaire, au service des manœuvres surtout.

vailleurs, d'autre part, se désintéressent du syndicalisme. Il devient, dans ces conditions, plus difficile d'élire des délégués du personnel dans les établissements (33). Le Code du Travail du Sénégal a assigné au syndicalisme un rôle sur le plan des institutions et sur celui des sources du droit en faisant entrer des représentants des organisations professionnelles dans divers conseils consultatifs ou d'administration, notamment au Conseil Consultatif National du Travail et de la Sécurité Sociale (34).

## 2) Différends du travail

### a) Différends individuels (35).

Jusqu'en 1952 les différends individuels du travail furent réglés par des fonctionnaires, inspecteurs du travail à partir de 1946, très rarement par les juridictions de droit commun, trop coûteuses pour les travailleurs africains. Mais environ 10 % de ces différends demeuraient annuellement non réglés. Le Code du travail Outre-Mer créa des tribunaux du travail auxquels le Code du travail du Sénégal n'apporta que des modifications mineures. Un tribunal du travail est composé d'un magistrat, président, de deux assesseurs employeurs et de deux assesseurs travailleurs. Les assesseurs sont choisis sur des listes présentées par les organisations syndicales les plus représentatives. Le siège d'un de ces tribunaux est fixé à Dakar. La procédure est gratuite, rapide en théorie sinon toujours en pratique (36). Lorsque les parties comparaissent devant le tribunal il est procédé à une tentative de conciliation. Les jugements sont pris à la majorité (37), ils sont susceptibles d'appel devant la Cour d'appel (38). L'arrêt d'appel doit être rendu dans les 3 mois de la transmission de la déclaration d'appel. Il est suscep-

(33) Au premier tour de scrutin les candidats doivent être présentés par un syndicat, au deuxième tour il peut y avoir des candidats libres.

(34) Parmi les organisations d'employeurs, les deux principales, jadis fédérales, sont l'Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industries (UNI.SYN.DI.) et le Syndicat des Commerçants Importateurs-Exportateurs (S.C.IMP.EX.).

(35) Nous empruntons des éléments de cette rubrique à C.N. Diouf, G. Vermot-Gauchy et C.F. Brun (1965).

(36) Comparution deux semaines au plus tard après l'introduction de l'action, non compris les délais de distance; jugement immédiat sauf mise en délibéré ne pouvant excéder deux semaines.

(37) L'unanimité peut cependant être recherchée systématiquement par le président dans la mesure du possible.

(38) S'ils ont statué sur une demande dont le chiffre excède 80.000 francs C.F.A.

tible de recours en cassation devant la Cour Suprême (39).

Depuis 1963 quatre magistrats sont affectés au tribunal du travail de Dakar ; le nombre des jugements rendus par an dépasse régulièrement deux mille depuis plusieurs années ; c'est beaucoup semble-t-il, mais on ne peut en conclure que les Sénégalais soient particulièrement procéduriers, étant donné l'importance de l'agglomération et de sa population salariée et la difficulté de faire une comparaison valable avec des capitales d'autres Etats. Une minorité de ces jugements vont en appel ; la majorité des litiges interviennent à l'occasion de licenciements (40) ; beaucoup portent sur l'application des conventions collectives. La tentative de conciliation aboutit assez rarement à un accord, même partiel. Les assesseurs ont tendance à ne pas dissocier leur rôle de juge, qui doit se placer au-dessus des intérêts particuliers et se prononcer au nom de l'intérêt général et de la loi, et leur rôle de représentant des travailleurs ou des employeurs. C'est pourquoi les magistrats qui président les tribunaux du travail n'ont pas seulement à juger mais aussi à faire comprendre aux assesseurs ce qu'est la justice.

Tout travailleur ou tout employeur peut demander à l'inspection du travail de régler le différend à l'amiable. Les points qui ont fait alors éventuellement l'objet d'une conciliation ne peuvent être remis en cause devant le tribunal du travail. Il semble que les parties s'adressent d'abord, en général, à l'inspection du travail, dont la mission de conciliation s'étend au détriment de la mission de contrôle.

#### b) Différends collectifs.

En même temps que le syndicalisme, en 1937, la conciliation et l'arbitrage obligatoires pour le règlement des différends collectifs du travail furent introduits par décret dans les Territoires d'Outre-Mer. La procédure est la suivante : la conciliation est obligatoire avant le déclenchement de toute grève ou lock-out ; en cas d'échec le gouvernement apprécie si la grève ou le lock-out sont préjudiciables à l'ordre public, ou contraires à l'intérêt général. Dans l'affirmative il décide de soumettre le conflit à l'arbitrage, dans la négative la grève ou le lock-out peuvent devenir effectifs. La sentence arbitrale est immédiatement exécutoire sauf s'il y a appel,

(39) Le jugement du tribunal du travail aussi s'il est rendu en dernier ressort.

(40) En cas de rupture du contrat par l'employeur et de contestation, le Code du travail Outre-Mer exigeait que la victime rapportât la preuve d'une faute de l'auteur de la résiliation, ce qui était, en général, assez difficile : certaines juridictions se montraient libérales, mais la Cour française de Cassation exigeait la preuve positive. Dans le Code du Travail du Sénégal, la preuve de l'existence d'un motif légitime de licenciement incombe à l'employeur.

déferé à un comité arbitral dont la décision est exécutoire. La grève ou le lock-out déclenchés avant l'épuisement de la procédure de conciliation sont assortis de sanctions pénales.

Cette procédure resta en vigueur jusqu'en 1955, où un décret, intégré dans le Code du Travail Outre-Mer, instaura la procédure suivante : la conciliation est obligatoire comme par le passé, mais en cas d'échec le différend est nécessairement soumis à la procédure de recommandation d'un expert. La recommandation, faite dans le délai de huit jours, devient exécutoire en cas de non-opposition ; dans le cas contraire le différend est soumis au Conseil d'arbitrage dont la sentence devient exécutoire en cas de non-opposition. S'il y a opposition la grève ou le lock-out deviennent licites. Cette procédure était assez lente, du fait surtout qu'aucun délai n'était imparti au Conseil d'arbitrage pour rendre sa sentence. On tendait à un « pourrissement » de la grève.

Le Code du travail du Sénégal adopta une procédure assez proche de celle de 1937 : la conciliation reste obligatoire ; en cas d'échec et si le ministre du travail décide de ne pas soumettre le conflit à l'arbitrage la grève ou le lock-out peuvent légalement être déclenchés. Si au contraire, pour des raisons d'ordre public ou d'intérêt général, le ministre décide de soumettre le conflit à l'arbitrage, la grève ou le lock-out se trouvent écartés. Le premier stade de la procédure d'arbitrage est confié à un arbitre dont la sentence, rendue dans un délai de dix jours, est exécutoire, sauf appel. L'appel est porté devant le conseil d'arbitrage qui statue dans le mois de la saisine et dont la sentence est immédiatement exécutoire sans rétroactivité. Toute grève ou lock-out déclenché en violation des dispositions qui précèdent a pour conséquence des sanctions civiles. La sentence de l'arbitre ou du Conseil d'arbitrage est susceptible de recours devant la Cour Suprême pour excès de pouvoir ou violation de la loi. Cette procédure a presque éliminé les grèves. Elle est beaucoup moins expéditive qu'il ne paraît du fait que les délais impartis à l'arbitre et au conseil d'arbitrage ne sont guère respectés.

Le tableau ci-après donne les causes des différends collectifs pour 1963 et la suite qui leur a été donnée.

Selon le Code du Travail du Sénégal, comme le Code du Travail Outre-Mer, l'arbitre et le conseil d'arbitrage se prononcent en droit sur les conflits collectifs relatifs à l'interprétation des lois, des règlements, des conventions collectives ou des accords d'établissements. Ils se prononcent en équité sur les autres conflits, notamment lorsqu'ils portent sur les salaires et les conventions collectives et lorsqu'il s'agit de conflits concernant la conclusion ou la révision des clauses des conventions collectives et des accords d'établis-

## DIFFERENDS COLLECTIFS — CAUSES (41) 1963

	Agriculture Syviculture Chasse et Pêche	Industries Extractives	Industries Manufacturières	Construction	Electricité Gaz, Eau, servi- ces sanitaires	Banque Commerce	Transports Entrepôts Communications	Services	Activités mal désignées	TOTAL
Licenciement .....			3	2						5
Salaires et Accessoires .....	1		21	15		9	1			47
Classification .....			4	6		1		2		13
Conditions de travail .....			19	10		3				32
Transports du personnel .....			4	3		3				10
Horaire de travail .....			10	4		2				16
Solidarité .....										
Divers .....			6	3		3			2	14
<b>TOTAL</b> .....	<b>1</b>		<b>67</b>	<b>43</b>		<b>21</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>137</b>
<b>SUITE DES DIFFÉRENDIS COLLECTIFS</b>										
Différends non soumis à la procédure .....			2	1						3
Réglés en conciliation .....	1		16	9		4		2		32
Arrêtés au stade de l'expertise .....			9	4		2			2	17
Parvenus au stade de l'arbitrage .....			3				1			4
Grèves : Totales .....										
Partielles .....										
de moins de 1 jour .....			1							
1 jour .....					1					
plus de 6 jours .....			1							

(41) Il peut y avoir plusieurs causes par différend collectif.

sements (42). En réalité il est difficile de se prononcer en équité dans un certain nombre de conflits sans une information approfondie préalable sur le contexte économique, politique et technique. En pratique l'arbitre et les membres du conseil d'arbitrage ne disposent pas d'un temps suffisant à cet effet, le règlement des conflits collectifs étant pour eux une activité accessoire. Aussi ce fait se répercute-t-il sur les solutions qu'ils adoptent. C'est ainsi que dans les conflits portant sur les augmentations de salaires ils se sont presque toujours contentés de faire des recommandations intermédiaires entre les revendications ouvrières et les concessions patronales. D'autre part dans certains conflits, notamment en matière de sécurité sociale, l'arbitre et le conseil d'arbitrage sont incompétents parce que les problèmes qui sont posés à la suite du différend concernent, au moins en partie, l'Etat.

Des données jurisprudentielles dégagées par l'arbitre ou le conseil d'arbitrage peuvent être admises dans le règlement des différends individuels avant que le législateur les insère dans le Code du travail. Cela a été le cas à propos du sursalaire, dont la définition (43), donnée dans une sentence interprétée du conseil d'arbitrage (44) et confirmée par la Cour Suprême, a été acceptée par le tribunal, qui ne se fondaît auparavant, pour établir la preuve de l'existence du sursalaire, que sur le bulletin de paie, où il ne fait pas nécessairement l'objet d'une rubrique spéciale.

## SALAIRES

Le taux du salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.G.), fixé par la puissance publique, est de 44 francs l'heure depuis le 1<sup>er</sup> août 1961 (45). Les autres taux de salaires minima sont déterminés par catégories professionnelles et

(42) La situation des travailleurs est réglée non seulement par des textes législatifs ou réglementaires mais aussi par des conventions collectives. Il ne nous a pas été possible, dans l'espace qui nous était imparti, de traiter des conditions juridiques d'emploi et en particulier des conventions collectives pour lesquelles nous renvoyons à B.C. Roberts et L. Greyfié de Bellecombe (1967). Nous n'avons pu traiter non plus des problèmes de sécurité et d'hygiène du travail.

(43) Rémunération constante accordée en sus du salaire minimum, à titre personnel, compte tenu de la qualité des services rendus, sans que, nécessairement, elle fasse l'objet d'une rubrique spéciale sur le bulletin de paie par l'employeur.

(44) Si la sentence du Conseil d'Arbitrage est d'une interprétation sujette à contestation il peut être demandé au Conseil d'Arbitrage, par le ministre du travail, de rendre une sentence interprétative de la première.

(45) Taux de la première zone à laquelle appartiennent Dakar et les principaux centres urbains. Il existe deux zones de salaires au Sénégal. Les taux de salaires n'ont pas changé depuis cette date.

par branche d'activité (46). Nous donnons, à titre d'exemple, le barème des salaires horaires des ouvriers de la mécanique générale au 1<sup>er</sup> août 1961, toujours en vigueur :

1 <sup>re</sup> Catégorie Manœuvre ordinaire	2 <sup>e</sup> Catégorie. Manœuvre spécialisé	3 <sup>e</sup> Catégorie Aide Ouvrier	4 <sup>e</sup> Catégorie Ouvrier spécialisé.	5 <sup>e</sup> Catégorie Ouvrier professionnel	6 <sup>e</sup> Catégorie Ouvrier qualifié	7 <sup>e</sup> Catégorie. Ouvrier hautement qualifié (Hors Catégor.
44	51	55,75	70,60	90,50	105	134,25

Voici, à titre de comparaison, le barème des salaires des ouvriers de la métallurgie du Rhône à la même époque :

M 2 : 1,86 — OS 2 : 2,03 — OP 2 : 2,47 — OP 3 : 2,70  
M 1 : 1,81 — OS 1 : 1,92 — OP 1 : 2,24

L'éventail des salaires est — dans ce cas — deux fois plus ouvert au Sénégal qu'en France. Cette situation est due à la structure de la main-d'œuvre au Sénégal : les ouvriers qualifiés, en petit nombre, sont d'autant plus recherchés et mieux payés relativement. Elle est cependant déjà le résultat d'une évolution. Il a en effet été constaté, au Sénégal, que l'éventail des salaires des ouvriers s'est écrasé progressivement depuis une vingtaine d'années du fait qu'à l'occasion de chaque revalorisation du S.M.I.G. les discussions entre représentants des employeurs et des travailleurs — donnant parfois naissance à des conflits collectifs — aboutissaient presque toujours à un pourcentage d'augmentation de plus en plus réduit à mesure que l'on s'élevait dans la hiérarchie des salaires. On sait que « l'industrialisation d'un pays s'accompagne normalement d'une élévation du niveau de vie de tous les travailleurs mais celle-ci est beaucoup plus marquée pour les travailleurs classés au bas des échelles professionnelles. Il s'ensuit une résorption progressive de l'écart existant à l'origine entre les paliers extrêmes de salaires (47) ».

(46) Pour la détermination des taux de salaires minima, se reporter à B.C. Roberts et L. Greyfié de Bellecombe (1967). Le Code du Travail du Sénégal prévoit, parmi les dispositions des conventions collectives susceptibles d'extension, une échelle indiciaire par rapport au S.M.I.G. des salaires minima correspondant aux divers qualifications de la hiérarchie professionnelle de la branche d'activité considérée. Cette disposition ne figure que dans les deux conventions collectives étendues conclues depuis la promulgation de ce code (sur les dix-huit en vigueur au niveau national).

(47) Noté de l'Union intersyndicale d'entreprises et d'industries (Unisyndi) en date du 23 août 1961.

On peut comparer les salaires des ouvriers et des employés de bureau sur la base de 173 h. 33 par mois (40 heures par semaine) (convention de la mécanique générale) :

Catégorie	1	2	3	4	5	6	7
Ouvrier	7.626,65	8.840	9.663,35	12.237,35	15.686,65	18.200	23.270
Employés	7.630	9.080	10.655	13.005	17.975	21.000	29.290

L'évolution comparée des salaires des ouvriers et des employés de décembre 1946 à août 1961 donne les résultats suivants :

— le salaire du manoeuvre a été multiplié par ..... 6,66  
 — le salaire de

l'aide ouvrier (3<sup>e</sup> catégorie) par .. 5,47

l'employé (3<sup>e</sup> catégorie) par .... 5,61

l'ouvrier qualifié (6<sup>e</sup> catégorie) par 4,27

l'employé (6<sup>e</sup> catégorie) par .... 5,53

On observe une détérioration des salaires des ouvriers qualifiés par rapport à ceux des employés de bureau de même rang (48). Cela tient en grande partie à la réduction de la durée légale du travail qui est intervenue en 1953 (48 heures par semaine ramenées à 40 heures). Comparons en effet les salaires de l'ouvrier et de l'employé de bureau de 6<sup>e</sup> catégorie :

	Salaires au 1/2/52		Salaires au 1/8/57		Augmentation	
	ho- raire	mens. (208h.)	hor.	mensuel (173h.33)	horaire	mensuel.
Ouvrier .....	56,80	11.814	85	14.773	49,64 %	24,70 %
Employé de bureau ...		11.155		17.000		52 %

La réduction de la durée légale de travail n'a eu aucune répercussion sur les salaires des employés, déterminés forfaitairement au mois. Au contraire les salaires des ouvriers qualifiés, fixés sur une base horaire, ont subi intégralement les répercussions de la diminution de la durée légale de travail dans la mesure où l'horaire du travail a été réduit dans les mêmes proportions. En d'autres termes, pour avoir

(48) Nous empruntons les éléments qui suivent à G. Vermot-Gauchy (1966).

un salaire à peu près équivalent à celui d'un employé de 6<sup>e</sup> catégorie travaillant 40 heures par semaine, l'ouvrier de la même catégorie devait, en 1957, travailler 8 heures de plus par semaine (49) alors qu'en 1952 ils avaient tous deux des salaires voisins pour le même nombre d'heures de travail. Mais en 1957 l'ouvrier de 6<sup>e</sup> catégorie n'avait plus le même salaire que l'employé de même rang dans les établissements où les ouvriers et les employés avaient le même nombre d'heures de travail.

Cette dégradation des salaires frappe surtout les ouvriers des catégories supérieures, à partir de la 4<sup>e</sup>. Les autres perçoivent des salaires si peu différents de celui du manœuvre ordinaire que les hausses du S.M.I.G. se sont répercutées presque intégralement sur leur salaires ; ceux-ci ont donc été relevés proportionnellement beaucoup plus que ceux des ouvriers qualifiés et la perte de gain due à la réduction du temps de travail a été compensée par un accroissement plus rapide des taux horaires pour les travailleurs des basses catégories.

La détérioration des salaires des ouvriers qualifiés par rapport à ceux des employés de même rang résulte aussi de l'inégale importance du poste « frais de main-d'œuvre » dans le chiffre d'affaires des entreprises industrielles et commerciales du Sénégal. Les entreprises commerciales peuvent consentir à leur personnel des catégories supérieures des salaires plus élevés que ne pourraient le faire les entreprises industrielles où les incidences des hausses de salaires sur les prix sont plus fortes.

La distorsion entre les salaires des ouvriers et des employés qualifiés n'a été constatée que sur les salaires de base des catégories. Dans la pratique l'écart est encore plus important car les ouvriers perçoivent en général des salaires correspondant sensiblement à leur catégorie alors que les employés des catégories supérieures sont surpayés.

Parmi les travailleurs non-manuels le personnel de secrétariat bénéficie de taux de rémunération particulièrement élevés dans la hiérarchie des salaires de par le jeu de l'offre et de la demande en matière d'emploi, en relation avec la prolifération des services. Le phénomène se complique du fait de la concurrence des secteurs public et privé et de la présence d'un élément européen (50).

Un autre problème des salaires est celui de la disparité des rémunérations selon les branches d'activité. Il existe au Sénégal d'importantes différences de possibilités en fonction de la situation économique particulière de chaque branche.

(49) Un peu moins si l'on tient compte des majorations de 10 % des heures supplémentaires.

(50) Pour ce problème et d'autres aspects de celui de la disparité des salaires entre employés et ouvriers voir le chapitre d'Y. Mersadier sur les niveaux de vie et G. Vermot-Gauchy (1966).

En relation avec cette situation les syndicats ouvriers ont demandé que dans les branches d'activité florissantes des salaires plus élevés soient appliqués que ceux consentis par les branches d'activité moins prospères. L'Etat sénégalais a fixé un S.M.I.G. commun aux travailleurs non qualifiés de toutes les branches d'activité, qui détermine dans une large mesure le niveau général des salaires, la majeure partie de la main-d'œuvre n'étant pas qualifiée. Les employeurs ont refusé, sauf exception, de sanctionner par des salaires minima hiérarchiques différents des situations économiques différentes. Malgré tout les employeurs des branches d'activité florissantes en arrivent naturellement, par la force des choses, à consentir plus aisément des sursalaires que ceux des branches d'activité moins prospères.

La présence d'expatriés a posé au Sénégal, dès avant l'indépendance, un problème de salaire (51) : il semblait équitable qu'à l'occasion de l'africanisation d'un poste le Sénégalais reçoive le même salaire que son prédécesseur. D'ailleurs le Code du travail Outre-Mer, le Code du travail du Sénégal et les Conventions internationales du travail n'admettent pas que l'origine du travailleur ait une répercussion quelconque sur la rémunération. Il a été seulement reconnu que l'indemnisation des dépenses supplémentaires découlant du changement de résidence du travailleur et des risques dus aux sujétions particulières entraînées par le climat est légitime. Aussi les deux Codes prévoient-ils une indemnité pour les expatriés (52) en plus de quelques avantages en nature. Cependant les cadres techniques originaires de pays pratiquant de hauts salaires n'acceptent de venir travailler au Sénégal que s'ils y perçoivent des salaires bien supérieurs aux salaires de base sénégalais de leur catégorie, sans tenir compte de l'indemnité d'expatriement. Dans le contexte de la souveraineté française les travailleurs africains ont essayé de tirer parti de cette situation en revendiquant les mêmes salaires que leurs homologues européens et il est certain que l'élément européen a contribué partiellement à la hausse des salaires. Mais actuellement le Sénégal est un Etat indépendant qui ne semble pas en mesure de supporter sans dommage des salaires élevés pour ses nationaux et il faut bien considérer que les conditions de rémunération du personnel expatrié ne sont pas transposables au personnel recruté localement.

---

(51) Nous empruntons les éléments qui suivent à G. Vermot-Gauchy (1966).

(52) Egale à 4/10 de la rémunération minima de base sénégalaise correspondante.

*SECURITE SOCIALE*

Au Sénégal la sécurité sociale ne couvre pas tous les risques de suppression de ressources ou d'alourdissement des charges. Il n'y a pas d'assurance-chômage, ni d'assurance-maladie. Cependant l'employeur doit verser une indemnité au travailleur en cas de maladie.

Un régime de prestations familiales a été institué en 1956 au profit des travailleurs salariés. La Caisse de Compensation créée à cet effet est alimentée par les seuls employeurs. Le versement des cotisations (53) ne se fit pas sans difficultés au début et même encore maintenant il ne se fait pas toujours spontanément et sans retard. Les allocations familiales, attribuées au travailleur pour chacun des enfants à sa charge, sont décomptées sur la base de 650 francs par enfant et par mois. Il a été institué aussi une couverture des risques « accidents du travail et maladies professionnelles » dont la gestion est assurée par cette même Caisse à laquelle les employeurs ont à verser une autre cotisation (54). En 1958 a été créé par les organisations d'employeurs et les centrales syndicales un organisme de protection de la vieillesse : l'Institution de Prévoyance et de Retraite de l'Afrique Occidentale. L'âge de la retraite a été fixé à 55 ans. L'allocation de retraite moyenne, y compris les majorations pour charges de famille, dépasse 20.000 francs par trimestre (55).

*L'ENTREPRISE ET LA VIE DES TRAVAILLEURS*

L'entreprise n'interfère guère avec la vie des travailleurs en dehors du lieu de travail ; aucun des deux codes ne prévoit de comité d'entreprise.

Il existe quelques économats pour les denrées de première nécessité (riz, huile, savon). Cela correspond, là où ils fonctionnent bien, à une augmentation du pouvoir d'achat du fait que les travailleurs peuvent bénéficier de prix de demi-gros ou même de gros au lieu de subir les prix de détail spéciaux réservés aux clients à crédit. Ces économats n'en sont pas tous en fait : la plupart vendent à crédit et retiennent sur les salaires, bien qu'ils doivent en principe vendre au comptant et avoir dans l'esprit du législateur un rôle éducatif en habituant les travailleurs à ne plus se livrer à des opérations de crédit. Certaines entreprises vendent limitativement leurs produits à leurs travailleurs aux prix de gros, demi-gros ou avec 10 % de remise sur les prix de détail : tissu, chaussures, huile, etc.

(53) 5,2 % du salaire.

(54) 1 à 5 % du salaire.

(55) La cotisation a été fixée à 4 % du salaire en 1965.

A l'intérieur de l'agglomération dakaroise au sens strict le transport du personnel entre sa résidence et son lieu de travail n'est pas, sauf exception, assuré par l'entreprise. Il est vrai que la distance n'est en général que d'un à quatre kilomètres. Il en va différemment pour les travailleurs de la ville satellite de Dagoudane-Pikine qui peuvent être à une dizaine de kilomètres de leur lieu de travail. Un certain nombre de travailleurs vont au travail à bicyclette ou sur des cyclomoteurs achetés à tempérament avec l'aide de l'employeur. Ceux qui habitent à plus de 10 kilomètres de leur lieu de travail prennent le car ou le train. Certaines entreprises proches des villages suburbains où elles recrutent de la main-d'œuvre transportent une partie de leur personnel. L'indemnité de transport, restreinte à quelques entreprises ou soumise à des conditions de distance minima (3 km) est en 1966 de 500 francs par mois.

Les travailleurs non expatriés logés par l'employeur ou avec son aide, très peu nombreux, sont presque tous des agents de maîtrise, des spécialistes, des employés de bureau.

Les prêts et avances d'argent sont d'usage un peu partout, notamment à l'occasion d'une fête religieuse, d'une cérémonie familiale ou pour l'achat d'un cyclomoteur. Le plafond des prêts ou avances sur salaires consentis par l'employeur ne peut dépasser six mois de la quotité cessible du salaire. Le code sénégalais de procédure civile détermine la quotité saisissable du salaire ; elle est de 10 % jusqu'à 10.000 francs de salaire mensuel et augmente par tranche de rémunération jusqu'à 100 % au-delà de 100.000 francs. Ces dispositions ont contribué à restreindre la pratique des avances sur le salaire, l'employeur n'étant pas assuré d'être remboursé lorsqu'il ne les respecte pas et n'étant pas toujours disposé à immobiliser des fonds aussi longtemps que le prévoit la réglementation en vigueur.

L'équipement sanitaire réglementaire ne concerne guère les tout petits établissements (moins de 20 travailleurs) et il ne s'est constitué qu'un service médical inter-entreprises (56) ; quelques entreprises importantes sont allées au-delà de leurs obligations et ont créé un vrai service médico-social : elles considèrent que le coût en est compensé par le gain d'heures de présence de travailleurs qui ne perdent ainsi qu'un temps minime aux consultations personnelles ou familiales. Cela permet aussi de contrôler les motifs d'absence pour maladie.

---

(56) Un médecin est exigé, au moins à temps partiel, dans un établissement à partir de 250 travailleurs.

*PRODUCTIVITE DE LA MAIN-D'ŒUVRE*

La productivité du travailleur africain est sujette à beaucoup de controverses et nous nous en tiendrons ici à ce que nous savons de plus sûr à ce sujet (57).

Parmi les facteurs humains affectant la productivité des travailleurs, les phénomènes de l'absentéisme (58) et de la mobilité (59) ont été choisis comme objet d'étude : il a semblé que ces variables, dont la mesure est aisée, étaient particulièrement importantes. Nous avons effectué une enquête pendant l'année 1959 sur environ 2.600 travailleurs des industries manufacturières de la région de Dakar, répartis en huit unités industrielles, et nous nous sommes aperçus que l'absentéisme et la mobilité n'y sont pas des composantes majeures affectant la productivité des travailleurs. Cependant dans la plupart des entreprises étudiées l'absentéisme n'est pas négligeable (60) ; il est du même ordre que dans les pays les plus industrialisés (61).

L'absentéisme est en liaison avec un certain nombre de variables relatives à la vie professionnelle et familiale (62), avec l'âge, et avec une variable d'entreprise : la qualité et la nature du contrôle. Le groupe ethnique, la confrérie religieuse, l'état de migrant, le degré d'urbanisation, le niveau des connaissances générales, la satisfaction de l'encadre-

---

(57) Pour des considérations sur le travailleur en face de son travail fondées sur une enquête effectuée auprès d'un nombre limité de travailleurs et d'employeurs de la région du Cap-Vert, voir A. Hauser (1958).

(58) On définit souvent l'absentéisme comme l'habitude qu'ont certains travailleurs de s'abstenir de se rendre à leur travail sans raison valable ; cette définition ne concerne que les absences non autorisées et l'on peut en fait distinguer d'autres sortes d'absences : autorisées, pour maladie, pour accident du travail.

On définit habituellement le taux d'absentéisme d'un travailleur, ou d'un groupe de travailleurs, par le rapport — traduit en pourcentage — du nombre de journées de travail perdues du fait des absences au nombre de journées de travail prévues. A ce taux de durée on substitue parfois un taux de fréquence en remplaçant le nombre de journées de travail perdues par le nombre d'absences.

(59) Il s'agit de mobilité professionnelle de groupe, c'est-à-dire de la cadence à laquelle s'effectuent les remplacements dans un personnel d'importance donnée. On dit aussi instabilité, roulement, mouvement, rotation (en anglais turnover). L'indice de mobilité s'obtient en divisant le nombre des départs ou des travailleurs recrutés (selon la période envisagée) par la moyenne entre le nombre de travailleurs inscrits au début et à la fin de cette période.

(60) Le taux annuel pour l'ensemble des absences et pour le groupe de tous les travailleurs étudiés est de 2,5 % en durée et 1 % en fréquence.

(61) Il y a d'ailleurs peut-être une telle influence de la conjoncture économique sur la productivité que l'on ne doit pas comparer valablement l'absentéisme et la mobilité de pays à niveaux d'emploi différents.

(62) Situation matrimoniale, enfants à charge, formation professionnelle, nombre d'années de service, qualification, salaire, travail de nuit, moyen de transport, durée du trajet, satisfaction au travail, travail à la chaîne

ment et diverses attitudes à l'égard du travail n'ont pu être liés à l'absentéisme.

Les taux d'absence pour maladie et accident du travail sont plus élevés à la fin de la saison chaude, ils passent par un minimum au cours de la saison fraîche. On observe aussi une recrudescence des accidents du travail au cours de la période du jeûne (Ramadan).

Nous avons essayé de dégager l'existence d'une classe de travailleurs — ayant de l'âge, de l'ancienneté ou de la qualification et comprenant de 10 à 20 % de l'effectif total selon la variable — que l'on peut considérer comme relativement bien adaptés à la vie industrielle et constaté, sur la majorité de la population des travailleurs, un certain respect des obligations professionnelles. Les charges familiales stimulent le travailleur en milieu urbain, où il vit de son travail industriel, où il n'a pas d'autres sources de revenu — sauf exception — et où le sous-emploi règne en permanence.

Les conséquences économiques de l'absentéisme sont peut-être minimales dans tous les cas examinés dans cette étude, même pour l'entreprise ayant le taux le plus élevé, et des mesures de renforcement du contrôle par augmentation de l'encadrement créeraient vraisemblablement des charges plus lourdes que ne coûte l'absentéisme. D'autre part, les difficultés d'ordre technique résultant de l'absentéisme ne seraient grandes que si la main-d'œuvre était réduite au minimum, mais cela ne paraît pas être le cas dans toutes les branches d'activité que cette étude concerne.

D'une manière générale il semble, d'après toutes les recherches qui ont été faites sur le problème de l'absentéisme, qu'un taux élevé d'absences non autorisées constaté dans une entreprise traduise un état d'esprit des travailleurs à l'égard de leur tâche. Mais il n'est pas toujours aisé d'interpréter une telle situation. Dans une des entreprises étudiées, où le taux est devenu brusquement élevé à la suite de compression de personnel, l'explication des absences non autorisées comme manifestation de mécontentement des travailleurs paraît satisfaisante. Dans une entreprise où le taux d'absences non autorisées est resté constamment élevé au cours de la période de l'enquête, les travailleurs paraissent présenter des symptômes d'oubli des obligations professionnelles du fait d'un contrôle réduit. Il semble qu'il en soit de même, quoique dans une moindre mesure, dans deux autres entreprises, où le taux annuel d'absences non autorisées est assez élevé. C'est, d'autre part, dans ces deux entreprises que le taux d'absences pour accident est le plus élevé : le relâchement du contrôle peut aussi se traduire par le relâchement de l'attention qu'apportent les travailleurs à l'exécution de leur tâche.

La direction de deux entreprises seulement cherche à

lutter contre l'absentéisme par des méthodes directes : répression par des licenciements ou pénalisation par diminution ou suppression de la gratification de fin d'année. La première méthode entraîne la mobilité de la main-d'œuvre et n'est guère efficace là où un facteur comme le travail à la chaîne intervient en sens contraire. Quant à la deuxième méthode, une mesure de compression du personnel en a détruit l'effet. Dans trois entreprises à faible taux d'absences non autorisées la direction exerce un minimum de surveillance, comme le montre le fait qu'il y a dans les trois des cas de licenciement pour faute, sans pour autant employer systématiquement une méthode coercitive. D'autre part, la direction d'une des trois entreprises a agi indirectement sur l'absentéisme en pratiquant une politique de promotion extraprofessionnelle : elle a ainsi lié les travailleurs à l'entreprise.

La mobilité telle que nous l'avons définie est un phénomène collectif. Le mouvement de la main-d'œuvre permanente semble se produire indifféremment à n'importe quel moment de l'année. On constate que trois entreprises seulement ont un indice relativement élevé de mobilité (63) ; dans les deux premiers cas il est essentiellement dû à des remplacements de personnel licencié pour faute, dans le troisième à des remplacements de personnel arrivé à terme d'un contrat à durée déterminée (64). Deux variables d'entreprises sont liées à la mobilité : la qualité et la nature des conditions de travail et l'attitude des travailleurs envers la direction et le travail : la mobilité croît quand les conditions de travail se dégradent en même temps que l'attitude des travailleurs devient défavorable.

La mobilité est très faible dans la plupart des entreprises étudiées. Ce phénomène ne pose un problème que lorsque les départs volontaires sont nombreux, ce qui n'est le cas dans aucune de ces entreprises.

L'étude des relations entre la mobilité et l'absentéisme ne fait pas apparaître de liaison entre ces deux variables. Il y a là une spécificité des critères d'adaptation au travail industriel que sont l'absentéisme et la mobilité par rapport aux phénomènes observés : l'absentéisme traduit les phénomènes d'adaptation à court terme, la mobilité traduit les phénomènes d'adaptation à long terme (65).

---

(63) Le taux annuel de mobilité varie entre 1,17 % et 16,70 % selon l'entreprise.

(64) A la différence des autres, cette entreprise avait établi un contrat à durée déterminée (de 2 à 6 mois) pour plus de la moitié des travailleurs ayant figuré à l'effectif au cours de l'enquête. Depuis l'institution du Code de Travail du Sénégal, le contrat à durée déterminée ne peut dépasser deux ans pour les nationaux, trois ans pour les rapatriés et ne peut être renouvelé qu'une fois.

(65) Pour avoir plus de détails sur l'absentéisme et la mobilité à Dakar voir A. Hauser (1961). Voir aussi J. Grisez, J. Guilbot, A. Hauser

### SENEGALISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE (66)

Dans le Code sénégalais du travail deux régimes d'engagement de main-d'œuvre sont inscrits :

— Le premier vise les engagements souscrits au Sénégal par les travailleurs y ayant leur résidence habituelle : c'est le régime général d'emploi.

— Le deuxième vise le travailleur étranger n'ayant pas au Sénégal sa résidence habituelle, venu y exercer son activité professionnelle du fait d'un contrat de travail conclu à l'étranger : c'est le régime spécial d'emploi, se distinguant du régime général par un certain nombre de caractéristiques. Les ressortissants de tous les Etats de l'Afrique équatoriale, tropicale et subtropicale sont soumis au régime général d'emploi.

Cette dualité de régime d'emploi a toujours existé au Sénégal et en A.O.F. ; les conventions collectives antérieures au Code du Travail Outre-Mer n'acceptaient l'engagement sur place de travailleurs européens masculins, sous le premier régime, qu'à titre précaire. Un changement intervint avec ce Code malgré les intentions du législateur français : le principe constitutionnel de la liberté de circulation des personnes sur l'ensemble des territoires sous souveraineté française interdisait à la France de faire obstacle au départ de ses nationaux « à l'aventure » pour chercher fortune outre-mer et se faire recruter sur place à titre permanent. On ne pouvait empêcher la formation d'un prolétariat de « petits blancs » ni réserver aux travailleurs du Sénégal — comme de chaque territoire — tous les postes de travail auxquels ils pouvaient raisonnablement prétendre.

À partir de l'indépendance les ressortissants français ne purent plus venir au Sénégal sans contrat d'expatrié (67) ; il continua cependant d'en venir beaucoup. Aussi, en 1963, 17 % des travailleurs salariés étant des étrangers, (60 % d'entre eux-ci des Français), le gouvernement du Sénégal décida de limiter l'embauchage de travailleurs étrangers non recrutés localement en transformant le caractère du visa d'approbation des contrats, qui était en fait un visa de légalité du contenu du contrat, en un visa d'opportunité économique et sociale : il s'agit d'« éviter des déplacements de main-d'œuvre inutiles en raison de la situation du marché du travail ». En fait ce n'est pas cette mesure qui a réduit

(1963) où sont comparés les taux d'absentéisme et de mobilité en milieu urbain et rural en Afrique subsaharienne (ex.-A.E.F. et Dakar).

(66) Nous empruntons une partie des éléments de cette rubrique à C.N. Diouf, G. Vermot-Gauchy, C.F. Brun (1965).

(67) Dérogation prévue par la convention franco-sénégalaise sur la circulation des personnes.

l'afflux des expatriés, mais la situation économique du pays et l'africanisation des postes, notamment dans le secteur public. La diminution du nombre d'expatriés au Sénégal a d'ailleurs commencé en 1962 et elle s'accroît. Un grand nombre d'étrangers sont encore recrutés localement, en particulier des épouses d'expatriés. Une loi récente, qui soumet tout engagement de travailleur à l'autorisation préalable du service de la main-d'œuvre, est destinée en principe à protéger la main-d'œuvre sénégalaise de la concurrence de cette main-d'œuvre étrangère.

La promotion des travailleurs nationaux s'effectue maintenant dans une perspective de remplacement progressif, à plus ou moins long terme, des Européens par des Sénégalais dans les entreprises. Dans l'industrie il n'y a pratiquement plus d'ouvriers européens et le processus de sénégalisation de la maîtrise est très avancé. Nous donnerons quelques indications sur la sénégalisation de la maîtrise et des cadres telle qu'elle se présentait en 1959 et 1964 dans les services de production et d'entretien de huit établissements industriels employant au total 2.600 travailleurs en 1959 et 2.800 en 1964 : en 1959 il y avait 35 agents de maîtrise africains (68) dont la majeure partie avaient été promus dans la maîtrise pour des raisons extraprofessionnelles ; un seul était classé au 2<sup>e</sup> échelon. En 1964 il y avait 63 agents de maîtrise sénégalais ou ressortissants d'autres Etats d'Afrique (69) entre le 2<sup>e</sup> et le 4<sup>e</sup> échelon ; seuls les postes du 5<sup>e</sup> et dernier échelon n'étaient tenus que par des Européens, qui occupaient aussi des postes du 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> échelon : au total 109 agents de maîtrise européens. En 1959 il n'y avait pas de cadres africains ; en 1964 il y avait 23 cadres européens et 2 cadres sénégalais (70). Nous avons vu, à propos de la formation professionnelle des adultes, l'effort qui est fait depuis quelques années pour la formation des agents de maîtrise sénégalais et il est vraisemblable qu'actuellement les Sénégalais sont majoritaires dans la maîtrise comptée à partir du 2<sup>e</sup> échelon, sinon dans la maîtrise supérieure. Au niveau des cadres le processus de sénégalisation se poursuit aussi, mais beaucoup plus lentement, du moins dans le secteur privé, où les employeurs, tout en devant tenir compte du contexte politique, économique et technique actuel, doivent aussi obéir à des impératifs de compétitivité.

\*  
\*\*

(68) Presque tous originaires du Sénégal ; la question de la nationalité ne se posait pas encore.

(69) Ces derniers en très petit nombre.

(70) Pour avoir plus de détails sur la maîtrise africaine voir A. Hauser (1966).

Les problèmes du travail qui se posent à Dakar et au Sénégal sont loin d'être tous résolus ; certains ne peuvent d'ailleurs pas l'être dans un avenir prévisible, comme le chômage et le sous-emploi. Cependant le Code du travail du Sénégal a beaucoup contribué à en résoudre un grand nombre ; mais cet instrument n'est qu'une version améliorée par huit ans d'expérience du Code du travail Outre-Mer, lequel s'inspire de la législation française, conçue pour un pays industrialisé. Les créations du Code du travail du Sénégal ne peuvent évidemment fonctionner encore toutes également de façon aussi satisfaisante dans le contexte local.

La législation du travail sénégalaise n'a que des liens génétiques avec la législation française, elle est liée formellement à la législation internationale du travail, élaborée en tenant compte de principes considérés comme étant de valeur universelle dans l'espace et dans le temps. Cependant l'application de quelques-uns de ces principes pose des problèmes aux pays en voie de développement. Nous avons vu que le principe « à travail égal, salaire égal » se trouve faussé dans le cas des travailleurs expatriés. Il en est de même du principe de la liberté du travail : pour mettre en valeur leurs pays, de jeunes Etats, dont le Sénégal, ont utilisé les forces armées à des travaux publics civils ou institué un service du travail obligatoire, ce qui est contraire à la lettre, sinon à l'esprit de la Convention internationale sur le travail forcé.

#### BIBLIOGRAPHIE

- Balandier G., *Le fait urbain en Afrique occidentale et centrale*, in « Aspects sociaux de l'industrialisation et de l'urbanisation en Afrique au Sud du Sahara ». Paris, Unesco, 1956.
- Brun C.F., *Vers l'unité syndicale au Sénégal*. Afrique - Documents, n° 75. Dakar, Secrétariat Social, 1964.
- Diouf C.N., Vermot-Gauchy G., Brun C.F., *Le Code du Travail du Sénégal*, Dakar, Ministère de l'information, 1965.
- Hauser A., *Les industries de transformation de la région de Dakar et leur main-d'œuvre*. Bulletin de l'institut interafricain de travail, V, 4, juillet 1958.
- Rapport sur l'absentéisme et la mobilité des travailleurs des industries manufacturières de la région de Dakar*. Dakar, I.F.A.N., 1961, version abrégée et bibliographie dans « Absentéisme et instabilité de la main-d'œuvre ». Londres, Commission de Coopération technique en Afrique au Sud du Sahara, 1961, Publication n° 69.
- L'émergence de cadres de base africains dans l'industrie*, in « The new elites of tropical Africa ». Londres, Oxford University Press, 1966. (Reproduit dans « Afrique-Documents » n° 84. Dakar, Secrétariat Social, 1966.)
- Grisez J., Guilbot J., Hauser A., *Facteurs et critères d'adaptation au travail industriel dans les pays en voie de développement*. Mémoire présenté par la République du Sénégal à la Conférence des Nations Unies sur l'application de la Science et de la technique dans l'intérêt des régions peu développées. Genève, 1963.

Recensement démographique de Dakar (1955), 1<sup>er</sup> fascicule. Haut-Commissariat de la République en A.O.F., Service des Statistiques, 1958. 2<sup>e</sup> fascicule (V. Martin). République du Sénégal, Service de la Statistique, 1962.

Résultats de l'enquête démographique 1960/1961. Données régionales. Dakar, Service de la Statistique, 1964.

Roberts B.C., Greyfié de Bellecombe L., Les Négociations collectives dans les pays d'Afrique. Cahiers de l'Institut International d'Etudes Sociales, 1<sup>re</sup> année. Avril-juin 1967, n° 3.

Situation économique du Sénégal (1962), République du Sénégal, Service de la Statistique.

Vermot-Gauchy G., Essai sur les revenus des salariés et des paysans du Sénégal. Dakar. Direction du Travail et de la Sécurité Sociale, 1964 (révisé en 1966).

Nous apporterons quelques compléments à certains points traités dans cette contribution dans la partie consacrée aux généralités d'un ouvrage de psychologie sociale en préparation, qui sera publié par l'Office de la Recherche Scientifique et Technique Outre-Mer.

11 OCTO 1968

A. HAUSER

# LES PROBLÈMES DU TRAVAIL

---

O.R.S.T.O.M. Fonds Documentaire

N° : **718** ex 1

Cpte : **B**



PRÉSENCE

AFRICAINNE

