

Les formes cachées de la résistance et de la conscience ouvrières

Robin COHEN

« A la tombée du jour deux coupeurs de canne mauriciens sectionnèrent avec soin la longue tige centrale d'un aloès. Ils discutèrent brièvement de la longueur requise, puis choisirent un morceau d'environ quarante centimètres. L'une des extrémités fut alors soigneusement évidée et bourrée de deux boîtes presque entières d'allumettes bien serrées. Ce dispositif incendiaire, où la moelle de l'aloès, qui se consume lentement, allait servir de mèche, fut placé à un endroit stratégique de manière à capter les longs souffles d'air arrivant de la mer, tandis que les allumettes étaient recouvertes d'une poignée de feuilles de canne sèches. De retour au village, les deux hommes s'en furent tranquillement boire avec leurs compagnons dans un bar. Quand apparurent les premières lueurs rougeoyantes sur la colline, ils rentrèrent chez eux à pied. Demain, travail. Le propriétaire, qui faisait partie de la vingtaine de planteurs franco-mauriciens qui détenaient l'industrie sucrière, avait licencié un grand nombre de ses travailleurs la veille. Mais trop de canne avait été coupée et le moulin de la sucrerie sur la plantation était congestionné. Désormais, le champ incendié devait être coupé dans les vingt-quatre heures, sous peine de ne plus sauver quoi que ce soit. Le sirdar viendrait recruter les journaliers dès le lendemain matin » (*Notes de terrain, Île Maurice, 1976*).

« De l'un des coins du marché de Mokola montait une violente odeur. Une vieille femme vendait, au prix d'un shilling pièce, de petits paquets de chanvre indien emballé dans du papier journal. Des manœuvres, appartenant pour la plupart au Ministère des Travaux Publics, accroupis au bord de la route, aspiraient de longues bouffées de leurs "joints". C'est notre récompense pour une journée de travail, dirent-ils » (*Notes de terrain*, Ibadan, 1968).

« A l'origine le conflit opposant les ouvriers au directeur technique (d'une entreprise de textile du nord-Nigeria appartenant à un Hausa) avait pour but d'obtenir une pause pour les prières. Au cours de l'année 1961, un ouvrier avait été surpris en train de prier sans autorisation préalable. Il s'était vu infliger une mise à pied de sept jours. Il réussit à se gagner le soutien de ses camarades de travail. Appel fût alors fait à l'Émir, avec pour effet que l'ouvrier fût réembauché et qu'une pause pour les prières fût officiellement accordée. (Le responsable du syndicat se souvient)... "Je leur dis qu'il ne fallait pas accepter que la Compagnie détruise ainsi notre religion" » (Lubeck, 1975b : 146).

« Les travailleurs à la retraite racontaient aux villageois leur expérience, ce qui modifiait, à son tour, le flux de main-d'œuvre les années suivantes... Ceux des travailleurs qui quittaient les zones rurales où l'on était déjà un peu au courant attendaient de collecter des renseignements supplémentaires sur leur chemin... Ceux qui rentraient prenaient le plus grand soin de signaler aux nouvelles recrues les mauvais employeurs et, au cas où ils manquaient un travailleur en route pour la Rhodésie, ils prenaient la précaution de clouer des notes de mises en garde sur divers arbres sur le trajet. Ces avis, parfois rédigés en swahili à l'intention des Africains en général ou de tel ou tel travailleur en particulier, signalaient les mines qu'il convenait tout spécialement d'éviter. A l'intention des illettrés, un système de signes gravés sur les troncs remplissait la même fonction... Le nom africain (des mines) était également chargé de signification. Les noms les plus précieux pour les futurs travailleurs étaient ceux qui donnaient des indications toutes prêtes sur la politique et les méthodes de la direction... Le manque de générosité totale, s'agissant de la nourriture et des salaires, à la mine Ayrshine, transparaissait parfaitement dans le nom *Chimpadzi* — qui signifie "portion congrue"... Et si *Chayamataka* — "fessée" — n'était guère de nature à rendre populaire la mine Masterpiece, le fait que la mine Celtic était connue sous le nom de *Sigebenga* ("un assassin, ou quelqu'un de cruel") garantissait que le directeur de ladite mine n'était jamais harcelé par les demandeurs d'emploi » (Van Onselen, 1976 : 234-235).

Ces citations préliminaires visent à mettre en lumière des formes de résistance ouvrière en Afrique qui sont « cachées » ou « voi-

lées » — et qui font partie des formes quotidiennes de conscience et d'action chez le prolétariat africain, mais qui sont rarement prises en compte systématiquement dans les études consacrées aux travailleurs et aux syndicats en Afrique (1). Ce n'est en fait que très récemment que des études sur les formes quotidiennes de résistance chez les travailleurs américains et britanniques ont conduit à une révision radicale de l'opinion conventionnelle et souvent répétée selon laquelle les travailleurs de ces pays manqueraient de « conscience de classe » (cf. Gutman, 1976 ; Benyon, 1973). Le principal obstacle à l'étude de la conscience de classe chez les travailleurs de n'importe quel pays était le manque de définition théorique du concept lui-même, notamment chez ceux qui s'en tiennent à une étroite orthodoxie marxiste. Avec pour outils un jeu de dichotomies schématiques (fausse conscience contre vraie conscience, conscience économique contre conscience révolutionnaire, classe en soi contre classe pour soi), ces théories n'étaient pas en mesure de saisir les niveaux de la conscience de classe et sa diversité, son caractère fluide et changeant et son rapport aux catégories plus générales de « culture », de « sous-culture » ou de « contre-culture » de classe (voir Yinger, 1960, pour une analyse approfondie de ces termes) qui la traversent. Il est tentant de suivre les pistes conceptuelles tracées par des termes comme « contre-culture » ; mais le nombre et l'éventail restreints des études ethnographiques consacrées aux travailleurs africains obligent à limiter le débat à des exemples (dont le choix relève davantage du hasard) de la théorie et de la pratique de résistance quotidienne parmi les travailleurs africains, aussi bien dans le cadre de leur situation de travail que dans le processus de travail au sens large.

Les études antérieures consacrées aux conflits du travail en Afrique se sont bornées le plus souvent à ces manifestations de mécontentement ouvrier qui s'observent facilement ou qui se laissent mesurer. Le nombre, l'ampleur et la durée des grèves, le nombre de journées de travail perdues, le taux de renouvellement de la main-d'œuvre, le degré d'implication des travailleurs dans les organisations syndicales, les mouvements sociaux et les manifestations de rue, tout cela est, tout à fait à juste titre, considéré comme des formes exemplaires de lutte ouvrière.

A l'intérieur de l'usine, des études d'inspiration patronale, se recommandant de l'école des « relations humaines », ont fait appel

(1) Ce chapitre est la traduction d'un article intitulé « Resistance and Hidden Forms of Consciousness among African Workers », paru dans la *Review of African Political Economy* (n° 19, pp. 8-22) et publié ici avec l'aimable autorisation des éditeurs de la revue.

à des critères tels que la productivité des travailleurs, le degré de satisfaction dans l'emploi et le taux d'absentéisme, pour mesurer le degré d'intégration à l'éthique industrielle (voir par exemple Backer, 1973). La résistance ouvrière est perçue comme un obstacle qu'il faut réduire ou manipuler — par l'entremise de programmes d'incitation professionnelle, d'accords de productivité, du soutien à des syndicats-maison, de comités consultatifs, etc. Quant aux études ayant trait aux formes de lutte plus ouvertes (grèves, syndicalisme et activités politiques déclarées, surtout), elles ont fait l'objet, ces dernières années, d'une attention plus grande de la part des spécialistes.

Le livre de Sandbrook et Cohen (1975), qui couvre le travail de quelque dix-huit chercheurs ayant travaillé dans une douzaine de pays, peut être considéré comme représentatif des conceptions en vigueur à la fin des années soixante-dix. L'attention préférentielle aux formes de lutte patentes se comprend facilement, eu égard à la dialectique que plusieurs de ces auteurs ont établie avec les études antérieures dans ce domaine. Ils ont en effet essayé de définir les caractéristiques d'un prolétariat africain, là où d'autres en avaient nié l'existence, et de montrer jusqu'où allait l'auto-organisation des ouvriers, là où d'autres avaient affirmé que les syndicats n'avaient vu le jour que grâce à une action positive des responsables coloniaux de la main-d'œuvre ou des partis politiques métropolitains. Ils ont aussi affirmé que les travailleurs s'engageaient dans des actions de négociation à caractère politique sous diverses formes, là où d'autres cherchaient à cantonner le rôle politique des travailleurs à une simple alliance entre un parti et un syndicat central. Assurément, plusieurs auteurs (comme Stitcher, Iliffe, Lubeck, Peace et Jeffries) de cet ouvrage se faisaient une idée plus pénétrante du rapport entre le travailleur en tant que travailleur et le processus de travail, mais aucun ne s'intéressait aux rapports sociaux de production comme tels. Le peu d'intérêt qu'on avait manifesté dans ce domaine avait pris la forme de considérations anthropologiques ponctuelles (cf. par exemple Epstein, 1958) ou de réflexions paternalistes sur les mauvaises conditions de travail de la main-d'œuvre africaine (cf. par exemple Davis, 1933). Une étude plus détaillée et plus précise des rapports sociaux parmi les travailleurs africains dans une usine indienne de Zambie a été publiée en 1972 (Kapferer), mais l'auteur était si préoccupé de tisser la toile complexe de la théorie des échanges et des réseaux qu'il n'en émergeait guère de conclusions claires.

C'est en pratique seulement dans le contexte des « établissements fermés », en l'occurrence les *compounds* miniers d'Afrique australe, qu'ont été entreprises les recherches les plus directement pertinentes.

tes. L'étude la plus récente doit d'exister à cette circonstance inattendue que son auteur était un responsable du personnel dans une mine namibienne et qu'il préparait en même temps un doctorat à l'Université de l'Illinois, le tout en observant les travailleurs du *compound* de la mine d'un œil favorable (Gordon, 1977). Mais l'ouvrage le plus satisfaisant du point de vue théorique, riche également en renseignements ethnographiques de qualité, est celui d'un historien de l'économie à propos des mines rhodésiennes (Van Onselen, 1976). Dans la conclusion de son ouvrage, Van Onselen précise ce qu'il considère comme les traits spécifiques de la lutte ouvrière dans l'économie « de coercition de la main-d'œuvre » qu'il a sous les yeux, c'est-à-dire celle des mines rhodésiennes. Toutefois ses commentaires peuvent s'appliquer de manière plus large et on peut considérer qu'ils enrichissent les méthodes d'examen, pour qui étudie les formes de lutte des travailleurs africains. L'auteur écrit :

« Dans une économie de coercition de la main-d'œuvre..., les idéologies et les organisations des travailleurs ne devraient être perçues que comme la ligne de crue du mécontentement : il ne faudrait pas les laisser dominer notre compréhension de la façon dont fonctionne le système économique, ou de la façon dont les mineurs africains y ripostent. Au moins aussi importantes, sinon plus, ont été les ripostes moins spectaculaires, silencieuses et souvent non-organisées. Et c'est cette dernière gamme de ripostes, qui se sont produites au jour le jour, qui révèle le mieux le fonctionnement du système et qui constitue la trame profonde de la conscience ouvrière. De même, c'était les formes non-explicites et non-organisées de lutte et de résistance que les patrons et l'État avaient le plus de mal à détecter ou à réprimer ».

Il n'est pas simple de discerner les réponses « silencieuses » et « non organisées » des travailleurs africains, compte tenu du nombre restreint de monographies ethnographiques et d'études historiques disponibles. Cependant, nous pouvons élargir l'éventail de nos sources au-delà du domaine considéré normalement comme faisant partie de l'« histoire du mouvement ouvrier » ou des « études sur le mouvement ouvrier » en déplaçant la problématique, c'est-à-dire en décomposant les paradigmes anciens et en recombinaut les données connues autour d'un nouveau paradigme. A cette fin il est nécessaire de proposer un modèle global du processus de travail et des types de riposte ouvrière à l'intérieur duquel nos catégories d'analyse peuvent s'organiser.

Le processus de travail et les réponses ouvrières

Quand on spécifie une nouvelle problématique, il est d'abord nécessaire d'isoler quelques traits génériques de tout processus de travail capitaliste, avant d'établir une typologie des ripostes ouvrières et de leurs manifestations spécifiquement africaines. On postule ici que le processus de travail en système capitaliste inclut à la fois la création d'une classe ouvrière et son intégration à la production industrielle selon les cinq modes principaux suivants :

- a. Le travailleur potentiel est contraint d'abandonner ses propres modes de subsistance ou de revenu (propriété foncière, commerce de détail, artisanat) et de dépendre, de plus en plus complètement, d'un salaire. Ce phénomène est désigné, dans le langage des experts en relations industrielles, sous le nom d'« engagement au travail » — une notion manifestement erronée du problème, qui le présente comme si c'était une question de choix psychologique de la part du travailleur. En fait, bien entendu, il y a, de manière plus typique, un élément de contrainte dans ce qui est perçu plus exactement comme la création et le contrôle d'une réserve de main-d'œuvre (en bref, *prolétarianisation forcée*).
- b. Une fois au travail, le travailleur doit accepter la structure hiérarchique inégalitaire du lieu de travail — avec les présidents, directeurs, chefs d'équipe, contremaîtres et contrôleurs qui s'inscrivent tous dans une pyramide de hiérarchie (*contrôle patronal*).
- c. Le travailleur doit s'adapter aux conditions physiques et psychologiques qui prévalent sur le lieu de travail (*adaptation psychologique*).
- d. Le travailleur doit accepter une distribution inégale de la rémunération de la force de travail dépensée (*rétribution différentielle*).
- e. Le travailleur est obligé de reconnaître la structure politique et juridique globale qui permet, ou encourage, le développement et l'instauration de rapports sociaux capitalistes (*contrôle politique*).

Même au sein des modes de production capitalistes les plus avancés, tous les éléments du processus de travail ne sont pas entièrement régis par le « Capital ». S'agissant de l'Afrique, l'on s'attendrait à ce que l'élément de contrôle soit très réduit, vu la nature incomplète de la pénétration capitaliste, et (quoique cela diminue à une vitesse accélérée) les possibilités résiduelles qu'ont les Africains de produire un complément de salaire. Il est important de sou-

ligner, comme le faisaient les coordinateurs d'un recueil consacré à l'histoire du mouvement ouvrier africain, que l'« extension du capitalisme, même à une zone périphérique, détache l'homme de son produit, le détache de son environnement habituel, le détache de son droit à disposer de sa force de travail et de ses productions agricoles comme il l'entend. C'est par l'étendue et l'intensité de cette dislocation, de cette décomposition des modes de production, de distribution et d'échange domestiques que se manifeste la présence coloniale » (Gutkind, Cohen & Copans (eds), 1979). L'envers de la médaille — le côté qui traduit une pénétration capitaliste incomplète — porterait à penser que les travailleurs ne sont pas toujours capables de contester de manière efficace tous les éléments du processus de travail. Néanmoins l'histoire et l'expérience montrent que les travailleurs africains se sont opposés (et s'opposent) à leur incorporation dans la production capitaliste de nombreuses façons. Avant de présenter directement les données africaines, il est nécessaire de regrouper ces réponses sous forme de tableau et de montrer leur rapport aux cinq éléments du processus de travail susmentionnés.

RÉPONSES DES TRAVAILLEURS AU PROCESSUS DE TRAVAIL

<i>Éléments du processus de travail</i>	<i>Réponses caractéristiques des travailleurs</i>
Prolétarianisation forcée	a. <i>désertion</i> b. <i>repli ou révolte communautaires</i> c. <i>travail avec cible</i>
Contrôle patronal	d. <i>création de rapports de forces dans les tâches, le rythme et le rendement</i> e. <i>sabotage</i> f. <i>création d'une « culture de travail »</i>
Adaptation psychologique	g. <i>accidents et maladies</i> h. <i>recours à la drogue</i> i. <i>croissance aux solutions dans l'au-delà</i>
Rétribution différentielle	j. <i>vol</i> k. <i>syndicalisation</i> l. <i>grèves économiques</i>
Contrôle politique	m. <i>participation à des réunions politiques, à des émeutes et à des manifestations</i> n. <i>soutien à des partis politiques opposés au statu quo</i> o. <i>grèves politiques</i>

Un examen superficiel de ce tableau permet déjà de mieux fonder la distinction initiale entre les formes cachées et les formes ouvertes de résistance des travailleurs : les catégories *a* à *j* embrassent les premières, les catégories *k* à *o* les secondes. S'agissant du premier groupe, il convient de discerner et de rassembler les données existantes sur l'Afrique ; quant aux secondes, elles font l'objet de travaux où l'élaboration théorique est bien plus avancée et établie de manière empirique. Mais la distinction, premièrement entre les deux groupes de catégories, et deuxièmement d'une catégorie à l'autre, ne doit pas dissimuler le fait que les événements réels ne se laissent pas toujours enfermer dans les limites d'une forme unique de riposte et qu'elles prennent souvent un aspect imbriqué et paradoxal.

Prenons par exemple l'extrait par lequel s'ouvre le présent chapitre, et qui a trait à l'île Maurice. On y voit des travailleurs mauriciens se livrer au sabotage, non pas comme d'habitude pour retarder la production et se soustraire au travail, mais justement pour s'assurer, au contraire, de pouvoir continuer à travailler. Quelle explication en donner ? Compte tenu de la destruction et de l'affaiblissement de tous les modes de production existant antérieurement sur l'île, les contractuels indiens et les anciens esclaves africains se virent contraints de s'adapter au mode capitaliste. Quelques affranchis se firent pêcheurs (ce qui *ne correspondait pas* à leur spécialité professionnelle initiale) pour essayer d'échapper au travail sur les plantations, mais presque tous les autres travailleurs n'eurent d'autre choix que de vendre leur force de travail, tout simplement pour survivre. Les planteurs, de leur côté, n'avaient ni envie ni besoin d'une force de travail stable : ils préféreraient de loin compter sur un groupe inorganisé recruté de manière saisonnière, ayant toujours une énorme armée de réserve à portée de la main. Bien que ce fût là en substance la stratégie des planteurs, elle posait à son tour certains problèmes : par exemple, il fallait payer le coût de la reproduction de la force du travail en édifiant des logements sur la plantation et en laissant se développer une petite classe de planteurs. Dans ce contexte, la résistance des travailleurs devait nécessairement avoir pour objectif de favoriser la stabilité de l'emploi, une stratégie de lutte qu'on a vue se développer dans d'autres contextes à travers le slogan du « droit au travail ». Dans d'autres circonstances, les travailleurs, loin d'exiger d'être l'objet d'une extorsion de plus-value, peuvent très bien se révolter contre le travail lui-même.

On pourrait de la même façon démontrer le caractère imbriqué et paradoxal (c'est-à-dire dialectique) de presque toutes les catégo-

ries mentionnées. Poussé jusqu'à son terme, cet exercice conduirait à une élaboration théorique trop complexe : on se contentera de rappeler au lecteur qu'il doit garder présent à l'esprit cette dialectique inhérente à chaque forme de réponse ouvrière en Afrique, dans les exemples qui seront proposés maintenant en suivant l'ordre de présentation des catégories a à j du tableau ci-dessus.

Réponses ouvrières en Afrique

Désertion

Ce fut là un moyen courant, à travers toute l'Afrique, d'échapper à l'intégration au mode capitaliste de production. Stitcher (1975) considère que la désertion fut « le mode principal de résistance » dès que l'on se mit à recruter de la main-d'œuvre au Kenya. De Nyanza en 1907, on rapporte que les travailleurs du chemin de fer « étaient extrêmement portés à abandonner leurs outils et à s'enfuir au moindre prétexte ». De la région *kikuyu*, un autre rapport se plaint : « Il n'y a pas moyen de faire tourner une ferme quand les indigènes changent tous les mois et qu'on a tout à leur apprendre à chaque fois : ce genre de main-d'œuvre est toujours capricieuse et prompte à désertir ». En 1909, sur les quarante-huit plaintes enregistrées au bureau de la main-d'œuvre de Nairobi, trente-et-une avaient trait à des cas de désertion. L'année précédente, à l'autre bout du continent, les Britanniques essayaient de faire avancer la ligne ferroviaire Baro-Kano au nord-Nigeria. Selon Mason, « la résistance fit tache d'huile et se durcit ». Mc Gill, responsable politique sur le chemin de fer dans la province de Zaria, au sud, signalait trois cents désertions sur le chantier ferroviaire ; un autre responsable en déplorait huit cents. Le Haut Commissaire en exercice conseilla la prudence, mais non pas, bien entendu, l'abandon du projet : « C'est de la folie de recruter massivement pendant la saison des cultures, parmi des gens comme les *Gwari* qui ne vivent que de la terre ; il vaut infiniment mieux y aller doucement jusqu'à la saison sèche... » (Mason, 1978). La désertion de soldats enrôlés dans les armées coloniales, dont on se servait souvent comme « brigades de travail », était également monnaie courante, comme l'étaient les cas d'auto-mutilation pour échapper à la conscription. S'agissant de ces deux modes de résistance, on dispose d'une abondante documentation pour ce qui concerne l'Afrique Occidentale Française

(Echenberg, 1975). S'agissant de l'Afrique australe, le système était le même. Van Onselen cite les doléances des propriétaires de mines du Mashonaland : « La police a beau employer tous les moyens possibles et imaginables, il reste toujours que des équipes entières peuvent disparaître du jour au lendemain, et qu'elles disparaissent effectivement, sans qu'on ne puisse plus jamais retrouver leur trace ou entendre parler d'elles ». L'auteur montre ensuite que, s'il était impossible pour les Africains d'échapper totalement au système de travail salarié, les travailleurs désertaient les mines les unes après les autres pour essayer d'obtenir de meilleurs salaires et conditions de travail.

Tant les gouvernements coloniaux que les propriétaires de mines réagissent aux taux élevés de désertion en essayant de contrôler à la fois le recrutement et la mobilité des travailleurs. Dans les colonies françaises, on a eu recours jusque dans les années 1930 au travail forcé d'Africains étroitement contrôlés. Dans les colonies britanniques, les « Ordonnances relatives aux maîtres et aux serviteurs », ainsi que les autres lois et règlements (bureaux d'enregistrement, cartes de travail comme le *kipande*, etc.) visaient tous à criminaliser la mobilité ouvrière et à réduire le taux de désertion. Au sein des armées des deux principales puissances coloniales, c'était un principe explicite du service qu'un soldat recruté à tel endroit devait, chaque fois que possible, accomplir son temps de service dans une autre colonie. En même temps qu'elle réduisait les risques de fuite, cette stratégie offrait l'avantage annexe que les soldats ainsi transplantés hésitaient moins à tirer en cas d'émeute ou de désordre public. A propos d'un *compound* minier en Namibie, Gordon observe que le contrôle exercé par la compagnie sur le revenu et les dépenses des travailleurs « vise à soumettre totalement les travailleurs aux objectifs de l'entreprise pour toute la durée de leur emploi en diminuant les formes d'engagement des travailleurs vis-à-vis de leur communauté à l'extérieur ».

Le taux de désertion dépend du degré de contrôle exercé, mais aussi, de manière plus caractéristique, du degré de l'efficacité qui continue à s'attacher au mode de production pré-capitaliste. Là réside, comme on l'a déjà dit, une contradiction pour la forme sous-développée de capitalisme qui prévaut en Afrique. « La solution idéale... consistait à avoir une production rurale assez vigoureuse pour dégager des produits agricoles d'exportation et pour absorber les travailleurs migrants parvenus en fin de contrat, mais pas viable au point de menacer l'offre de main-d'œuvre non qualifiée et bon marché. Il était impossible de réaliser un équilibre aussi délicat, et cela peut effectivement être considéré comme l'une des con-

traditions centrales de l'économie politique coloniale » (Cohen, 1976 : 161).

Repli ou révolte communautaires

Voici, par excellence, une catégorie où il y a un énorme corpus empirique à réinterpréter. La plupart des sources d'histoire coloniale offrent des descriptions riches et pleines de faits sanguinaires des premières guerres de « pacification ». En général, bien entendu, les buts les plus nobles étaient invoqués : il s'agissait par exemple de détruire « la barbarie » ou « d'empêcher des guerres tribales », ou encore de « répandre la lumière ». Les raisons de ce genre d'aventures ne peuvent pas être totalement réduites au besoin qu'avaient les jeunes colonies de créer un réservoir de main-d'œuvre bon marché et disponible (les autorités coloniales avaient aussi un réel besoin de réaffirmer leur hégémonie politique tant sur le plan intérieur qu'à l'égard des métropoles européennes rivales), mais c'était à l'évidence l'un des facteurs qui les motiva, en même temps que ce fut certainement l'effet principal des guerres coloniales. L'allusion constante, dans les sources coloniales, au fait qu'il avait fallu révoquer ou tuer tel ou tel chef de tribu ou de clan parce que ce dernier avait failli à son engagement formel de fournir de la main-d'œuvre est une preuve supplémentaire du besoin qu'avaient les autorités coloniales — surtout dans les zones de peuplement blanc — de créer et de contrôler un volant substantiel de force de travail. Les communautés locales n'avaient qu'une alternative : soit se replier dans des régions tellement inhospitalières que le *birdbirder* (le rabatteur de main-d'œuvre) ou ceux qui venaient faire des razzias dans la population ne pouvaient l'atteindre, comme l'ont fait les Pygmées ou de nombreux peuples nomades ; soit organiser une révolte communautaire contre la suprématie de la puissance coloniale, ses agents ou ses collaborateurs locaux. Les exemples de ces formes de lutte sont légion, mais on n'a pas toujours souligné à quel point la résistance au travail forcé se trouvait au cœur même de la résistance communautaire. Prenons cependant le récit que fait Van der Post du retrait des *Bochimans* à l'intérieur du Kalahari :

« Partout les enfants *bochimans* étaient très recherchés comme esclaves, parce que, lorsqu'ils survivaient à la captivité, ils devenaient les plus intelligents, les plus adroits et les plus loyaux de tous les serviteurs. Longtemps même après l'abolition de l'esclavage, et jusqu'à ce que la source de leur recrutement fût tarie, un système de travail forcé permettait de s'assurer leurs services. Aux temps les plus reculés, tout le long de la frontière, mes compatriotes les plus

téméraires et les plus féroces améliorèrent leurs gains en kidnappant des enfants *bochimans* pour les vendre à des fermiers avides de main-d'œuvre. Il était rare qu'un commando revînt d'expédition sans quelques enfants... Beaucoup essayaient de fuir, et si on les rattrapait ils étaient sévèrement fouettés en guise de châtiment. D'autres essayaient d'avertir les leurs en allumant des feux à la sauvette... et s'enfonçaient discrètement toujours plus avant à l'intérieur du désert » (Van der Post, 1958 : 48).

Comme exemple de révolte communautaire, une histoire récente sur les *Igbo* offre un cas assez typique. Les gens d'Udi, qui n'avaient opposé qu'une résistance symbolique lors de l'arrivée des Britanniques, profitèrent du déclenchement de la Première Guerre mondiale pour se soulever. D'après Elizabeth Isichei, « c'était une protestation contre le travail forcé sur les routes... où les travailleurs non payés, qui étaient censés trouver par eux-mêmes leur propre subsistance, étaient souvent affamés — il leur arrivait de manger des feuilles. Le projet de voie ferrée paraissait menacer leur possession de la terre et annoncer une recrudescence du travail forcé ». Une fois la révolte brutalement réprimée, les conditions de paix prévoyaient que la communauté fournirait au chemin de fer deux mille travailleurs non payés.

Après 1915, les indigènes furent contraints de travailler également dans les mines. Au Kenya la révolte des *Giriama* en 1913-1914, qui se solda par la mort de quatre cents d'entre eux, résultait directement des tentatives faites par le gouvernement pour utiliser leur main-d'œuvre sur les plantations européennes et arabes de sisal, de coton, de riz, ainsi que dans les cocoteraies. Toujours au Kenya, des cultes millénaires, tels que le culte *Mumbo*, dont les fidèles refusaient de payer les impôts ou de travailler pour l'administration coloniale, se développèrent précisément au sein de ces communautés qui, comme celle des *Gusii*, se voyaient confrontées pour la première fois à de vastes exigences en main-d'œuvre de la part des colons (Stitcher, 1975). Les Européens spoliaient les Africains de leur terre et exigeaient en même temps leur main-d'œuvre : ce fut pour reprendre le contrôle de leur propre terre et de leur propre force de travail qu'éclatèrent des révoltes célèbres comme celles des *Maji-Maji* (1905-1907) et des *Mau-Mau*. En bref, il y eut une part élevée de résistance ouvrière dans les événements perçus par les historiens coloniaux comme des guerres de pacification et par les historiens africanistes à partir des années 1960 comme du « proto-nationalisme ».

Travail avec cible

Cette notion de « *target working* », passablement démodée et aujourd'hui discréditée, a été utilisée en premier lieu par les responsables coloniaux pour justifier le paiement de bas salaires. Les ouvriers de fraîche date, disaient-ils, préféraient le « loisir » au revenu, une fois qu'ils avaient atteint une certaine « cible » correspondant à leur désir d'acheter certains biens de consommation déterminés. On estimait qu'il en résulterait une courbe récurrente du niveau d'offre de la main-d'œuvre : l'offre se tarissait et le retour au pays s'accélérait à mesure qu'augmentaient les niveaux de salaire. Avec d'autres, j'ai critiqué cette notion en montrant qu'« en fait les cibles que se fixaient les travailleurs eux-mêmes étaient bien plus élastiques que les responsables coloniaux ne s'en rendaient compte (ou qu'ils n'étaient prêts à l'admettre), et des éléments solides semblaient pouvoir montrer que les salariés réagissaient favorablement aux incitations financières, une fois qu'on les leur accordait » (Cohen, 1974 : 189).

Cette critique « libérale » (l'Africain en tant qu'« homme économique ») doit être complétée par cet argument plus pertinent : les cibles élastiques sont en fin de compte déterminées non pas tant par choix que par les possibilités de plus en plus réduites de retour à la vie rurale. Il est toutefois possible de reformuler l'élément subjectiviste que contient la notion de « travail avec cible », pour expliquer le fait indubitable que de nombreux travailleurs urbains perçoivent leur emploi comme temporaire : ce n'est pas parce qu'ils peuvent encore espérer retourner à la terre, mais parce qu'ils espèrent devenir de petits patrons et artisans indépendants. Ces aspirations petites-bourgeoises constituent, selon Lloyd, une entrave au développement de la conscience de classe : « Plus qu'à s'identifier avec le salariat, le travailleur migrant aspire à être son propre maître ; il perçoit la société comme une échelle où des individus se sont hissés jusqu'à divers niveaux de réussite ; il ne voit pas d'antagonisme irréductible entre riches et pauvres » (1974). Le travail avec cible représente donc un élément important de ce que Lloyd appelle le « plan cognitif égocentrique » des travailleurs. Mais comme Lloyd l'admet en théorie, un sociologue ne saurait expliquer le monde uniquement en termes d'intentions et de décisions personnelles. Dans la pratique, il y a une différence fondamentale entre, d'un côté, de jeunes célibataires isolés qui cherchent à s'installer à leur compte en plaçant leurs économies dans quelque bien qui leur soit propre, et, d'autre part, la masse des travailleurs qui ont charge de famille et qui doivent faire face à des augmentations de loyer, de transport et du coût de la vie en général. Pour ces travailleurs-là, la mytho-

logie d'une petite entreprise rentable a remplacé, comme rêve, le paradis rural. Subjectivement, ce genre de chimères fait partie du mouvement de résistance des travailleurs, devant une réalité objective à laquelle la plupart n'auront guère de chances d'échapper en vendant leur force de travail, que ce soit dans le secteur public, dans l'industrie moderne ou dans les ateliers en plein air des villes africaines (les *sweatshops*, aujourd'hui appelés par euphémisme « secteur informel »).

Résumons cette première série de formes de résistance : pour implanter des rapports sociaux capitalistes dans une zone caractérisée jusque-là par des modes pré-capitalistes, il est nécessaire de créer et de contrôler un stock de main-d'œuvre. Cet objectif a été atteint de manière particulièrement violente en Afrique, par les guerres de pacification, l'établissement d'un impôt par tête et par unité d'habitation, le recours au travail forcé et enfin l'application d'un code de lois assimilant la mobilité ouvrière à la criminalité. Les Africains ripostèrent par la désertion, le repli ou la révolte. Mais ils ne purent éviter d'entériner leur perte de contrôle sur leur propre force de travail et ses produits, même là où une fuite symbolique était possible. De même, on pouvait être obligé d'accepter le fait salarial, sans pour autant accepter les conditions dans lesquelles la force de travail était utilisée. Ce sont ces modes de résistance que nous allons à présent examiner.

Création de rapports de forces dans les tâches, le rythme et le rendement

Qu'entend-on par création de rapports de forces (ou marchandage) dans les tâches ? Il s'agit d'un travailleur qui cherche délibérément à restaurer sa qualification ou sa technique traditionnelles quand il est confronté aux tentatives patronales pour atomiser, déqualifier et massifier le processus de production, ou (plus couramment) qui cherche à réduire l'exploitation dont il est l'objet en respectant avec un zèle excessif les règlements et instructions qui définissent les divers aspects de son travail. Les conflits sur la définition des tâches ou les « grèves perlées » sont des exemples typiques de cette forme de résistance, souvent déclenchée par les modifications apportées par la direction. Que l'on songe par exemple à l'indignation de ce tailleur africain, employé dans une usine zambienne appartenant à un Indien ; accusé d'avoir mal cousu un pantalon, il répondit : « Si vous continuez à nous traiter comme des bêtes, vous allez vivre des moments difficiles dans cette usine. Pendant plus de sept ans j'ai travaillé chez Narayan Frères et au cours de toutes ces

années jamais je n'ai cousu de travers un pantalon comme celui dont nous parlons en ce moment ». Ses collègues renchérirent : « Si vous (les contremaîtres) n'arrêtez pas de nous traiter comme si nous étions des apprentis, nous allons débrayer. Sur-le-champ ! Sur-le-champ ! » (Kapferer, 1972 : 243).

La négociation sur le rythme et le rendement est une forme de résistance étroitement liée à la première, qu'on peut repérer dans les tentatives caractéristiques, et souvent réussies, des travailleurs destinées à mystifier ceux qui fixent les rythmes et les gestes, le projecteur et celui qui définit les tâches. Gordon décrit bien la solidarité collective (« fraternité ») à l'œuvre dans une mine namibienne dès qu'il s'agit de marchander sur le rythme de travail et l'efficacité :

« Les contremaîtres blancs attribuent à la "paresse" les réductions qu'apportent les travailleurs aux quotas, tout en soulignant l'absurdité d'un tel comportement en termes de gains financiers, puisqu'il entame les bonifications des travailleurs des galeries. Ainsi on estime que la paresse leur est inhérente. Mais les réductions de quotas, du point de vue des ouvriers, ont leur logique propre. Elles leur permettent d'éviter la fatigue excessive en leur donnant le moyen de travailler à un rythme adéquat. Ils sont ainsi en mesure d'instaurer un certain niveau de contrôle par rapport à leurs propres cibles de travail... Les réductions de quotas évitent que s'instaure une compétition sur le lieu de travail qui perturberait les relations interpersonnelles établies, et elles protègent les camarades plus lents, ce qui allège d'autant la pression exercée par les Blancs parce que l'on se dit que si un travailleur travaille plus dur, le Blanc voudra aussi que les autres travailleurs se dépensent davantage encore pour leur travail... Des débrayages se produisaient très souvent et impliquaient une solidarité fraternelle considérable » (1977).

Les grèves perlées peuvent aussi traduire, en plus des raisons proposées par Gordon, la différence entre les rythmes de travail liés à l'agriculture, au mode de production artisanal et à l'emploi saisonnier, d'une part, et ceux qui prévalent dans la production industrielle ou dans la routine bureaucratique d'autre part. Dans son analyse des conflits prolongés qui ont conduit à la prise de contrôle par les ouvriers de l'usine de caoutchouc Mont Carmel en Tanzanie, Pascal Mihyo montre comment l'employeur a essayé en vain d'utiliser le comité des travailleurs pour remettre les ouvriers au pas et assurer une plus grande efficacité. Les travailleurs ripostèrent par une « grève perlée perpétuelle ».

Sabotage

Ce mode de résistance porte à l'extrême le marchandage relatif au rythme et au rendement. Autrement dit, le sabotage s'appuie rationnellement sur une détermination des travailleurs à ralentir le processus de production et à empêcher les licenciements consécutifs à l'introduction de machines économisant de la main-d'œuvre. On peut également considérer le sabotage comme un moyen de réduire les inégalités en agissant sur les profits plutôt que sur les salaires. C'est ce que montre clairement une série d'incidents dont j'ai été le témoin en décembre 1968 dans une usine de plastique à Lagos. Après qu'on eut refusé d'augmenter leur salaire, les travailleurs sabotèrent systématiquement les machines, les cuves, les moules et les moyens de transport de l'entreprise. Par la suite, quand la conscience de classe des travailleurs s'accrut et qu'ils décidèrent d'occuper l'usine et de vendre eux-mêmes les produits, ils regrettèrent leur enthousiasme originel ; mais il ne fait aucun doute que leur explosion initiale était dirigée contre ce que les travailleurs percevaient comme des profits patronaux excessifs. Le sabotage est donc lié à d'autres formes de résistance au système de rétribution différentielle inhérent au processus de travail capitaliste.

Création d'une « culture de travail »

La structure de pouvoir sur le lieu de travail est également souvent minée par l'instauration ou l'amplification d'une distance sociale entre les travailleurs et la direction. Souvent, la création d'une contre-culture est subtile et difficile à évaluer, même au terme d'une longue observation participante. Ses plaisanteries réservées aux initiés, ses codes linguistiques privés, ses slogans muraux, etc., tout cela est extrêmement courant ; mais la création d'une culture de travail prend de nombreuses autres formes. Dans la mine namibienne où Gordon était employé, les travailleurs avaient quatre ou cinq noms, y compris un nom « blanc », principalement utilisé pour les rapports avec la direction. La prolifération des noms gênait les Blancs. Si l'on cherchait un « nom », la confusion donnait au travailleur le temps de prendre des contacts exploratoires... Si des difficultés s'annonçaient, un « nom » pouvait disparaître. Inversement, certains travailleurs s'en tenaient à leur nom indigène. Si le nom était difficile à retenir ou à prononcer pour le chef d'atelier blanc, alors le travailleur avait la possibilité d'être anonyme et ne pas être pris comme cible individuelle. En Afrique orientale, Grillo indique que dans les Chemins de fer un « esprit de corps » s'était développé autour de l'usage du swahili : « Les ouvriers du rail, quelle que fût

leur nationalité, étaient prêts et aptes à utiliser le swahili comme moyen de communication, même les *Ganda* qui à Kampala prétendaient ignorer les autres langues que l'anglais » (1973). Les chants des travailleurs pour briser la monotonie du travail et pour se moquer du chef d'équipe, les danses, les habitudes de boisson, tout cela prend la forme d'un univers moral spécifique, d'une culture propre où, comme le souligne Gordon, les Noirs peuvent « être eux-mêmes » et être maîtres de leurs « propres » actions. La dialectique entre « résistance » et « adaptation », un thème qui sera examiné en conclusion de ce chapitre, apparaît de la façon la plus claire dans le cas d'une culture de travail, qui peut servir à la fois de force permettant de s'isoler ou de panoplie de symboles pour mobiliser les aspirations des travailleurs. L'étude perspicace qu'a faite Ranger des sociétés de danse *Beni*, par exemple, montre comment les symboles du pouvoir blanc (hiérarchie, discipline, encasernement, uniformes) s'étaient combinés avec un langage et une musique d'origine africaine, de sorte à créer une forme d'art nouvelle et vigoureuse qui se répandit dans une grande partie de l'Afrique orientale et australe. Van Onselen avance l'hypothèse que la mise sur pied des premières sociétés d'aide mutuelle parmi les travailleurs des *compounds* miniers de Rhodésie dut beaucoup aux sociétés de danse *Beni*. Il montre ailleurs comment la danse des mineurs recueillait en général l'approbation de la direction comme moyen de contrôle social et comme renforcement des idées courantes sur le tribalisme heureux, et ne suscitait la réprobation que lorsque l'aspect inter-tribal s'affirmait et que les organisateurs des danses commençaient à ressembler davantage à un comité de grève embryonnaire.

En résumé, il existe quatre façons principales de défier le contrôle que la direction essaye d'imposer sur le lieu de travail : a/ les travailleurs essayent de reprendre possession du processus de définition des tâches ; b/ ils échappent à la direction ou ils la laissent sur le niveau de « productivité » possible ; c/ ils ont recours au sabotage ; d/ ils amplifient la distance sociale et créent une culture de travail. C'est le contexte local qui permet de dire jusqu'à quel point ce genre d'actions peut constituer un défi sérieux aux responsables patronaux. Certaines peuvent n'être guère que des coups d'épingle ; d'autres, notamment les manifestations culturelles comme les danses des mineurs, peuvent être entérinées par la direction comme une forme de tolérance contraignante. La culture de travail ainsi créée revêt toutefois une importance fondamentale, en ce qu'elle fournit les symboles structurants autour desquels peut se galvaniser une revendication relative à un autre domaine (par exemple, la représentation appropriée des travailleurs, le syndicat, un « problème », etc.).

Accidents et maladies

La gamme de réponses que nous allons examiner maintenant regroupe des formes dont on n'estime pas normalement qu'elles aient beaucoup de rapport avec le processus de travail en soi et qui sont considérées comme étrangères aux rapports de production, y compris par les travailleurs eux-mêmes. Un examen plus approfondi révèle toutefois que, s'il est vrai que l'on y peut trouver un élément de réaction inconsciente, ces réponses n'en représentent pas moins des formes de résistance et d'adaptation des travailleurs.

Prenons d'abord la question des accidents et de la maladie. Le degré de gravité et la distribution des maladies et des « accidents » ne sont, quelle que soit la façon dont cela est vécu, ni fortuits ni aléatoires. Le type d'industrie, les coups d'accélérateurs donnés à la chaîne par la direction, le moment particulier du jour ou de la semaine : si l'on prend tous ces facteurs en compte, les accidents sont loin d'être « accidentels ». De même, la mauvaise santé est étroitement liée aux conditions de logement, de travail, de distribution des soins de santé, etc. Accidents et maladie sont, comme le suicide chez Durkheim, des faits sociaux : des faits auxquels les travailleurs sont censés s'adapter. Dans les mines sud-africaines, Wilson (1972b) rapporte qu'au cours de la période 1936-1966 pas moins de 19 000 hommes, dont 93 % de Noirs, sont morts de suites d'accidents. Le taux de mortalité pour les Blancs était de 0,97 ‰ ; le taux de mortalité pour les Noirs était de 1,62 ‰. En 1967, il était versé des indemnités médicales aux mineurs au rythme de dix millions de rands par an, mais les deux tiers du total allaient aux mineurs noirs. Le bérubéri (insuffisance cardiaque due à un manque de vitamine B1), par exemple, qu'on avait d'abord massivement repéré chez de jeunes Chinois vigoureux travaillant en Malaisie, a été découvert sur une grande échelle parmi les travailleurs résidant dans les foyers des mines de Johannesburg, et pratiquement pas parmi d'autres travailleurs (*S.A. Medical Journal*, 1972, cité par Wilson, 1972b : 186). Les causes de la maladie sont une mauvaise alimentation et un abus d'alcool, notamment de cette « bière bantoue » brassée par la municipalité de Johannesburg, qui manque de cet aliment traditionnel, le sorgho, riche en vitamine B1. Les débits de bière municipaux ont été les premières cibles des émeutiers de Soweto en 1976. Loin de détruire leurs équipements sociaux, les travailleurs anéantissaient le symbole même du contrôle social et (moins consciemment) détruisaient ce qui s'est révélé être une forme d'« alimentation » absolument mortelle.

S'agissant des maladies dont le travailleur fait état, ce qui constitue aux yeux de la direction du « carottage » peut représenter pour

les travailleurs une tentative de priver le patron de leur force de travail tout en essayant de faire face aux conditions pathogènes de travail qu'il a instaurées. De même, le travailleur se sert des accidents délibérément (voire inconsciemment) pour échapper au travail ou pour le ralentir. L'auto-mutilation, évoquée plus haut, chez les recrues de l'armée en Afrique Occidentale Française, est à l'évidence un acte volontaire ; mais des accidents tels que des vêtements qui se prennent dans des rouages de machine, des éclats et des poussières dans l'œil, des évanouissements, des déchirures musculaires ont valeur d'actes de résistance, même quand ils n'obéissent pas à une intention consciente de ce type.

Recours à la drogue

Ceci représente presque invariablement une forme de résistance psychologique, mais aussi d'apaisement social chez les travailleurs. On a tendance à utiliser les drogues pour « aplanir » les hauts et les bas émotionnels. Certains stimulants, comme par exemple la noix de cola dont l'usage est largement répandu en Afrique occidentale, servent de substituts alimentaires et sont utilisés simplement pour tenir le coup ; mais plus souvent des drogues comme l'alcool et le cannabis sont utilisées comme moyen de relaxation et de plaisir — une forme de compensation dans les situations de travail peu gratifiantes. Il convient toutefois de distinguer le recours à la drogue dû à l'initiative des travailleurs eux-mêmes, tel que l'illustre l'extrait cité au début du présent chapitre sur le marché de Mokola, et d'autre part l'approvisionnement de véritables centres de drogue à l'initiative des patronats et des pouvoirs publics, comme dans les immenses brasseries des *compounds* miniers et des cités noires d'Afrique australe. L'alcool était parfois fourni par le magasin de la compagnie minière dans une intention lucrative, mais le plus souvent ce qu'on visait était d'empêcher que les heures de loisir des travailleurs ne fussent utilisées à quelque activité nuisible. Van Onselen rapporte un exemple intéressant de tactique patronale : une licence de brassage de la bière était accordée en récompense aux travailleurs bien notés. Comme Van Onselen le souligne, la productivité s'en trouvait augmentée et c'était les travailleurs eux-mêmes qui finançaient cette récompense (Van Onselen, 1976 : 169). On peut citer un deuxième exemple. En partie sous la pression des intérêts vinicoles locaux, la vente d'alcool (autre que la bière) fut autorisée en Afrique du Sud au début des années 1960. Cette décision eut le résultat escompté. Au cours de la période 1963-1971, les débits de boissons de la municipalité du Cap ont enregistré une augmentation de leurs ventes de plus de 500 % (Wilson, 1972b : 180). En

dépît des effets d'apaisement social indubitablement dus à la consommation d'alcool (la violence étant alors orientée à l'intérieur de la classe des travailleurs et non entre elle et les classes possédantes), il n'y a pas de doute non plus qu'elle peut aussi offrir une forme de camaraderie et de solidarité. Gordon fait remarquer que boire ensemble est l'un des rituels d'amitié les plus importants dans une mine namibienne. Des relations amicales et la confiance mutuelle sont générées par la consommation d'alcool bu dans un pot commun, dans un contexte où les histoires de bière empoisonnée abondent. « Tous, jeunes et vieux, forment un cercle de conversation autour des bidons de bière, ce qui met en relief la base égalitaire de la société du *compound* minier ».

Croyances aux solutions dans l'au-delà

L'adoption de croyances relatives à un autre monde est une forme courante de résistance psychologique, surtout pour celles qui insistent sur la fin des souffrances dans l'au-delà. Cela peut souvent n'être pas un ensemble cohérent de doctrines religieuses, mais simplement une référence à la bonne fortune, au destin, aux coups de chance qui permettront de s'en sortir, ou encore aux machinations malfaisantes d'êtres dont les actes se situent totalement au-delà de tout contrôle — toutes formes de repli recensées par Lloyd dans la société Yoruba. Malgré le fait avéré que la croyance et la pratique religieuses sont un opium pour la plupart des travailleurs, elles peuvent aussi apporter des éléments à la construction d'une idéologie ouvrière (ascétisme, solidarité, vengeance) et quelque expérience pratique d'organisation. Parce que de nombreux travailleurs appartenaient à des sectes musulmanes ou chrétiennes d'Afrique, les employeurs étaient souvent méfiants à l'égard du « nativisme » ou de « l'éthiopianisme » que ranimaient les pratiques religieuses. C'est sans aucun doute la raison pour laquelle au départ toutes les églises ont été interdites dans les *compounds* miniers de Rhodésie (Van Onselen). On a confirmation du fait que les autorités coloniales et les patrons n'ont pas sous-estimé le danger que représentaient des mouvements religieux indépendants, dans les remarques de Hodgkin contenues dans son étude *Nationalism in Colonial Africa* (1956). Selon lui, les églises indépendantes ont avant tout réussi à « diffuser certaines idées nouvelles et fécondes, sans doute de manière plus ou moins confuse, parmi les masses africaines, surtout les paysans à la campagne et les paysans semi-prolétarisés des villes : l'idée de l'importance historique des Africains ; l'idée d'une alternative face à la soumission totale au pouvoir européen par exemple ».

Quand on discute des formes de résistance psychologique au pro-

cessus de travail, il est difficile de démêler le motif et l'intention d'avec l'action et la réaction saisies aux niveaux inconscient ou vaguement conscient. Mais la question de la volonté est moins importante que la capacité des travailleurs à créer certaines zones réservées et un « espace » psychologique à l'écart des pressions contraignantes du processus de travail capitaliste.

Vol

La dernière des catégories de « réponses cachées » examinées ici sera celle du vol. Nombreuses sont les grandes entreprises qui calculent un pourcentage donné de pertes en matériaux, outils et produits, qu'elles répercutent tout simplement sur les prix de vente, qui augmentent d'autant. Le vol par les travailleurs peut être à juste titre considéré comme un complément de salaire, qui varie en volume selon l'évolution du salaire réel. Pour prendre un exemple emprunté aux mines rhodésiennes, il apparaît que « le volume du commerce illégal de l'or augmentait à mesure que le salaire des mineurs noirs baissait » (Van Onselen, 1976). Outre l'amalgame d'or récupéré sur de grands bouts de toile placés sous la table de lavage, ou en raclant avec l'ongle la plaque de cuivre où passaient les paillettes d'or, les travailleurs commettaient de nombreux autres « crimes » :

« Quotidiennement, des centaines de petits méfaits étaient commis sur le carreau des mines dans le but précis de corriger le déséquilibre entre employés et employeurs. Les travailleurs africains subtilisaient constamment des choses dans les magasins de la mine (des bougies par exemple) ou se servaient de manière substantielle en détonateurs et en dynamite qu'ils utilisaient pour pêcher. Les taux de salaire étaient falsifiés sur les documents officiels, et des centaines de tickets de travail et de "bouffe" étaient contrefaits par les mineurs qui cherchaient à obtenir des compensations pour ce dont le système les avait spoliés ».

Dans les zones importantes de mines de diamant, beaucoup plus précieuses, d'Afrique du Sud et de Namibie, on estime nécessaire de procéder à des fouilles quotidiennes sur la personne des employés, y compris des fouilles rectales et radiologiques afin de réduire le nombre considérable de cas où des diamants sont dissimulés dans les endroits les plus bizarres, ou avalés. Dans les sociétés de colons blancs, la moindre conversation de club fera état du jeu de cache-cache sophistiqué auquel les travailleurs domestiques se livrent avec leurs employeurs : mettre de l'eau dans le gin, changer l'indicateur de niveau sur les bouteilles, mettre de la farine dans le sucre et dans le riz, etc. Le vol est ici interprété par les travailleurs non

pas comme un délit moral ou légal, mais comme une forme de résistance qui a pour effet de réduire leur taux d'exploitation grâce à un complément de salaire informel. Considéré comme tel, le « vol » devient un moyen de récupérer un peu de « plus-value », qui irait autrement dans la poche du patron.

Formes cachées et formes ouvertes de conscience de classe

Un rapide coup d'œil au tableau ci-dessus montrera au lecteur que l'analyse des différents types de réponses ouvrières s'est arrêtée de façon abrupte avant la catégorie *k.*, les catégories qui lui font suite étant celles qui ont fait l'objet à la fois d'études approfondies et d'une documentation plus fournie, tout en représentant les formes déclarées de conscience de classe et d'action. En guise de conclusion, il est à présent nécessaire de mettre en relation les formes manifestes de conscience et les formes cachées. Trois thèses peuvent être ici examinées.

1) Les formes cachées sont à la fois plus répandues et plus importantes ; en tant que formes de conscience, elles constituent le « socle », la « base », l'élément « authentique » de la conscience. Van Onselen semble porté à épouser ce point de vue, bien qu'il ait limité son élaboration théorique à une « économie de coercition de la main-d'œuvre » (pour une analyse de ce concept, voir Trapido, 1971), celle d'un *compound* minier : il est facile de répondre que dans un tel milieu, seules étaient possibles les formes cachées. Certainement, ceux que déçoivent la loi d'airain de l'oligarchie, et, si l'on peut dire, la loi de cuivre de la cooptation des dirigeants syndicaux, pourraient se laisser séduire par la thèse de « la base ». C'est un point de vue, toutefois, qui paraît tendre à teinter de romantisme des événements quotidiens qui, par définition, ne peuvent qu'être décousus, spontanés, individuels et qui ne peuvent avoir de portée qu'à court terme. On ne voit pas comment de cette façon des travailleurs pourraient s'unir sur un programme à long terme, ou s'emparer des instruments de production ou se gouverner eux-mêmes, sans parler de s'imposer, selon la formule de Marx, comme « les représentants généraux » de leur société.

2) Les formes cachées se situent à un niveau inférieur de conscience, mais peuvent être considérées comme des degrés dans une échelle de conscience qui débouche sur une forme de conscience

« supérieure », plus politisée. On a là, semble-t-il, une thèse plus plausible, bien que toute évolution de ce type ne puisse être perçue de façon déterministe. En l'absence de direction, d'organisation et d'un thème de lutte galvanisant (et en présence d'un État ou d'un patronat répressifs), on a toutes raisons de penser que ce processus doit aboutir à une voie de garage ou avorter. Si la résistance peut être maintenue sur une base sporadique et informelle, on peut la considérer finalement comme une forme d'adaptation aux conditions de la production capitaliste. Néanmoins, les actions informelles qui impliquent effectivement une solidarité collective (par exemple feindre d'être malade) peuvent préparer le terrain à une organisation et à une direction des travailleurs, sinon à une idéologie cohérente.

3) L'idée d'une conscience qui évoluerait pas à pas est souvent contestée aujourd'hui par des marxistes qui, à la suite de Lukács, ont opté en faveur d'une théorie de « conscience duelle » (cf. *New Left Review*, 52, 1968). Ce dualisme provient de la distinction que fait Marx dans *La Sainte Famille* entre ce que tout prolétariat ou même le prolétariat dans son ensemble *imagine* être son but, et, d'autre part, ce qu'*est* le prolétariat et ce qu'il est *en conséquence* obligé de faire (citation complète in Mann, 1973 : 45). Le dualisme de Marx est intéressant en ce qu'il met en lumière les faiblesses générales de ce subjectivisme (à base d'enquêtes d'opinion, etc.) que certains sociologues mettent en avant comme « réfutation » de la conscience de classe. Mais il n'est pas satisfaisant, en ce qu'il sous-estime les formes volontaristes de l'action sociale. Imaginons, toutefois, que l'on reconstitue une théorie de la « conscience duelle » dans un autre sens, non sans rapport avec le premier. Les formes déclarées de résistance peuvent représenter une conscience déployée, immédiatement perceptible (qui peut être révolutionnaire ou conservatrice avec toutes les nuances imaginables entre les deux extrêmes), tandis que les formes de résistance ci-dessus décrites peuvent représenter un réservoir de conscience latente et souterraine. Les travailleurs peuvent transcender les limites prosaïques des actions et réactions quotidiennes dans des circonstances données et quand il existe une direction qui est capable d'amplifier et de galvaniser les formes de mécontentement qui n'ont pas pu jusque-là trouver une expression conventionnelle.

Prescrire la façon dont pourrait avoir lieu une semblable transition — d'une conscience latente à une conscience « en devenir » puis réelle — nous entraînerait au-delà des limites de ce chapitre pour nous plonger dans l'univers de la politique pratique. Néanmoins, on pourrait conclure en affirmant que la diversité des réponses et

la détermination dont ont fait preuve les travailleurs africains dans leurs tentatives de résistance au processus de travail capitaliste ont jusqu'à présent débordé la capacité des syndicats et des partis africains les plus radicaux à canaliser cette résistance à des fins progressistes ou révolutionnaires.

(Traduit de l'anglais par Jean-Pierre RICHARD)