

## La question du travail et les luttes sociales en Afrique britannique et française, 1935-1955

Frederick COOPER

Les origines de ce chapitre se trouvent au sous-sol du bureau de la Régie des Chemins de Fer et des Ports du Kenya. J'étais descendu aux archives de la Régie avec l'intention d'étudier la prolétarisation chez l'employeur le plus important de l'Afrique orientale britannique. Comme d'autres chercheurs, j'avais sur la prolétarisation une idée préconçue : c'était un processus linéaire ; son histoire était celle de la croissance de la main-d'œuvre et du développement des traditions ouvrières à travers les expériences du travail, de la vie des travailleurs et des luttes sociales. Selon cette conception, le capital avait plus ou moins toujours la même attitude, essayant sans cesse de minimiser les frais de main-d'œuvre.

Aux archives, les dossiers sur la main-d'œuvre dans les années 1920 et 1930 étaient suffisamment fournis pour montrer un fait : la Régie ne savait presque rien de ses ouvriers africains, et elle n'avait, à cette période, aucun désir d'en apprendre plus. La direction ne savait pas si les mêmes ouvriers travaillaient pour longtemps, ou s'ils changeaient d'emploi tous les mois. Elle ne savait pas de

quelles régions ou de quels groupes ethniques ils provenaient. Le système de classification des ouvriers africains qualifiés étaient rudimentaire et les manœuvres restaient une masse de force de travail, sans distinction d'ancienneté, de rendement, de qualification. Il s'agissait, à l'époque, d'une force de travail anonyme, interchangeable.

Et tout d'un coup, la Régie s'efforça de comprendre le problème de cette force de travail. Il y eut des commissions d'enquête et des études sociologiques. Les dossiers devenaient plus gros. Du côté gouvernemental, le « Department of Labour », fondé en 1940, commença à élaborer la législation du travail et à régler les conflits collectifs. Les travailleurs n'étaient plus anonymes ; ils étaient une collectivité sociale, avec des caractères démographiques, culturels, sociaux et politiques. Les mots « classe » et « conscience de classe » apparaissaient dans les rapports.

Les causes de ce changement sont évidentes. Entre 1934 et 1947, une série de grèves et de menaces de grèves troubla le port et le centre ferroviaire de Mombasa. Les grèves générales de 1939 et 1947 arrêtaient tout travail dans la ville ; la discipline des grévistes impressionna les administrateurs. La Régie, les services officiels et les entreprises privées concédèrent à plusieurs reprises des augmentations de salaire sous cette pression, et ces événements suscitérent les premières tentatives de l'État et du Capital pour mettre sur pied une organisation du travail plus stable, plus productive et moins dangereuse pour le port de Mombasa comme pour l'ensemble de la colonie.

Le problème le plus intéressant, me semblait-il, n'était pas l'évolution plus ou moins linéaire d'un prolétariat, mais une rupture, un tournant dans l'histoire des luttes ouvrières et dans l'idéologie des administrateurs et des dirigeants d'entreprise.

Je commençai donc une étude de cette rupture dans la ville où des événements décisifs avaient vu le jour. Cette étude aboutit à un ouvrage sur les luttes sociales à Mombasa entre 1934 et 1947 et sur les efforts de l'État et des entreprises pour reconstruire l'organisation du travail et la structure urbaine (Cooper, 1986). Mais les événements de Mombasa n'étaient pas uniques, et le problème du travail, pour les puissances coloniales, se manifestait sur une échelle impériale. Il s'agissait d'une conjoncture dans l'histoire africaine et ce chapitre représente la première tranche d'une étude, toujours en cours, consacrée à l'effort des deux grandes puissances coloniales, la France et la Grande-Bretagne, pour élaborer une nouvelle conception de la main-d'œuvre africaine et du capitalisme colonial dans les conditions de l'après-guerre. Ce n'est pas une étude sociologique des luttes ouvrières, ni un résumé de la législation du travail. Je m'intéresse plutôt au langage des administrateurs coloniaux, à

la manière d'appréhender le travail au sein du « Colonial Office » britannique et du Ministère de la France d'Outre-Mer. La nature des questions incluses dans ces langages, et les questions ignorées ou exclues du débat admis évoluèrent rapidement au cours de cette période après la crise économique des années 1930, à travers des débats internes et sous la pression des crises sociales en Afrique. Ce chapitre est donc une tentative pour dégager les idées, les manières de penser cachées derrière les discours officiels et pour mettre en évidence les efforts déployés par le pouvoir afin de contrôler les processus en cours en Afrique. C'est nécessairement une étude générale, qui devrait être lue en liaison avec les analyses des confrontations particulières de ces idéologies avec les complexités africaines. Mais les perceptions de l'Afrique dans les bureaux chargés des affaires coloniales sont aussi réelles et aussi compliquées que la société africaine ; les mots ont une histoire (1).

Il s'agit d'une conjoncture économique et sociale. Les grèves et les émeutes dans les Antilles britanniques entre 1935 et 1938, la grève des mineurs de Rhodésie du Nord en 1935 et la grève des dockers à Mombasa en 1934 marquèrent le début d'une période de luttes sociales dans l'Empire britannique qui dura pendant la Seconde Guerre mondiale et la période de croissance économique qui la suivit. En Afrique Occidentale Française, une série de grèves commençait à la même époque, c'est-à-dire avec la reprise économique suivant le nadir de la crise des années 1930. Elle fut interrompue par l'isolement économique de l'A.O.F. pendant la guerre mais recommença avec la paix, soulignée dramatiquement par la grève générale de Dakar en 1946, la grève des cheminots en 1947-48 et une série de grèves en 1952-54. L'importance de ces grèves dépasse les données statistiques sur le nombre de grèves ou le nombre de journées de travail perdues : c'était des mouvements de grève dépassant les entreprises ou les industries particulières, des mouvements étendus qui menaçaient la permanence du commerce colonial.

Il s'agit aussi d'une conjoncture idéologique. La question de la main-d'œuvre africaine — un problème posé depuis le début du colonialisme — dépassait enfin la question de la quantité de la force de travail. Elle devenait une question qualitative, une question

---

(1) Les sources documentaires principales (et les abréviations employées dans les notes) sont le Public Record Office à Londres, fonds Colonial Office (C.O.) et les Archives Nationales Françaises, Section Outre-Mer, Paris : fonds Affaires Politiques (A.P.), Affaires Économiques (A.E.), Agence de la France Outre-Mer (Agence F.O.M.), Inspection Générale du Travail (I.G.T.), Papiers des Agents (P.A.), ainsi que les microfilms des rapports annuels (série 2 G) et la correspondance (série 17 G) du Gouvernement général de l'A.O.F., Archives Nationales. Autres abréviations : G.G. (Gouverneur général), I.T. (Inspection du Travail), R.A. (Rapport Annuel).

sociale, et une question de classe. Le rendement des travailleurs et leur comportement — les dangers posés par l'existence d'une classe ouvrière — devenaient deux dimensions d'un seul problème de structure sociale.

Bien que la crise de la première moitié des années 1930 fût une époque importante et révélatrice dans l'histoire africaine, elle ne fut marquée ni par des luttes urbaines décisives, ni par une reconsidération profonde du problème du travail. Les luttes urbaines, tout comme le réexamen du travail, prenaient une importance nouvelle à partir du moment où les possibilités de production augmentaient et où la main-d'œuvre, par sa rareté, la faiblesse de son rendement et ses cessations de travail s'imposait à l'attention des dirigeants coloniaux. Ce chapitre abordera ce tournant idéologique dans un contexte comparatif : dans quelle mesure le problème du travail était-il un produit de la conjoncture mondiale à partir de 1935, et dans quelle mesure était-il un aspect d'un discours particulier, français ou anglais ?

### **Le problème non posé**

Avant les années 1940, il est difficile de parler d'une idéologie du travail chez les colonisateurs, d'une vision cohérente et raisonnée pour guider et justifier la politique. Au contraire, la complaisance était un élément essentiel de la politique à l'égard du travail. Le problème, au début de la période coloniale, était de trouver de la main-d'œuvre à un prix très faible, de n'importe quelle façon, et sans trop se poser de questions. C'était un problème quantitatif. Le problème qualitatif n'était pas posé dans le contexte du processus du travail, comme un problème intrinsèque à l'entreprise capitaliste ou à la vie sociale des travailleurs, mais comme un trait de caractère immuable de l'Africain : sa paresse, son oisiveté, son manque d'appétit au gain.

Cet effort de non-analyse ne reflétait pas un bon fonctionnement du système d'exploitation coloniale. Une inquiétude profonde se manifestait sous cette apparence complaisante. La main-d'œuvre mobilisée n'était pas nombreuse : 200 000 travailleurs salariés sur une population de 15 millions en A.O.F. en 1935 (2). Or, la plupart des travailleurs venaient d'un nombre de régions limité et se

---

(2) A.O.F., I.T., R.A., 1935.

dirigeaient vers des destinations tout aussi limitées : la Copperbelt de la Rhodésie du Nord, la basse-côte de la Côte-d'Ivoire. Cette main-d'œuvre faisait partie d'un système économique dont la règle principale, dans la rétrospective du Gouverneur Roland Pré, était de « gagner beaucoup en produisant peu » (3). Un rapport d'enquête en A.O.F. de 1936 note que la colonisation en A.O.F. était « faible » mais qu'elle avait quand même « profondément dissocié » les paysans de la région. « Et le colonat européen a déjà mille peines à trouver de la main-d'œuvre et il semble au point de vue main-d'œuvre, dans les régions côtières, être arrivé très près de *ses limites d'extension* » (4). Si l'on arrivait déjà aux limites avec un niveau de production si médiocre, on était loin de trouver la main-d'œuvre pour une vraie mise en valeur des colonies.

La mobilisation de la main-d'œuvre ne permettait ni une réglementation précise, ni une description honnête. En principe, l'acte de libre embauche — un marché du travail — était la base de l'organisation du travail en Afrique française et britannique. Mais un rapport pour la conférence de Brazzaville caractérisait ainsi le système de l'A.E.F. : « Travail libre, tempéré de travail dirigé pour des fins capitalistes teintées d'intérêt général et de travail forcé pour des fins plus ou moins nettement publiques » (5). La charge d'animer le recrutement reposait sur le Commandant de cercle, il devait « diriger » les hommes vers des producteurs de denrées exportables — voilà la définition d'« un intérêt général ». En A.O.F. et en A.E.F., l'importance du travail obligatoire, dont les administrateurs se plaignaient sans pouvoir l'abandonner jusqu'en 1946, marquait la faiblesse des contraintes et des incitations économiques capables d'encourager les Africains à louer leurs bras.

Le volant d'une main-d'œuvre « libre » était sans doute plus avancé en Afrique britannique à partir des années 1920. Mais ce n'était pas exactement la main-d'œuvre que l'on avait espéré trouver en Afrique. Sur les régions côtières de l'Afrique orientale britannique, par exemple, l'État colonial essaya au début de l'époque coloniale de transformer les esclaves en prolétariat agricole sans accès

---

(3) « Observations et conclusions personnelles du Gouverneur Roland Pré, Président de la Commission d'Étude et de Coordination des Plans de Modernisation et d'Équipement », 1954, p. 35.

(4) « Pour la Commission d'Enquête. Note sur la colonisation européenne et la colonisation indigène en Afrique Noire Française », 1935, Fonds Moutet, P.A. 28/5/152. On trouve cette idée d'une limite déjà atteinte dans plusieurs rapports des années suivantes, par exemple : Lieutenant-Gouverneur, Côte-d'Ivoire, au G.G., A.O.F., 30 juin 1941, Fonds Deschamps, P.A. 36/11/14.

(5) M. Delmas, « La Question du Travail : Contribution à la recherche d'une organisation du travail et d'un régime du travail appropriés aux nécessités de l'A.E.F. », Brazzaville, 1944, A.P. 2201/4.

à la terre. Mais les anciens esclaves trouvaient des refuges dans l'économie régionale : des plantations abandonnées ou des planteurs qui accepteraient des squatters sans obligations — et grâce à ces possibilités ils purent établir un accès à la terre. Ils évitaient le travail contractuel qui les aurait arrachés à leurs terrains pour de longues périodes, mais ils trouvaient dans le travail salarié irrégulier, la manutention journalière dans le port, ou le travail saisonnier, une possibilité de gagner un peu d'argent selon des rythmes qu'ils choisissaient. En combinant la petite production autonome et le travail irrégulier, ils évitaient la dépendance totale du squatter par rapport au propriétaire ou celle du travailleur salarié par rapport à l'employeur (Coopper, 1980).

Les routes de migration joignaient des régions parmi les plus pauvres — la partie nord-est de la Rhodésie du Nord, la Haute-Volta — aux mines ou aux grandes exploitations (6). Mais ce système de production régionale dépendait de l'absence de production dans les autres régions. Souvent une politique de suppression de la production dans ces régions était le prix du recrutement. Or même dans ces régions misérables, on s'apercevait que les migrants développaient des stratégies qui leur donnaient un peu de contrôle sur leur vie économique : accepter un contrat pour gagner assez d'argent afin de désertier et de voyager plus loin pour trouver une vie meilleure, se servir du pécule d'une période de travail pour établir, grâce à la production agricole, l'indépendance future d'un travail salarié (Palmer et Parsons, 1977 ; Van Onselen, 1976). Des études récentes suggèrent de plus en plus que le capital choisissait une main-d'œuvre migrante non pas par stratégie pour minimiser les salaires, mais parce que la main-d'œuvre irrégulière, à court terme, était la seule forme disponible en Afrique (Cooper, 1980, 1981 ; Marks et Rathbone, 1982). Comme la violence de la traite des esclaves au XIX<sup>e</sup> siècle, le travail migratoire empêchait la généralisation du commerce en Afrique. Les administrateurs des régions exportatrices se plaignaient souvent de leurs devoirs, mais les bénéficiaires se plaignaient aussi : soit cette main-d'œuvre arrivait sur les exploitations commerciales si mal nourrie que les rendements en étaient compromis, soit elle quittait le travail sans préavis.

La question de l'obtention d'un rendement important de la part des travailleurs était même plus délicate que celle de l'attrance des chantiers. Avec la circulation rapide des travailleurs, le patronat manquait de moyens pour assurer l'assiduité des ouvriers. Les « com-pounds » de l'Afrique du Sud illustrent la dureté de la discipline

---

(6) A.O.F., I.T., R.A., 1935 ; Perrings (1979) ; Parpart (1983).

et la pauvreté de la pensée officielle à propos des problèmes de « management » (Van Onselen, 1976 ; Crisp, 1983). Mais ce système, le plus grossier mais le plus réglementé, devenait un modèle pour les administrateurs anglais. Le Conseiller Orde Browne, spécialiste des problèmes du travail au Colonial Office, pensait que les travailleurs vivraient mieux s'ils étaient logés et nourris sous le contrôle de leurs employeurs, sous une discipline presque militaire dans la résidence comme au chantier (7). La problématique principale de la politique du travail en métropole, à savoir le développement des institutions pour l'encadrement de la classe ouvrière dans la société et l'obtention de son consentement à la discipline du travail, n'avait pas encore gagné le monde du travail des colonies.

La vie ouvrière réglementée — un modèle presque militaire — était un idéal réalisé surtout dans les grandes mines de l'Afrique australe. La situation plus typique était aussi plus dangereuse. A Mombasa, les administrateurs remarquèrent dès le début de l'époque coloniale un autre problème dans l'organisation du travail, sans pourtant le soulever avant les années 1940. Le travail journalier convenait aux ouvriers de la région qui pouvaient travailler et cultiver selon les saisons, et il convenait aux entreprises portuaires parce qu'elles ne payaient que la force de travail dont elles avaient besoin chaque jour. Mais le travail irrégulier poussait les ouvriers à une vie irrégulière. Les travailleurs journaliers étaient un obstacle à tout effort d'éducation dans la discipline industrielle, par leur pratique manifeste d'un choix quotidien entre le travail et l'oisiveté. Sans une distinction claire entre les véritables ouvriers et les éléments criminels de la ville, le développement d'une société urbaine saine restait impossible. A Dakar, on peut trouver les mêmes plaintes à partir des années 1930 : la population flottante de la ville était une source indispensable de main-d'œuvre mais aussi la source du vagabondage et du crime (Cooper, 1986, chapitre 2 ; Lakroum, 1982, pp. 132, 140).

A côté de ces inquiétudes officielles, il existait une critique de la politique coloniale de la main-d'œuvre. L'idée centrale en était la liberté du travail. Au Kenya, en 1919, un décret du gouvernement pour « encourager » le travail des Africains pour les colons provoqua un scandale. Les missionnaires pensaient — avec juste raison — qu'il s'agissait d'une contrainte qui favorisait les intérêts privés, et ils tiraient leurs arguments du vocabulaire anti-esclavagiste

---

(7) Major G. St. J. Orde Browne, « Labour Conditions in West Africa », *Parliamentary Papers*, 1940-41, IV, 1, p. 11.

de la fin du XIX<sup>e</sup> siècle. En réponse, l'administration changea son vocabulaire plus que sa politique. Il n'était plus question du travail forcé proprement dit ; il s'agissait de créer des structures qui détermineraient le libre choix. Souvent, ces structures étaient basées sur le pouvoir néotraditionnel. Selon les mots d'un District Officer (Commandant de cercle), le succès de la politique de main-d'œuvre dans le territoire d'un chef « dépendait du fait de savoir dans quelle mesure on pouvait le persuader de dépasser ses instructions » (8).

Un Inspecteur des colonies trouvait une situation semblable en Côte-d'Ivoire en 1931 : « Aucune instruction écrite n'a jamais été adressée aux administrateurs sur la conduite à tenir en cette matière. Et cependant chacun savait quel était le désir du chef, chacun tremblait pour son avancement et n'osait formuler une critique quelconque » (9). Une quinzaine d'années après le débat kenyan, le même débat eut lieu en Côte-d'Ivoire. Suivant la politique de la liberté du travail du Front Populaire — mais convaincu par les planteurs que le travail libre équivalait à l'arrêt du travail — le Lieutenant-Gouverneur Mondon créa des comités de recrutement dans les cercles pour évaluer la capacité du cercle en main-d'œuvre et pour « conseiller » les Africains, qui seraient « librement embauchés ». Selon Mondon, ce « véritable réseau constitué par les Comités Régionaux » et les augmentations de salaire étaient une étape vers la liberté du travail sans un retour à la « barbarie ». La correspondance entre Mondon et le Gouverneur général de Coppet révèle que tous les deux comprenaient très bien le rôle déterminant de la pression administrative dans le recrutement, mais choisissaient soigneusement les mots pour éviter toute précision. Ce que les administrateurs du Kenya avait nommé « l'encouragement » devenait « l'apostolat du travail » en A.O.F. (10).

Quelques administrateurs subordonnés prenaient le discours libéral plus au sérieux — plusieurs lettres adressées directement à Marius Moutet à Paris informèrent le Ministère des Colonies d'une réalité plus brutale : l'arrachement des hommes à leur village pour le travail dans les plantations des colons. Mais Moutet, poursuivant son enquête par les canaux officiels, ne voyait pas au-delà des paroles bien choisies de ses administrateurs. Après la chute du Front Populaire, la pratique du travail obligatoire devint plus intense, plus brutale et le discours plus franc. En 1944, la France libre, enfin, répondit directement par une critique du « demi-esclavage » pratiqué par

(8) District Officer, Kilifi, 1918, cité dans Cooper (1980, p. 237).

(9) Rapport de l'Inspecteur Maret concernant la question de la main-d'œuvre et le régime du travail en Côte-d'Ivoire, 25 mai 1931, A.P. 3066.

(10) Côte-d'Ivoire, I.T., A.R., 1936, 1937 ; Guinée, I.T., Rapport, 1<sup>er</sup> semestre, 1939.



l'Administration. Malgré tout, la conférence de Brazzaville était tellement convaincue que l'économie de plantation était basée sur le recrutement que ceux-là même qui condamnaient le système proposèrent une élimination très lente : une réduction de 20 % par an, donc sa disparition au bout de cinq ans (11).

La problématique de la liberté du travail était une mystification qui cachait la complexité des structures politiques, économiques et sociales au sein desquelles les travailleurs faisaient leurs libres choix. Mais il faut se méfier de la tentation de trouver dans toutes les hypocrisies de l'époque des mensonges qui cacheraient une exploitation systématique et profonde. Surtout dans le contexte des mouvements pour la « rationalisation » du capitalisme, accepter un tel système, c'était renoncer à l'espoir d'une vraie mise en valeur des colonies. La critique la plus importante de l'aspect arriéré des régimes du travail en Afrique venait des promoteurs d'une exploitation plus adaptée et plus systématique de l'Afrique et de l'Africain.

Le recrutement, grâce à des malentendus astucieux, n'était pas facile et — à long terme — ne créait pas de structures permanentes capables de fournir régulièrement et d'emblée une main-d'œuvre croissante. Le recrutement administratif dépendait de structures toutes particulières et variables, selon les pouvoirs de répression de l'État ou la capacité et la volonté des notables traditionnels. Il n'était pas question d'un marché du travail généralisé, d'une structure universelle. Le système colonial ignorait la force vive du développement du capitalisme : la destruction de toutes les protections individuelles et sociales contre le marché du travail. Au contraire, le recrutement renforçait les conditions locales spécifiques et l'exercice du pouvoir était toujours contingent. En fait, tout effort pour augmenter le recrutement risquait de compromettre sa propre base : le pouvoir administratif (12).

C'est après la crise des années 1930 que les critiques devinrent vives. Pendant la dépression économique, l'absence d'un prolétariat attaché aux exploitations capitalistes favorisa la diffusion des problèmes de protection sociale dans les vastes espaces de la campagne africaine. Pour les dirigeants coloniaux, le problème le plus grave n'était pas la pauvreté africaine mais la production.

---

(11) Voir la correspondance volumineuse entre le Ministère et le Gouverneur général, 1937-39, dans A.P. 2807/3 et Fonds Moutet, P.A. 28/5/143 ; « Rapport sur le régime du travail indigène par le Gouverneur Latrille », 8 janvier 1944, A.P. 2201/4.

(12) Les dangers posés par le recrutement à l'administration locale étaient compris également par le Gouverneur général vichyste Boisson et son successeur Courmarie. Boisson, 1942, pp. 96-97 ; Courmarie, discours à la Conférence de Brazzaville, séance du 2 février 1944, A.P. 2295/2.

## Le tournant : la croissance économique et les luttes sociales

Avec la reprise du commerce après la crise vers 1935, la faiblesse des structures du travail risquait d'être l'obstacle principal à la croissance économique. En France, le Front Populaire arrivait au pouvoir avec la volonté d'abandonner certaines des anciennes méthodes des colonisateurs et de trouver des structures plus capables d'atteindre le but principal — la mise en valeur des colonies. Les marchés internationaux semblaient sur le point de devenir favorables. Mais la structure coloniale pouvait transformer le bien en mal. Selon l'Inspecteur du Travail de la Côte-d'Ivoire en 1936, « la hausse des cours de tous les produits venait en effet de faire bénéficier l'indigène d'une richesse et de ressources inespérées et, alors que l'on comptait sur un mouvement de populations vers la basse-côte, c'est le contraire qui se produisit et le retour précipité des travailleurs indépendants vers leurs villages mit en péril toutes les récoltes, surtout celle du café qui ne put être terminée à temps » (13).

La perception d'une confusion persistait. Le Gouverneur général Pierre Boisson se trouvait impuissant devant la mauvaise volonté et l'autonomie des travailleurs africains. En 1938, il nota « la répugnance très vive de l'indigène pour le salariat industriel ou agricole », mais il ne proposa aucun moyen de combattre cette résistance. Quatre ans plus tard, il répétera que « les colons déjà installés arrivent à grand peine à se procurer la main-d'œuvre dont ils ont besoin, alors que les administrations locales affirment qu'elles sont à la limite de l'effort de recrutement qui peut leur être demandé ». C'était même plus dangereux d'utiliser cette main-d'œuvre que de l'obtenir : « rien ne serait plus dangereux que de la prolétarianiser par la généralisation du salariat » (14). Obtenir la main-d'œuvre volontaire était impossible, augmenter le recrutement trop dangereux. Selon l'argument de Boisson, une politique du paysannat était imposée au gouvernement par la résistance africaine au travail salarié.

Le Front Populaire avait déjà lancé une politique du paysannat d'un point de vue plus positif, espérant que les paysans, libérés des prestations et des pressions pour le travail forcé, répondraient d'eux-

---

(13) Côte-d'Ivoire, I.T., R.A., 1936.

(14) Allocutions de Pierre Boisson, rééditées dans Boisson, 1942, pp. 14, 96-97, 99. Boisson, à cause de sa connaissance acquise sur le terrain, résistait aux arguments plus théoriques en provenance de Vichy pour une industrialisation plus poussée des colonies et pour le développement d'un salariat. Pour ce débat, voir les rapports et la correspondance, 1942-44, dans A.É. 51.

mêmes aux demandes. Mais cet espoir ne répondit pas aux inquiétudes : la réponse des paysans dans leurs champs n'était pas plus prévisible que leur réponse sur le marché du travail. La perception des paysans et la crainte de la prolétarianisation ne tenaient pas compte d'un problème inéluctable : les travailleurs habitaient déjà des centres de commerce. A cette époque, comme en Afrique britannique, les premières enquêtes sur le coût de la vie urbaine se mettaient en place, mais on était loin d'une analyse sociale du travail urbain (Lakroum, 1982, pp. 31, 34).

A Londres, on craignait la même incapacité structurelle de l'organisation de la main-d'œuvre face à la croissance économique. Selon le Conseiller chargé du problème du travail Orde Browne, « l'Africain est indépendant du travail salarié pour sa subsistance. Il est surtout un travailleur à objectif limité. Donc l'offre de plus d'argent ne l'attire que rarement ; les augmentations de salaire lui permettent de partir plus tôt au lieu de le persuader de rester plus longtemps. L'homme "tribal", de cette manière, se construit progressivement un ménage d'un niveau indigène modeste jusqu'au moment où, après un nombre limité d'absences au travail, il s'est bien établi, dans des conditions qui sont, pour lui, confortables ». L'indépendance du travailleur africain était aussi un obstacle à l'effort d'amélioration du rendement : « Une tentative pour élever le niveau très modeste de productivité que l'on attend normalement peut provoquer un exode général de la main-d'œuvre » (15).

Ces spécialistes redoutaient un obstacle plus grave que les incertitudes de l'offre et de la demande sur un marché. Les Africains vivaient dans des structures économiques particulières, avec leurs propres logiques. L'argent que l'on pouvait gagner avec des périodes de travail salarié ou par la vente des produits agricoles servait à renforcer ces structures. Le capitalisme apparaissait comme un mode de reproduction pour des économies précapitalistes (16).

Dans le contexte impérial, ces problèmes étaient urgents, d'abord à cause des impératifs de la guerre, ensuite parce qu'il fallait renouveler les économies métropolitaines et trouver des devises, face à l'endettement en dollars. Le Ministre des Affaires économiques du Royaume-Uni, Sir Stafford Cripps, disait en 1947 : « L'avenir de la zone sterling et sa capacité de survivre dépendent, de mon point de vue, d'un développement rapide et extensif de nos ressources afri-

(15) Orde Browne, « Labour Conditions in East Africa », *Colonial*, n° 193, 1946, pp. 5-6.

(16) Le problème tel qu'il était perçu par les dirigeants coloniaux se présentait à l'inverse de la description du capitalisme colonial faite par certains chercheurs marxistes : l'existence d'une économie précapitaliste permettait la reproduction à bon marché de la main-d'œuvre pour l'économie capitaliste. Voir Cooper (1983).

caines ». Pour la France aussi, l'Afrique semblait être une des seules régions où un nouveau départ pour la mise en valeur de l'Empire restait politiquement et économiquement faisable (17). Le « sous-développement » de l'Afrique à l'époque était un élément d'espoir : dans des empires gravement atteints, les ressources encore inexploitées étaient le seul remède à l'insuffisance des ressources disponibles. Au moment où l'on craignait d'avoir atteint les limites structurelles de la main-d'œuvre, un nouveau départ, un départ radical était indispensable pour sauver l'économie impériale.

Mais, pendant cette même période, les travailleurs se rendaient compte de leur propre pouvoir, de leur capacité d'arrêter ce programme ambitieux. L'image complaisante de la force de travail anonyme masquait une autre réalité. Les Africains étaient des êtres sociaux, et par les rapports qu'ils créaient sur les chemins des migrations vers les chantiers et dans les compounds et les bidonvilles, ils développaient une capacité d'action collective. Les administrateurs découvrirent ce fait à cause d'une vague de grèves dans les villes et dans les grandes entreprises à travers l'Afrique. En 1935, l'Inspecteur du Travail de l'A.O.F. avait remarqué l'absence de grèves et l'absence de différends collectifs. Mais en 1936 et 1937, il y eut une série de grèves à Dakar, suivies d'un mouvement syndical très actif. Au Sénégal et à Dakar en particulier, 41 grèves et 14 menaces de grèves eurent lieu entre 1936 et 1938. « Mais jamais les cessations de travail n'avaient pris une ampleur comparable à celle qu'elles ont prises ces jours derniers », écrivait l'Inspecteur en 1937. Les grèves à Dakar furent réglées par des augmentations de salaire importantes, de 20 à 30 % (Thiam, 1983, p. 3939 ; Lakroum, 1982, p. 148 ; Bernard-Duquet, 1977). L'effort de l'État pour contrôler les conditions de travail et le syndicalisme date de cette période de conflit.

La cadence des grèves en Afrique britannique augmenta pendant la guerre, période d'intensification de la production, mais en Afrique française, elle diminua autant à cause de la paralysie du commerce en A.O.F. vichyste (et de l'absence de grandes concentrations de travailleurs en A.E.F.) qu'à cause de la répression de toute activité syndicale. Mais en 1945, l'agitation reprit sérieusement. Un mouvement de grève commença à Dakar vers la fin de 1945 et s'étendit d'une industrie à l'autre. Le 4 janvier 1946, les

---

(17) Cripps, discours à la conférence des gouverneurs africains, 1947, p. 40 ; Direction des Affaires Politiques, « Rapport sur la situation politique dans les États et Territoires relevant du Ministre de la France d'Outre-Mer », 4 septembre 1948, Fonds Delavignette, P.A. 91/3/30 ; Roland Pré, Allocution, 1949, Agence F.O.M. 393/5 bis.

employés de commerce, ceux des banques et de l'industrie se mirent en grève, les ouvriers métallurgistes, les dockers et les auxiliaires du gouvernement les suivirent trois jours après. Une grève générale lancée par l'Union des Syndicats Confédérés pour le 14 janvier commença à l'heure prévue et elle dura 12 jours. C'était « un mouvement concerté et parfaitement orchestré », écrivait le Gouverneur général Cournarie. La grève des employés de commerce fut plus longue — presque un mois — et les grèves atteignirent également d'autres villes sénégalaises (18).

C'était un défi sévère à la politique française, et surtout aux administrateurs qui voulaient contrôler les événements. Le Ministre venait de demander au Gouverneur général de bloquer les salaires et les prix afin de réduire les prix de revient des produits de l'A.O.F., toujours plus élevés que ceux des voisins britanniques. Mais Cournarie écrivit au Ministre : « Il me sera impossible dans les conditions actuelles d'exécuter les instructions de votre télégramme... et de bloquer aux taux actuels les salaires. J'ai vainement tenté de le faire ; il est maintenant acquis que c'est impossible » (19). Pour les travailleurs, la grève signifiait des augmentations de salaires importantes et une confiance assurée dans l'action collective. Pour l'administration qui tirait la leçon de cette grève générale, il fallait briser cette unité. La grève avait un aspect professionnel et une organisation impressionnante, mais elle offrait aussi l'aspect « d'un mouvement d'émancipation en profondeur », on craignait, en particulier, l'éventuelle extension d'un tel mouvement aux paysans de la brousse. Il fallait donc instituer des classifications des travailleurs, des échelles de salaire différenciées, des conventions collectives spécifiques pour des groupes de travailleurs différents.

L'application de cette leçon restait difficile, et les années suivantes furent marquées par plusieurs grèves générales, dans les villes, dans les territoires, et même dans toute l'A.O.F.. Il y eut une grève générale à Conakry en 1950, une série de grèves en Côte-d'Ivoire en 1948-49, et une grève générale au Dahomey en 1950 (20).

Dans ce contexte, la grève des cheminots est remarquable : presque 20 000 travailleurs participèrent à une grève de cinq mois qui toucha toute l'A.O.F.. Ce qui surprit les administrateurs, c'était l'unité et la discipline, le calme même des grévistes. « Il convient d'ailleurs d'observer que l'ordre a été suivi non seulement par des agents du cadre permanent et les auxiliaires appelés à y être inté-

---

(18) G.G. au Ministre, 16 janvier 1946, I.G.T., *Conflicts Collectifs*, 3.

(19) *Ibid.* ; Rapport de l'Inspecteur Masselot, 23 février 1946, *ibid.*

(20) I.G.T., *Conflicts Collectifs*.

grés, seuls intéressés par la convention collective en discussion, mais aussi par la masse des auxiliaires ordinaires — manœuvres pour la plupart — et par le personnel des “wharfs” dont le sort n'était point en cause ». L'intégration des cheminots dans la société rurale, selon l'Inspecteur du Travail, leur accordait « les moyens de défense... fort différents — et singulièrement plus efficaces — que lorsqu'il s'agit de grèves métropolitaines ». Plus tard un collègue en tirait les leçons : « En cas de tension les ressources des syndicats africains sont élastiques et les travailleurs africains peuvent facilement trouver pendant une période indéterminée, en ville ou en brousse, grâce à l'hospitalité traditionnelle au sein de la “gens”, leurs moyens de subsistance » (21).

L'ironie de cette grève venait de ce que son succès était fondé sur l'intégration des travailleurs dans la société, mais les revendications syndicales reflétaient une politique assimilationniste : celle de l'intégration des Africains dans un cadre unique, basé sur les échelles des cheminots européens. Les concessions de l'administration — mêmes partielles — à cette politique séparaient de plus en plus les travailleurs de la masse des paysans et des citoyens qui soutenaient les grévistes. A ce moment-là, les divisions souhaitées par l'administration se manifestèrent : les travailleurs de Dakar ne rejoignirent pas leurs camarades dans une grève générale ; ils étaient en train de renégocier leurs conventions collectives dans le calme et dans les nouvelles structures établies pour chaque industrie à partir de la grève de 1946 (22).

La grève générale de Dakar en 1946 et la grève des cheminots de 1947-48 étaient pour l'administration française un modèle dangereux, une tendance à la lutte généralisée. Ces luttes collectives, autant que la peur d'une pénurie de main-d'œuvre dans une période de croissance économique et de développement planifié, influencèrent la recherche d'une nouvelle analyse du problème du travail.

En Afrique anglophone, la grève des mineurs de la Rhodésie du Nord en 1935 marque la fin de la période de complaisance officielle. La grève s'étendit d'une mine à l'autre, suivant les lignes de communication des organisations religieuses et ethniques, des sociétés de danse, des réseaux personnels dans les « compounds », et des réunions de masse. L'unité et l'organisation étaient impressionnantes. Une augmentation des impôts dans les villes en était la cause immédiate mais il y avait des causes complexes, toutes liées

---

(21) Pierre Pélisson, Rapport, 24 janvier 1948, I.G.T., Conflits, 2 ; Sud-Sénégal, I.T., R.A., 1954.

(22) *Ibid.* ; Suret-Canale (1978) ; Coquery-Vidrovitch (1984).

à la vie des travailleurs. Les salaires ne suffisaient pas ; l'alimentation était mauvaise, les assurances insuffisantes, les logements affreux, la police brutale. La main-d'œuvre n'était pas homogène, mais tous les mineurs vivaient dans les mêmes conditions et dans la même structure autoritaire des « compounds ». Les chômeurs des villes partageaient aussi ces conditions et assistaient aux manifestations (Parpart, 1983). On découvre ici un aspect troublant de la situation : en traitant les ouvriers comme une masse, comme une force de travail anonyme, les entreprises minières créaient les conditions pour l'action de masse, pour un mouvement qui dépassait les limites des entreprises ou les industries particulières.

Après la grève, le Gouverneur écrivit que l'industrialisation et la détribalisation étaient « les problèmes les plus importants auxquels il fallait faire face, pas seulement en Rhodésie du Nord mais dans les autres régions de l'Afrique » (23). La grève montrait la sensibilité des mineurs aux conditions de vie dans les régions industrialisées. Ces derniers confrontaient l'État avec un fait social : ils étaient là, en ville, quelques-uns pour des périodes importantes, d'autres pour toute la vie. Avec la grève, le Capital et l'État étaient menacés des pires aspects de deux mondes : l'activité militante d'un prolétariat et l'instabilité des migrants. Dès 1935 les entreprises et les administrateurs envisageaient la question de stabilisation d'un autre point de vue : celui du contexte de la lutte ouvrière.

Cette grève et aussi les désordres des Antilles britanniques (Post, 1978) ouvrirent la voie à une période de quinze à vingt ans de grèves dans les plus grandes entreprises coloniales, à des mouvements de grèves dans les centres urbains et à des grèves générales. On peut citer les grèves générales de Mombasa en 1939 et 1947, de Dar-es-Salaam en 1947, de Zanzibar en 1948, de Boulawayo en 1948, ou de Nairobi en 1950, la deuxième grande grève des mineurs de Rhodésie du Nord en 1940, les grèves de cheminots et des mineurs de la Gold Coast en 1947 et la grève dans les mines de charbon du Nigeria en 1949. Au Nigeria, en 1945, la grève générale suivit les lignes du chemin de fer et toucha les villes importantes de la colonie pendant un mois. En Gold Coast, les administrateurs décrivirent des « vagues de grèves » en 1941-1942 et 1947-1948. Dans ces deux colonies, un mouvement syndical important se développa pendant cette période ; mais à Mombasa, par exemple, les grèves générales sans organisation syndicale étaient disciplinées et efficaces (Cohen, 1974 ; Jeffries, 1978 ; Cooper, 1986 ; Freund, 1984).

---

(23) Young à Thomas, 23 octobre 1935, C.O. 795/76/45083.

Les administrateurs locaux et les hauts fonctionnaires du Colonial Office aperçurent rapidement la dimension la plus dangereuse de ces mouvements : l'unité d'une classe ouvrière peu différenciée, peu encadrée par des institutions urbaines. Au Nigeria en 1942, face à une menace de grève dans les services publics de toute la colonie, le Gouverneur nota « la solidarité de toutes les catégories de travailleurs des services publics dans leur revendication pour l'amélioration générale de leurs conditions de vie ». C'est seulement l'octroi d'une augmentation importante des salaires qui sauva la situation. Mais trois ans plus tard, la grève générale du Nigeria entraîna une répétition de ce processus. « Je ne peux rien faire de plus », écrivait le Gouverneur, « la disposition du peuple de Lagos est telle qu'il se porterait aux dernières extrémités en évitant cependant la violence, pour obtenir une très forte hausse du salaire » (24).

### Les diagnostics et les remèdes

Je m'intéresse, ici, plus aux conséquences de cette conjoncture qu'aux causes — qui méritent d'être l'objet de plusieurs études locales et d'une analyse comparative et globale. En général, les causes sont évidentes, et les administrateurs français et britanniques ne les ignoraient pas. A Mombasa, par exemple, il y eut une hausse importante des prix — surtout des loyers — avant la grève de 1939, et ils ont au moins doublé pendant la guerre. A Dakar, le coût normal de la vie d'un célibataire augmenta de 272 % entre 1938 et 1945 et de 290 % pour un ménage avec 2 enfants. Selon plusieurs études, les salaires réels urbains diminuèrent après la fin de la dépression, sauf lorsqu'il y eut des mouvements revendicatifs (25). Quand ces réalités pénibles pour les travailleurs coïncidaient avec l'accroissement de la production et des demandes de main-d'œuvre, ils trouvaient là une impulsion pour la grève et une situation favorable à sa réussite. La continuité des mouvements de grève pendant la guerre dans les colonies britanniques et l'absence d'un tel mouvement pendant la régression commerciale de l'A.O.F. vichyste prouvent l'importance de ces deux dimensions.

La conjoncture était aussi le résultat des faiblesses structurelles

---

(24) Gouverneur Burns au Ministre, 9 juin 1942, C.O. 554/129/33669.; Gouverneur Whitley au Ministre, 13 juillet 1945 et Gouverneur Richards au Ministre, 21 novembre 1945, C.O. 583/275/30647/1.

(25) A.O.F., I.T., R.A., 1945, p. 41 ; Cooper (1986, chapitre 4) ; Berg (1964).



de l'économie coloniale. En construisant une infrastructure pour évacuer les produits africains, les États coloniaux avaient créé un petit nombre de points où les travailleurs pouvaient interrompre toutes les communications. A Mombasa, 4 000 ou 6 000 dockers journaliers — avec les mauvaises habitudes et la mauvaise volonté d'une population flottante — menaçaient toutes les exportations du Kenya et de l'Ouganda. Dans la Copperbelt, presque toute l'économie était aux mains d'une main-d'œuvre assez limitée et assez concentrée pour se connaître, pour développer la solidarité, pour organiser des grèves indépendamment des syndicats. L'Inspecteur du Travail au Cameroun cite le slogan des syndicalistes en 1948 : « Le port est le tronc, les entreprises sont les branches, si vous abattez le tronc, les branches tomberont » (26). L'Afrique coloniale manquait de troncs. Le nombre modeste des salariés en Afrique vers les années 1940 n'était pas le signe d'une faiblesse de la classe ouvrière mais plutôt celui d'une économie vulnérable.

Or, la circulation rapide des travailleurs et l'absence de stabilité réduisaient la réponse du Capital à la croissance à un seul choix : il fallait augmenter la main-d'œuvre. Un administrateur français le dit clairement : « Ne pouvant, ou ne sachant accroître le rendement individuel, l'Européen a augmenté la production en utilisant la multitude » (27). Cette réponse alourdissait les charges prises sur les maigres ressources des villes. A Mombasa, à cause du travail journalier, il fallait une liste de 4 000 à 6 000 dockers pour être sûr d'obtenir un effectif moyen de 1 000 dockers par jour. Ces journaliers, qui travaillaient un jour sur cinq, demandaient les mêmes services que des travailleurs réguliers. Le gaspillage de la main-d'œuvre, expression favorite des administrateurs français et anglais, menaçait la paix sociale autant que la croissance économique.

### Vers une classe ouvrière en Afrique britannique

Devant ce double danger, les hauts fonctionnaires du Colonial Office ne tardèrent pas à élaborer de nouvelles conceptions du problème du travail. Il n'était pas nécessaire d'inventer un nouveau discours pour aborder ce problème. Leurs anciennes attitudes

---

(26) « Note sur la grève des employés du commerce et des entreprises privées de Douala », 1948, I.G.T., *Conflits*, 11.

(27) A.O.F., I.T., *Études Psychotechniques*, 1953, p. 49.

n'étaient pas enracinées dans une idéologie cohérente et en même temps, il existait un autre discours, une autre conception beaucoup plus élaborée sur ce sujet. L'État britannique avait une grande expérience de la lutte des classes. Il avait appris au XIX<sup>e</sup> siècle que l'encadrement de la classe ouvrière était essentiel afin de dépasser les conflits violents. La réglementation des heures et des conditions de travail, les institutions pour la négociation des différends et des conventions collectives, le syndicalisme, la représentation des classes ouvrières dans le système politique, les débuts d'un système de sécurité sociale, les mouvements pour la rationalisation du travail, la planification des logements et des transports faisaient partie de cette longue histoire. Les mots « grève » et « productivité » évoquaient un discours complet, une idée préalable et un programme, et en même temps l'angoisse d'une répétition de toute l'histoire de la lutte des classes en Europe (28).

Le discours anglais sur le travail africain provenait des conflits de l'époque victorienne. Une classe ouvrière respectable commençait à se dégager de l'anonymat du prolétariat. Cette classe pouvait être militante, mais dans certaines limites seulement ; elle acceptait souvent la discipline industrielle, les vertus de ponctualité et d'obéissance au travail, et elle cherchait aussi une vie digne, sans les excès, la violence, l'ivresse, le dérèglement moral des débuts de la révolution industrielle. Mais sa respectabilité restait fragile, parce qu'elle vivait tout près des classes dangereuses, des travailleurs irréguliers et sans morale du port de Londres et des « métiers durs ». La protection de la classe respectable et la réforme des classes dangereuses devenaient des objectifs importants (Stedman Jones, 1971 ; pour la version française de ce discours, Chevalier, 1958).

Le problème en Afrique venait de l'inexistence d'une classe ouvrière respectable et de l'importance des classes dangereuses. L'unité des grèves montrait les dangers de l'absence de différenciation dans la classe ouvrière, la menace d'une action de masse. Le développement des « Departments of Labour » dans les colonies anglaises, surtout pendant les années 1940, était le commencement d'une nouvelle politique : leur tâche était de réglementer les conditions de travail et les conditions de résidence des travailleurs. La législation sur les accidents du travail, les horaires et le syndicalisme entre 1935 et 1950 témoigne d'une volonté de définir les standards minima de la vie des travailleurs. Le Colonial Office recommanda,

---

(28) Pour des considérations explicites sur l'importation d'un programme européen pour rationaliser le travail en Afrique, voir Kenya, *African Labour Efficiency Survey* (Londres, 1949), et pour un argument semblable, A.O.F., I.T., *Mission d'Études Psychotechniques*, R.A., 1952.

pendant les dix années qui suivirent la guerre, des hausses importantes de salaire — par conventions collectives ou par arrêtés gouvernementaux. Il soutenait les syndicats dans leur action au sein d'industries particulières mais il combattait ceux qui essayaient d'organiser la classe ouvrière en tant que telle.

Cet effort de réglementation n'était qu'un début. Il fallait trouver les moyens d'encadrer cette classe ouvrière dans les institutions urbaines, de l'instruire dans les habitudes du travail et de la vie urbaine, de lui faire élever ses enfants dans une culture moderne, de concentrer les ressources pour le bénéfice de cette classe, tout en la protégeant de la contamination de la population flottante. C'était un programme à la fois réformiste et autoritaire : il fallait élever le niveau de vie d'une classe indispensable à l'économie et la faire travailler d'une manière plus intensive et plus efficace en trouvant les meilleurs moyens de surveillance et en éliminant les éléments indésirables de la ville.

La Copperbelt et Mombasa servaient de laboratoires pour ces expériences sociales, et dans ces deux régions les experts et les administrateurs exprimaient une critique cohérente et profonde de l'ancien système du travail migratoire. A Mombasa, le problème de la circulation et de l'instabilité de la main-d'œuvre se manifestait de manière intense chaque jour dans le port. Les dockers furent parmi les éléments les plus militants dans les grèves entre 1934 et 1947 et la critique de la circulation rapide de la main-d'œuvre se développa dans les commissions d'enquête qui suivirent chaque épisode. Le problème principal semblait être le coût de la vie en ville, résultat en grande partie de la charge que représentait la population flottante ; on ne pouvait pas l'expulser avant qu'un corps de dockers régulier soit constitué.

C'était plus qu'un problème de travail, c'était le problème du genre de vie des *travailleurs*. La commission de 1945 baptisa officiellement les ouvriers comme « une classe ouvrière urbaine » portant les dangers d'une « conscience de classe, compliquée par une conscience de race ». La grande majorité de cette classe ne touchait que le salaire minimum ; le travailleur, devenant à long terme un élément de plus en plus important dans la ville, ne pouvait espérer aucune possibilité d'avancement au bout de plusieurs années de service. Les travailleurs plus ou moins permanents, les immigrés récents, les manœuvres journaliers et les éléments criminels partageaient les mêmes espoirs. La ville resterait agitée jusqu'à la création d'une classe stable de travailleurs ayant la possibilité d'une véritable carrière, profitant des opportunités pour eux et leur famille de mener une vie « civilisée » dans la ville. Selon la commission, « les maux

attribués à la "détribalisation" ne peuvent pas être guéris sauf par une détribalisation plus systématique » (29).

Le travailleur journalier était tout particulièrement insensible à la menace de licenciement — *the sanction of the sack*, comme on disait — parce qu'il n'avait jamais à perdre plus qu'une journée de travail. On ne pouvait pas choisir un corps de bons travailleurs, les doter de bons salaires, leur apprendre les techniques et l'esprit industriel et attendre d'eux un rendement plus élevé. Et on ne pouvait pas élaborer des institutions pour la réglementation des conflits de travail sans une main-d'œuvre stable. La différenciation de la classe ouvrière — selon les occupations et selon une hiérarchie d'avancement — était indispensable pour pouvoir définir des itinéraires particuliers à chaque individu et à chaque collectivité et pour éviter les luttes de masse, les luttes sans limites des années 1940.

Ces arguments contre le travail journalier conduisaient à condamner le travail migratoire comme l'écrivait Richard Luyt (1949, p. 32), futur « Labour Commissioner » du Kenya : « La réponse se trouve dans une stabilisation plus avancée de la main-d'œuvre sur les lieux de travail et dans la réduction de la migration. La main-d'œuvre stabilisée rompra les liens et les contraintes ethniques, elle sera plus économe, elle répondra davantage aux sollicitations normales et appréciera les avantages de l'éducation, de la santé, de l'amélioration de l'habitat. Un travailleur habitant sur le lieu de son travail deviendra un "carriériste" et aura, on le suppose, des ambitions et des besoins normaux ». Dans ce texte, le mot « normal » est sans doute le plus révélateur : c'était le contraire de « tribal ». La normalité était définie par rapport au comportement supposé des ouvriers européens. Et la « normalité » des ouvriers africains devenait, à ce moment-là, un but réaliste.

A Mombasa l'administration agissait selon les mêmes principes. En 1944, les administrateurs locaux obligèrent les dockers à s'enregistrer. Chaque docker devait se présenter au travail au moins dix fois par mois pour garder son permis. A partir de 1952, il fallait se présenter vingt fois par mois, et en 1957 on commença à payer une indemnité forfaitaire aux dockers qui étaient présents quand il n'y avait pas assez de travail pour eux. Pendant cette période, les entreprises embauchaient de plus en plus leurs travailleurs dans des postes permanents, avec un salaire mensuel. En 1959, un corps de 5 462 dockers dont 1 000 journaliers, les autres étant mensuels, se chargeait de la manutention d'un fret beaucoup plus important que

---

(29) « Report of the Committee of Inquiry into Labour Unrest at Mombasa » (Nairobi, 1945), p. 50.

celui qui mobilisait plus de 6 000 travailleurs en 1946 (Cooper, 1986, chapitre 5).

En Rhodésie du Nord, la stabilisation ne signifia d'abord que le prolongement des périodes de travail ; ensuite elle suscita une tentative pour amener les femmes des mineurs en ville. Cet effort fut à l'origine des enquêtes destinées à mieux comprendre la société africaine urbaine — ses dangers et ses possibilités — et l'anthropologie urbaine anglophone naquit dans la Copperbelt. Enfin, après une autre grève en 1940 et plusieurs années de débats, de conflits et d'expériences, l'administration accepta les conséquences de la stabilisation. La présence permanente des travailleurs comme citoyens des villes de la Copperbelt était à la fois inéluctable et souhaitable pour les intérêts capitalistes et coloniaux (Parpart, 1983 ; Perrings, 1978 ; Chauncey, 1981).

La circulation rapide des travailleurs salariés avait entraîné la ruralisation de la ville. Petit à petit, les dirigeants coloniaux en arrivaient à rechercher au contraire l'urbanisation de la campagne. L'ancienne politique de Lord Lugard — l'« *Indirect Rule* » — était déjà caduque dans les années 1940. Les efforts pour améliorer les techniques culturales et pour conserver le sol demandaient, dans les régions agricoles, une expertise technique et des visions politiques qui n'étaient plus compatibles avec le pouvoir coutumier. En même temps, l'administration espérait trouver une place pour les Africains éduqués dans les milieux provinciaux : le terme « *local government* » remplaçait celui d'« *indirect rule* ». Le renversement de la situation se concrétisa avec la révolte Mau Mau au Kenya dans les années 1950 : la campagne n'était plus tranquille et conservatrice ; cette révolte rurale apparaissait tribaliste, ataviste, et la campagne semblait incontrôlable, incompréhensible et dangereuse. Pour l'État, l'image d'une société urbaine et d'une classe ouvrière stable en train de devenir civilisées commençait à occuper une place centrale dans sa conception de l'ordre social. Elle remplaçait l'ancienne image d'une Afrique rurale traditionnelle et tranquille. Et le seul espoir pour l'Afrique rurale était de suivre un chemin semblable à celui de la ville : s'éloigner du passé primitif. Dans le rapport de la « East African Royal Commission » de 1954, on peut lire un plaidoyer pour la modernisation de toute la société africaine, rurale et urbaine. On envisageait la destruction de la propriété communale et le développement par la propriété individuelle d'une classe de fermiers, tout à fait intégrée au marché. La stabilité et le progrès rural exigeaient une classe de propriétaires, et la stabilité urbaine dépendait des rap-

ports entre une classe ouvrière permanente, sans attache rurale et une petite bourgeoisie urbaine (30).

Cette image de la propriété, de la stabilité et du progrès était l'utopie de l'administration coloniale de l'après-guerre. On connaissait très bien l'importance de la transformation rurale à accomplir. Les villes étaient plus petites et plus vulnérables. Dans l'immédiat, cette nouvelle classe urbaine respectable devait être préservée des classes rurales dangereuses et de leurs manifestations urbaines. Les termes de l'enquête capitale du « Committee on African Wages » au Kenya en 1954 le confirment : « Nous ne pouvons pas espérer produire une main-d'œuvre africaine productive avant que nous n'ayons d'abord séparé l'Africain de l'influence débiliteuse et de l'arriération de ses origines économiques et culturelles » (31). Pour être bon travailleur, le travailleur africain ne devait plus être africain.

### Du paysannat au salariat en Afrique française

Le Colonial Office britannique, en dépit de ses inquiétudes, n'essaya pas de mettre en pratique les leçons des expériences européennes concernant le problème du travail avant que les travailleurs africains le forcent à faire face à la crise du monde ouvrier. Il n'y avait pas dans l'Afrique française d'exploitation comparable à celle de la Copperbelt britannique, et les concentrations de travailleurs dans les centres commerciaux n'étaient pas aussi importantes. Le ralentissement du commerce en Afrique française pendant la guerre retarda la confrontation avec le monde ouvrier.

Une comparaison, même sommaire, des discours français et anglais sur le travail révèle quelques contradictions. Jusqu'en 1946, environ, l'administration française évita l'analyse du problème du travail sous son aspect social. Elle évitait précisément les questions posées par les enquêtes anglaises à Mombasa et dans la Copperbelt. Il y avait deux catégories sociales, les paysans et les évolués. Le problème du travail se manifestait sous une forme quantitative — la pénurie de la main-d'œuvre et le problème urbain existaient sous une forme pathologique : les fléaux de la population flottante, fléaux qu'il fallait minimiser. Il est difficile de trouver avant la fin

---

(30) East African Royal Commission, « Rapport », *Parliamentary Papers*, 1953-55.

(31) « Report of the Committee on African Wages » (Nairobi, 1954), p. 11.

des années 1940 une analyse évoquant une classe ouvrière urbaine, comme élément normal, bien que complexe, de l'économie.

En même temps, les bouleversements de la politique française entraînèrent une politisation des questions coloniales qui n'existait pas dans le Royaume-Uni entre 1935 et 1955. La question coloniale britannique était un problème administratif — les débats les plus importants eurent lieu à l'intérieur du Colonial Office, pas au Parlement. En France c'était un problème politique. Le Front Populaire et la France Libre notamment étaient prêts à prendre en compte le bilan des régimes antérieurs et à changer d'orientation. Ce contexte politique permettait de poser les problèmes en termes généraux, comme des questions de principe, et de trouver des solutions dans de nouvelles réglementations métropolitaines. Par exemple, la vague des grèves en A.O.F. en 1936-1937, au moment où le Front Populaire était au pouvoir, suggéra une solution très simple : l'application d'un système déjà connu pour régler les conflits du travail et reconnaître le syndicalisme. D'un seul coup en 1937, les syndicats africains obtenaient la liberté syndicale, tandis que le gouvernement britannique, à la recherche d'une organisation syndicale spécifique, ouvrait une voie lente et pénible aux syndicats africains. La liberté syndicale fut supprimée pendant la période vichyste mais accordée à nouveau après la guerre et, grâce à la légitimité métropolitaine des grandes confédérations syndicales, notamment la C.G.T., le développement des Unions de Syndicats fut très rapide en Afrique française. Cette structure ne créait pas un syndicalisme pour les Africains, ils le pratiquaient eux-mêmes, mais elle donnait un cadre légitime à l'activité syndicale. En A.O.F., en 1936-38 et après 1944, les syndicats furent bien plus nombreux qu'en Afrique britannique. Les mouvements de grève en Afrique française étaient toujours orchestrés par les syndicats ou les confédérations syndicales ; les grèves générales de Mombasa ou la grève des mineurs de la Rhodésie du Nord en 1935 avaient eu lieu sans syndicats.

Mais cette manière de poser la question comportait des risques. Entre 1946 et 1952, le Code du Travail apparut comme une solution presque magique à tous les problèmes, comme une réglementation qui définirait la classification des travailleurs et donc la structure de la classe ouvrière, des standards minimums pour les salaires et les conditions de travail et un système pour régler les différends collectifs. Mais l'idée d'un seul code pour tous les travailleurs encourageait l'unité de toute la classe ouvrière, et cela, l'administration française — comme l'administration britannique — voulait l'éviter.

Les directives concernant la politique du travail ne venaient pas toutes de la métropole. Au contraire, les premières tentatives pour

mettre en place une politique du travail pour l'après-guerre ne furent pas des réussites. La série des grèves déclenchées après 1946 entraîna l'administration dans une direction imprévue.

Dans les résolutions du Gouverneur général Éboué en 1941 et de la Conférence de Brazzaville en 1944, priorité fut donnée à une politique du paysannat déjà expérimentée par le Front Populaire. On peut y lire une critique honnête et sévère du travail forcé, du colonat de la Côte-d'Ivoire, des effets durables et néfastes du régime des concessions en A.E.F.. Les résultats économiques de toutes ces méthodes d'exploitation des indigènes n'étaient pas brillants. Une politique du paysannat était nécessaire autant pour la production agricole que pour la reproduction démographique ; en A.E.F. surtout, il fallait « l'application d'une politique démographique, faisant une très large place à l'activité agricole de l'indigène, librement exercée dans le cadre familial, social, coutumier » (32).

Selon Éboué, on devait considérer l'indigène « non pas comme individu isolé et interchangeable, mais comme personnage humain, chargé de traditions, membre d'une famille, d'un village et d'une tribu, capable de progrès dans son milieu et très probablement perdu s'il en est extrait » (1945, p. 12). C'était choisir la politique de Lugard, proposée pour sauver la capacité démographique et économique de l'Afrique française au moment où le Colonial Office l'abandonnait en Afrique britannique (33).

Ce texte important et corporatiste ne tenait compte que du problème des travailleurs urbains : ils forment « une masse qui se désagrège et se disperse », vivant sans discipline et sans foyer, atteints de maladies vénériennes et « perdus pour la re-population ». Éboué regrettait que le rejet de cette population vers les villages — « la meilleure solution » — ne soit pas faisable et il mit l'accent sur la nécessité d'une politique rurale pour éviter le fléau urbain. Mais pour la population flottante vivant déjà en ville, « la discipline, et la discipline seule, sera le grand remède de cette plaie sociale ». Il faut « les méthodes qui attacheront l'employé à l'employeur » et aussi « la discipline améliorante des sociétés sportives, du scoutisme, de la préparation militaire et des cercles récréatifs » (Éboué, 1945,

(32) « Rôle et place des Européens dans la colonisation », A. Drogue, Rapporteur, Brazzaville, 1944, A.P. 2201/7 ; Rapport par le Gouverneur Latrille sur la main-d'œuvre en Côte-d'Ivoire, A.P. 2201/4 ; Félix Éboué, Circulaire du 3 novembre 1941, réédité dans Éboué (1945, p. 11). Marseille (1984) remarque aussi l'absence d'une volonté d'aborder les problèmes d'industrialisation et de prolétarianisation dans la politique économique de Brazzaville et du plan Monnet entre 1944 et 1946.

(33) Éboué (1945, p. 19) était plus lugardiste que Lugard : « Le chef n'est pas un fonctionnaire, il est un aristocrate ». Cet argument n'était pas simplement une antiquité idéologique, mais un aspect du corporatisme très influent en France à l'époque, et pas seulement à Vichy (Kuizel, 1981).



pp. 11, 32, 33). A la suite d'une telle analyse, d'un tel diagnostic, on pouvait conclure à la stabilisation et à l'encadrement de la main-d'œuvre urbaine, mais pour une population aussi limitée que possible. La ville n'était pas le point de départ permettant de répandre la civilisation en Afrique.

Restait le problème de la main-d'œuvre, effectivement indispensable : la question de la liberté du travail, contrairement à la situation en Afrique britannique, n'était pas résolue, et on attendait donc plus de cette réforme qu'on ne l'aurait dû. La Conférence de Brazzaville proclama que la base de sa politique était « la supériorité absolue de la liberté du travail ». C'était encore une question si délicate que la Conférence se donna cinq ans pour abolir le travail obligatoire ; en fait, on n'en eut besoin que de deux (34).

Cette réforme aboutissait plus vite que prévu pour plusieurs raisons : après Brazzaville la mise en place d'une structure stable dans l'Empire français exigeait la coopération des évolués les plus influents des colonies ; des concessions étaient donc nécessaires pour assurer leur base politique. L'homme clef en A.O.F. était Félix Houphouët-Boigny. Pendant l'année 1945 et le début de 1946, l'essor de sa Société Agricole Africaine en Côte-d'Ivoire et la montée de la colère populaire chez les planteurs africains qui ne bénéficiaient pas du recrutement administratif représentaient deux orientations possibles : une mobilisation politique hostile à la politique française et le développement d'un groupe africain chez les planteurs qui partageaient l'intérêt français pour la production agricole (35). Reconstituer l'économie ivoirienne du colonat et réinstaurer le travail obligatoire après la guerre ne permettaient pas de dépasser des limites déjà reconnues par l'Administration, cela risquait plutôt de compromettre tout effort pour mettre en place un nouveau système. Il fallait notamment attirer vers la basse Côte-d'Ivoire le volant important de main-d'œuvre qui se dirigeait vers la Gold Coast anglaise (36). L'abolition du travail forcé en avril 1946 par la loi dite « loi Houphouët » fut une étape nécessaire pour stabiliser la situation politique et augmenter la production des planteurs et des paysans africains.

La Conférence de Brazzaville constitua plus un espoir de libérer les paysans du travail forcé qu'une redéfinition du travail salarié.

---

(34) *La Conférence Africaine Française* (Brazzaville : Éditions du Baobab, 1944), p. 55. Pour les inquiétudes sur les dangers de cette réforme, voir plusieurs textes pour la Conférence de Brazzaville dans A.P. 2201/4.

(35) Gouverneur Mauduit au G.G., 6 nov. 1945, 17 G 146, et plusieurs rapports par la Direction Générale des Affaires Politiques, Administratives et Sociales, 1945-46 dans ce dossier et dans A.P. 960. Voir aussi Bony, 1980.

(36) Côte-d'Ivoire, I.T., R.A., 1944-46.

Selon la Direction Générale des Affaires Politiques, Administratives et Sociales de l'A.O.F., « le risque d'un prolétariat ne présente, pour l'heure, aucun caractère de gravité, l'indigène s'expatriant rarement sans esprit de retour et retournant le plus souvent à son milieu d'origine. On devra encourager cette tendance et pour cela limiter au maximum l'effectif des travailleurs transplantés dans les centres urbains ». Pour échapper à ce problème, le machinisme était la panacée préférée : « La main-d'œuvre est rare et doit être ménagée. Le meilleur moyen de pallier son insuffisance consiste à développer le machinisme et à préparer un vaste programme de commandes d'outillage pour la période d'après-guerre » (37). Mais on évitait un problème important : la main-d'œuvre qui travaillait sur les machines n'était pas celle qui circulait entre la vie villageoise et le capitalisme primitif des planteurs ivoiriens ou des commerçants urbains.

Le problème était là, posé depuis les années 1930 par la population flottante des centres de commerce. Le mémoire écrit en 1944 par un futur Inspecteur du Travail, J.-G. Desbordes, pour l'École Supérieure Coloniale reste un des premiers efforts pour préciser la nécessité de former une structure de classe dans les villes. Desbordes espérait que la ville pourrait devenir « le creuset d'où doit sortir une société nouvelle, édifiée sur des principes se rapprochant des nôtres, apte à l'initiative, au travail organisé, à la vie prévoyante et saine du ménage, ainsi qu'à une vie intellectuelle dégagée de l'automatisme du milieu traditionnel... Ces villes également, par la permanence de noyaux de population stable, évoluée à notre contact, créent un état d'esprit qui diffère suivant les catégories de travailleurs et fait naître en eux l'émulation et l'orgueil dans le travail ». Mais la ville était aussi le lieu d'un « flux et reflux » entre ville et campagne, d'une « population flottante ». On y trouvait à la fois « la masse inorganisée et mouvante de la population flottante des villes, refuge des vagabonds, des malfaiteurs de tous ordres, des oisifs » et un « milieu de travail humble et de vie honnête ». La difficulté venait de ce que les deux « s'interpénétraient étroitement, participant aux mêmes travaux et vivant suivant des conditions analogues ». La stabilisation du travail dans l'industrie, au « rythme du travail métropolitain » et dans des conditions industrielles européennes, semblait être le début de la solution. A partir d'un noyau de travailleurs qualifiés, on espérait construire une société différen-

---

(37) « Programme Général de la Conférence de Brazzaville », p. 3, A.P. 2201/7 ; Direction des Affaires Économiques, « Note pour la déclaration qui sera lue par le commissaire aux Colonies à l'Assemblée Consultative à propos de la Conférence de Brazzaville », A.E. 101/5.

ciée. En même temps, il fallait prendre des mesures répressives contre la population flottante (38).

Les administrateurs, néanmoins, cherchaient une manière plus simple pour encadrer les ouvriers. Se félicitant des réussites de la politique française de liberté du travail depuis l'abolition de l'esclavage, le Gouverneur du Soudan, E. Louveau, déclarait : « Il reste à enserrer les relations entre employeurs et travailleurs dans des règles, des limites encore plus étroites, laissant à l'arbitraire et à la fantaisie de chacun un cadre moins vaste » (39). On ne pouvait pas éliminer les revendications et les luttes — c'était la grande leçon des années 1940 — mais on espérait définir un terrain de débat, instaurer des règles de discussion. La réforme la plus importante après l'abolition du travail obligatoire était la rénovation de l'Inspection du Travail. En attendant l'application du Code du Travail, les inspecteurs s'efforcèrent d'organiser des négociations entre des syndicalistes souvent sans expérience et un patronat souvent hostile et de préciser les modalités des conventions collectives ; ils firent des études et conduisirent les discussions qui préparaient les décisions gouvernementales concernant les salaires minima. Ils eurent aussi à régler les différends collectifs (40).

Les premiers rapports des inspecteurs admettaient les conséquences de l'ancienne politique : l'existence d'une masse de manœuvres sans qualification, instables, peu disposés à l'assiduité et au travail régulier (41). Cependant, le plus urgent n'était pas d'améliorer la quantité et la qualité de la main-d'œuvre. L'importance des mouvements de grèves à partir de 1946 poussait l'Inspection à agir au coup par coup face aux revendications ouvrières pour l'amélioration des salaires et des conditions de travail et pour une structure d'encadrement sans préférence raciale. Dans ces réponses immédiates, l'Inspection jouait un rôle important dans la redéfinition du problème du travail. L'Administration ne pouvait plus éluder le problème de la classe ouvrière, et sa politique du paysannat se transformait rapidement en une politique du salariat.

Le premier souci des inspecteurs fut de régler les conflits si possible avant qu'ils ne se soient généralisés. Le résultat immédiat était l'octroi des augmentations de salaire et donc un « cours de relais »

---

(38) J.-G. Desbordes, « Transformation économique et sociale du monde noir après 1914 dans les villes », Mémoire de l'École Coloniale Supérieure, 1944.

(39) Discours au Conseil Général, 13 janvier 1947, Agence F.O.M. 393.

(40) R. Barthes, « Instructions Générales du 21 juin 1946 relatives à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du Travail », dans *Organisation de l'Inspection du Travail* (Rufisque, Imprimerie du Gouvernement Général, 1946).

(41) A.O.F., I.T., R.A., 1946, 1947, 1948.

entre les salaires et les prix (42). Face à la menace de grève générale, le Gouverneur encourageait la différenciation des travailleurs. Pour l'Inspecteur Masselot, les conventions collectives signées à la suite de la grève générale de Dakar « auront pour effet le classement des ouvriers de chaque entreprise selon des catégories bien déterminées, (elles) marqueront une amélioration très nette par rapport à la situation antérieure... Il y a une technique de l'organisation du travail comme de toute chose, et qui ne s'improvise pas » (43).

Les inspecteurs insistaient sur la nécessité de créer une échelle des salaires, une hiérarchie complète de traitements à la fois pour éviter le « trouble social » et une grève qui serait rapidement devenue générale et pour « dégager une élite africaine et par conséquent maintenir l'attrait des fonctions supérieures ». Selon le Gouverneur de Guinée, Roland Pré, « il faut élargir la hiérarchie des salaires, payer et toujours mieux payer ceux qui, par leur haut rendement, permettront de gagner la bataille du prix de revient, cette grande bataille que doit gagner l'Afrique nouvelle » (44). De plus, les primes pour les manœuvres spécialisés et les primes d'ancienneté étaient nécessaires pour « amener le travailleur à se nourrir régulièrement dans de bonnes conditions, d'autre part pour rendre moins instable la situation familiale et, enfin, donner au travail manuel — et à ses artisans — la place qui doit leur revenir dans la société africaine, afin de faciliter un meilleur rendement de la main-d'œuvre et sa promotion professionnelle » (45).

D'un côté, la fonction publique était le centre de la « psychose revendicatrice » de 1945 et 1946 et du mouvement syndical dans les années suivantes. D'un autre côté, elle représentait un espoir dans la recherche de la stabilité sociale, une base possible pour une « bourgeoisie intéressée à l'ordre établi et demeurant, par sa satisfaction, un appui national solide » (46). La solution résidait toujours dans l'élaboration d'une structure précise et d'une hiérarchie des satisfactions. La nécessité de « dégager des cadres indigènes une élite destinée à se substituer aux fonctionnaires européens subalternes » justifiait un écart important dans la hiérarchie des salaires (47). Dans

(42) Sénégal, Rapport Politique, 1948.

(43) Rapport de l'Inspecteur Masselot, 23 février 1946, I.G.T., Conflits, 3.

(44) Inspecteur du Travail du Sénégal au Secrétaire Général, 13 mai 1947 et « Note d'études sur l'appel de la sentence surarbitrale du 24 avril 1947 », 29 avril 1947, I.G.T., Conflits, 4 ; allocution de Roland Pré au Conseil Général, 1950, Agence F.O.M. 393/5 bis.

(45) A.O.F., I.T., R.A., 1948.

(46) « Mouvements sociaux d'intérêt politique », Sénégal, décembre 1945, 17 G 138 ; memorandum du G.G. Cornut-Gentille, 13 janvier 1955, cité par de Benoist (1982, p. 172).

(47) G.G., A.O.F. au Ministre, 30 novembre 1945, A.P. 960.

la fonction publique comme dans le commerce et l'industrie, la stabilité exigeait une structure différenciée, ramifiée et hiérarchisée. L'idéologie coloniale s'était libérée de son ancienne conception : une main-d'œuvre africaine anonyme et interchangeable.

Les inspecteurs étaient favorables à l'échelle des salaires, avec six catégories et une ou deux « hors catégories » dans les conventions collectives. Les conventions elles-mêmes divisaient la classe ouvrière en des unités plus réduites et, on l'espérait, plus manipulables : « employés de commerce et de banque », « ouvriers d'industrie » etc. A Dakar en 1949, sur la base d'un indice de 100 pour le salaire d'un manœuvre ordinaire, la première catégorie des personnels africains du commerce touchait 135, la 6<sup>e</sup>, 338 et la « hors catégorie », 511. La différenciation par localité était très importante : à Dakar, où l'organisation syndicale était la plus puissante et la menace de grève la plus aiguë, les salaires étaient trois fois plus élevés qu'au Niger (48). Les administrateurs extérieurs aux centres avertissaient leurs supérieurs des conséquences de la priorité accordée à la stabilisation de la situation urbaine : le pouvoir d'achat du manœuvre provincial s'abaissait. On s'éloignait de plus en plus du progrès rural (49).

L'organisation d'institutions consacrées à la négociation était un autre instrument de la recherche de stabilité sociale. Même avant la vague de grèves de l'après-guerre, les administrateurs pensaient : « L'activité syndicale n'a jamais été aussi nécessaire qu'elle l'est aujourd'hui. Elle est à encourager le plus largement possible mais doit être sérieusement guidée. Elle est à encourager car dans l'impossibilité de suivre les quelque 20 000 travailleurs employés à Dakar même, il faut que les délégués d'atelier agissent en liaison constante avec les bureaux de leurs syndicats respectifs, ces derniers devant à leur tour travailler en collaboration étroite avec l'Inspection du Travail » (50). Quand le nombre des grèves se mit à diminuer en 1948, l'Administration se félicita d'avoir encouragé « un état systématique d'organisation » chez les travailleurs comme chez le patronat : « La paix sociale ne pouvait que tirer profit d'une telle cristallisation des forces autour de deux pôles certes opposés mais se connaissant mieux et acceptant de garder le contact pour discuter des conventions collectives et des conditions de travail ». Mais la participation des syndicats à ces institutions et la confiance obtenue

---

(48) A.O.F., I.T., Rapport sur les salaires en A.O.F., 1949, R.A., 1951.

(49) Sénégal, I.T., Sud-Sénégal, 1951.

(50) A. Becq, « Dakar, Régime du Travail », Brazzaville, 19 janvier 1944, A.P. 2201/4. Voir aussi I.T., R.A., Guinée, 1945, et Côte-d'Ivoire, 1945, 1947.

à travers les grèves et les négociations encourageaient leur esprit revendicatif. Les inspecteurs se rendaient compte que la coopération des syndicalistes obligeait ces derniers à faire des concessions importantes à leurs propres syndiqués (51).

Les structures mises en place dans l'intention de limiter les conflits risquaient d'avoir l'effet inverse. Ce fut le cas avec la politique du Code du Travail. Le grand conseil de l'A.O.F., comme les inspecteurs du travail, pensait que le Code était indispensable à « la paix sociale » (52). Mais en mettant l'accent sur cet acte législatif, l'Administration éclairait une question politique qui intéressait toute la classe ouvrière. Ce fut l'occasion d'une agitation politique et d'une mobilisation syndicale unitaire qui conduisit à la grève générale du 3 novembre 1952 dans tous les grands centres de l'A.O.F.. Un mois après, l'Assemblée Nationale française accédait à la demande d'application du Code. Les inspecteurs notèrent la confiance que la grève apportait aux syndicats, et comment cette situation favorisait les efforts, de Sekou Touré notamment, pour organiser le mouvement syndicaliste au niveau de toute l'A.O.F. (53). C'était la victoire d'un syndicalisme politisé.

Cette victoire appelait d'autres revendications : l'application complète du Code et l'exigence d'avantages identiques à ceux de la métropole et du bénéfice des allocations familiales prévues par le Code. Ce genre de revendication « est précisément ce que nous nous sommes toujours appliqués à éviter » écrivait l'Inspecteur Général du Travail de la France d'Outre-Mer. « Les dirigeants cégétistes ont réussi à enfermer les pouvoirs publics et les centrales rivales dans une sorte de cycle d'où il est difficile de sortir. Si en effet on donne satisfaction aux revendications, celles-ci servent de point de départ à des revendications nouvelles, encore plus poussées, qui risquent, à une telle cadence, de faire craquer la structure du pays et d'amener une crise, avec chômage, misère, mécontentement des masses... » (54).

Ainsi commençait une autre période de grèves et de mobilisation par les organisations ouvrières visant à exiger l'application du Code et des allocations familiales. Il faut faire le bilan de ces évé-

---

(51) A.O.F., « La vie syndicale en A.O.F. au cours de l'année 1948 », 31 janvier 1949, A.P. 3406/1 ; Inspecteur du Travail de la F.O.M. au Ministre, 18 juillet 1950, I.G.T., *Conflits*, 7.

(52) A.O.F., Grand Conseil, procès verbal, 29 janvier 1948, pp. 277, 289.

(53) Rapports politiques trimestriels des territoires de l'A.O.F., 1953-54, A.P. 2230/3, 2230/4 ; A.O.F., I.T., A.R., 1952, 1953.

(54) Note de l'I.G.T. au Ministre, 26 juillet 1954, I.G.T., Conseil Supérieur du Travail, 2 ; Sénégal, *Revue politique*, 1<sup>er</sup> trimestre 1953, A.P. 2230/4.

nements. La vague des grèves de 1946-49 nous conduit aux grèves de 1953-54 à travers des contradictions à la fois structurelles et idéologiques. La nécessité impérieuse de créer une structure pour la réglementation des différends collectifs et le développement de cette réglementation au niveau de l'Union Française ou de l'A.O.F. suscitérent le développement de forces revendicatrices à ce même niveau. C'était ce problème que le Colonial Office voulait éviter en négligeant la législation du travail et en prenant des décisions mûrement réfléchies (55). La législation du travail britannique se mettait en place progressivement ; chaque colonie possédait une autonomie considérable, souvent manœuvrée par le patronat pour affaiblir les syndicats ; le développement du syndicalisme dans quelques industries importantes était malgré tout plus rapide que celui des organismes syndicaux centraux dans la plupart des territoires et il n'y avait aucune organisation syndicale au niveau, par exemple, de l'Afrique occidentale britannique. La politique britannique visait à décourager la centralisation et la politisation des syndicats et se résumait en un système dangereux, on l'avait vu au cours des années 1940, de relations industrielles chaotiques et inefficaces. L'organisation syndicale plus avancée et centralisée en Afrique française permettait aux syndicats de poser la question générale de la structure du travail. La lutte ouvrière n'était pas moins intense en Afrique britannique, mais elle se déroulait à une plus petite échelle.

Sur le plan idéologique, le fait même de poser la question de l'application du Code du Travail métropolitain à la France d'Outre-Mer était dangereux. En suggérant que le système réglementaire métropolitain convenait à l'Afrique, on suggérait implicitement que le travail était le travail, un ouvrier un ouvrier, quelle que soit leur nature. Si les structures en Afrique et en France devaient être semblables, pourquoi les salaires ne l'auraient-ils pas été de même que les prestations sociales et toutes les conditions de travail ? Le Ministère de la France d'Outre-Mer, et même ceux qui ne voulaient pas du Code, ne pouvaient pas répondre à cette question sans contredire les arguments soutenant la direction centralisée de l'économie impériale. En admettant la logique d'un système universel du travail, les opposants au Code pouvaient ralentir le mouvement des réformes sans proposer une autre politique (56). Mais les délais

---

(55) En refusant d'adopter une politique d'allocations familiales comparable au système adopté plus tard en Afrique française, le Colonial Office se fondait sur l'idée que la définition d'une part importante de la rémunération des travailleurs serait une cause d'agitation politique. Sub-Committee on Wage-Fixing and Family Responsibilities, 23 juillet 1953, C.O. 859/257.

(56) Pour le point de vue de l'opposition, voir les procès verbaux de l'Union Française, Section de l'Afrique Occidentale, 1951-52, carton 120, Archives Nationales, Section Outre-Mer.

d'application du Code constituaient eux-mêmes un inconvénient car cette situation conduisait les syndicalistes africains à penser qu'ils avaient un objectif important à atteindre.

Cette logique du débat était un des aspects du langage assimilationniste. La politique assimilationniste après la guerre devint une stratégie pour préserver l'Empire français tout en modifiant sa structure ; c'était un effort pour définir le langage de la participation politique des peuples de la France d'Outre-Mer mais pas celui de leur indépendance ou de leur décolonisation. C'était aussi un effort pour donner à certains éléments africains évolués une raison de participer aux institutions de l'Empire. Ces hommes — Lamine Gueye, Houphouët-Boigny — pouvaient se servir du même vocabulaire pour atteindre leurs propres buts politiques. Quand il s'agissait d'une question particulière comme celle du travail, le langage assimilationniste contribuait à définir les limites du débat. Il était très difficile aux dirigeants coloniaux de nier l'importance de ce langage dans la question du travail alors que ce même langage était la base de leur tentative de contrôler l'évolution politique de l'Union Française. La combinaison de ce langage politique et des structures (syndicats, parlementaires) capables de l'utiliser provoquait des revendications incontrôlables et une politisation de la question du travail. Elle montrait surtout que les structures impériales étaient incapables de résoudre les problèmes sociaux et économiques.

En 1954 la masse des travailleurs africains dans son ensemble était loin d'être concernée par la législation du travail. En faisant de la réglementation du travail un modèle légal et sociologique universel, la réflexion sur la question du travail s'éloignait de la spécificité des sociétés africaines. Pendant les débats sur les allocations familiales, par exemple, les administrateurs insistaient pour que les bénéficiaires de ces prestations ne soient pas appliqués à toute la population comme en France mais aux travailleurs salariés et seulement aux travailleurs urbains au début. On disait qu'un système de sécurité sociale existait toujours au village mais pas en ville. On voulait, en effet, assurer la reproduction de la main-d'œuvre en ville, assurer la nourriture et des conditions matérielles convenables pour la vie familiale sans qu'il soit besoin de recourir aux ressources rurales (57). Le monde des travailleurs salariés devenait — dans l'idéologie officielle — un monde séparé.

Le terme de cette logique apparaît dans un rapport de l'Office d'Études Psychotechniques de l'Inspection du Travail de l'A.O.F..

---

(57) Note de l'I.G.T., A.E.F., « Étude de l'institution de prestations familiales », 28 septembre 1954, I.G.T., Prestations, 2/1 ; notes pour la séance des 20-21 juillet 1954 du Conseil Supérieur du Travail, I.G.T., Conseil, 2.



Au cours d'une analyse sur l'aptitude des Africains à s'adapter à une économie industrielle, on expliquait que leur notion du temps et leur comportement face au rythme du travail variaient selon leur culture. Les Africains s'adaptaient aux rythmes saisonniers du travail agricole et aux tâches nécessaires à des cultures particulières, au lieu de s'adapter aux rythmes précis et invariables du travail industriel. « Il est exceptionnel qu'un Noir accepte alors pour augmenter ses gains de poursuivre son effort au-delà de la tâche primitive. Il faut pour cela qu'il ait été profondément européenisé, qu'il ait adopté nos motivations et accueilli nos besoins propres. En un mot, qu'il n'ait conservé de l'Africain que la couleur » (58).

C'est presque le même langage que celui du Committee on African Wages au Kenya en 1954. Pour faire travailler l'Africain, il fallait le séparer de tout ce qui était africain.

### Les contradictions de la politique du salariat

L'optimisme des administrateurs coloniaux, leur espoir de voir se construire une société coloniale stable et productive sur la base de nouvelles structures sociales, ne durèrent pas longtemps. Au début des années 1950 des difficultés sur les marchés internationaux entraînaient des réductions budgétaires alors que les administrateurs coloniaux étaient convaincus de la nécessité d'augmenter les salaires minima et d'élaborer une hiérarchie des salaires ; par ailleurs les syndicats devenaient suffisamment puissants pour conserver leurs acquis au moment où le Capital durcissait son effort pour limiter ses coûts (59). Mais en même temps les limites du réformisme devenaient plus évidentes : la transformation du travail dans un port ou dans une usine ne constituait pas la première étape vers la transformation généralisée de la production agricole.

Au cours de ces années, quelques administrateurs commençaient à craindre les effets économiques de cette politique du salariat. L'Inspecteur du Travail de l'A.O.F. notait en 1951 les dangers d'un système qui réservait les salaires les plus bas aux producteurs indépendants, c'est-à-dire à ceux qui étaient le fondement de l'économie de la Fédération. Malgré tout, la politique des hauts salaires

---

(58) A.O.F., I.T., *Études Psychotechniques*, « Quelques aspects de la psychologie africaine », juillet 1953, pp. 48-49.

(59) Ce changement d'attitude est évident, par exemple, dans les débats au Grand Conseil de l'A.O.F., 2<sup>e</sup> session 1953.

urbains restait inéluctable, pour éviter « l'agitation sociale » dans les centres et pour « amener le travailleur africain à un niveau de vie matériel décent », un niveau déterminé par les conditions de vie dans les villes (60). Au Kenya les administrateurs se rendaient compte que les salaires, relativement élevés dans les villes, coexistaient avec un taux de chômage croissant. Mais il fallait payer aux travailleurs urbains un salaire suffisant à l'entretien d'une famille même si ce salaire était supérieur à celui en vigueur sur le marché du travail. Ceci permettait de créer une classe capable d'élever ses enfants en ville, d'apprendre les techniques, les modes de vie modernes et de s'adapter à la civilisation. Le syndicaliste kenyan Tom Mboya, devenu Ministre du Travail dans le nouveau gouvernement, défendait explicitement une politique de hauts salaires dans une période de chômage autant pour des raisons économiques, afin d'assurer un rendement suffisant, que pour des raisons politiques ou sociales (Cooper, 1986, chapitre 6). Il existait donc deux logiques économiques : celle qui déterminait les prix et les salaires ruraux et celle qui déterminait les salaires urbains en se basant sur les prix de la ville, les goûts des travailleurs et leurs capacités revendicatives.

Cette situation, selon un rapport de l'Inspecteur des Colonies Monguillot en 1952, menaçait la politique du développement. Le problème crucial était le prix de revient : il restait trop élevé en Afrique française en comparaison des pays voisins. Les charges fiscales et le coût du transport représentaient la part la plus lourde des frais d'évacuation des produits agricoles. A ces charges, s'ajoutaient les frais de gestion du personnel dans la fonction publique et les chemins de fer, les augmentations de salaires pour l'assimilation des indigènes dans un cadre unique. On objectait, et cela s'entend toujours, que les salaires urbains étaient trop élevés par rapport aux prix agricoles. Cette opinion prête à discussion mais ce n'est pas le lieu dans cet article ; je m'intéresse plutôt à la réponse donnée par le Directeur des Finances Ehrhard à l'argument de l'Inspecteur Monguillot disant que la loi Lamine Gueye, en cédant des avantages importants aux fonctionnaires indigènes, était une cause de problèmes économiques : « La loi du 30 juin 1950 (la loi Lamine Gueye) ayant voulu faire disparaître toute distinction raciale, il serait bien délicat de distinguer, comme dans le secteur privé, Européens et Africains, sans se heurter à des difficultés politiques considérables. L'Administration ne peut plus revenir en arrière, en ce qui concerne les allocations familiales » (61). La position de Monguil-

---

(60) A.O.F., I.T., R.A., 1951.

(61) Rapport Monguillot, 1952, et notes de Ehrhard, A.P. 2306/7 et A.P. 2306/8.

lot, justifiée ou non, était évacuée de la discussion. Les limites du débat légal avaient définitivement changé : on ne pouvait plus, en 1952, revenir sur les réformes qui avaient placé les fonctionnaires et les cheminots africains dans une structure de salaires et de prestations semblable à celle des agents métropolitains.

On peut déjà deviner la tournure que prit le problème du travail urbain dans les colonies françaises et britanniques. La croissance de la main-d'œuvre sans institutions d'encadrement des travailleurs, l'absence de moyens pour changer leurs comportements face au capitalisme industriel, cet ensemble de contradictions des années 1940 fut résolu par les pays colonisateurs d'une manière telle que les pays indépendants reçurent en héritage de nouvelles contradictions. Le gouvernement britannique, confronté à la masse des travailleurs dans les centres anciens déjà développés dans les années 1930, essaya de briser l'unité de cette masse misérable en créant un encadrement au sein de certaines industries, des possibilités d'avancement, des structures pour des revendications syndicales particulières. Mais il fallait payer les travailleurs dans les industries essentielles et vulnérables comme celles du port de Mombasa ou des mines de Rhodésie du Nord et surtout les payer suffisamment pour qu'ils cherchent à rester à leurs postes de travail, à coopérer dans le processus du travail et à augmenter les rendements en restant sous l'influence civilisatrice de la vie urbaine, en élevant leur famille avec la médecine, l'alimentation et les idées modernes.

Le gouvernement français, en 1944, n'avait aucune intention de suivre cette voie ; il préférerait plutôt assimiler une élite évoluée et pas une élite de travailleurs, et laisser se développer la production paysanne dans le cadre des sociétés traditionnelles. La question de la structure de la société ouvrière n'était guère posée. Mais le problème se posa pleinement à Dakar et dans les autres centres pendant la décennie qui suivit la guerre. Face à l'inadaptation au travail de la masse des manœuvres et à leur tendance à faire grève, les gouvernements essayaient de dégager une élite de fonctionnaires, de créer une hiérarchie au sein des travailleurs et de développer des institutions capables de limiter et de régler les conflits. Ils refaisaient le paysage urbain en y ajoutant des lignes horizontales de classifications, des échelles de salaire, des regroupements d'ouvriers, de l'industrie, du commerce, etc. Ils commencèrent leur tâche par une réglementation généralisée dans le contexte d'une stratégie politique assimilationniste dont les syndicats et les hommes politiques africains se saisirent avec d'autres intentions.

Ces processus contenaient toujours la même contradiction. Dans les années 1950, les gouvernements avaient réussi — trop réussi peut-

être — à dégager une classe ouvrière de la masse urbaine. L'attrait des postes s'affirmait et la circulation des travailleurs se réduisait ; la demande de main-d'œuvre ne pouvait plus croître à la même cadence que l'offre. Le problème urgent n'était plus la misère de la masse mais le chômage qui persistait à côté d'un monde du travail enfin réglementé, organisé et séparé de la population flottante. Les travailleurs privilégiés, dans la perspective gouvernementale, avaient des raisons puissantes de conserver leurs acquis : l'histoire de la lutte de masse des années 1940 et la nécessité de maintenir une société différenciée. La classe dangereuse ne s'identifiait plus à la classe ouvrière, mais elle était toujours en ville, toujours misérable et toujours dangereuse.