

## Travail, organisation des travailleurs et segmentation du marché du travail dans les fonderies d'Afrique du Sud

Eddie WEBSTER

La transformation du procès de travail dans l'industrie métallurgique d'Afrique du Sud au vingtième siècle apparaît comme le résultat d'un processus contradictoire (1). D'une part le développement capitaliste a fait de la main-d'œuvre salariée une classe de plus en plus homogène. Il a en grande partie déqualifié les ouvriers de métier (blancs) et créé une nouvelle catégorie de salariés — les O.S. (ou opérateurs sur machine semi-qualifiés), issus en général de la population noire nouvellement prolétarisée. A la suite du passage au capitalisme monopoliste dans les années 60, la restructuration des procès de travail avait, au début des années 70, créé les conditions matérielles d'un syndicalisme industriel à base populaire.

D'autre part, cette transformation a été facilitée par le contexte politique plus large dans lequel elle a pris place, celui du pouvoir blanc et de l'absence de pouvoir noir. Les travailleurs noirs avaient été exclus jusqu'en 1979 du processus formel de négociation collec-

---

(1) Une version anglaise de ce chapitre a été publiée dans *Labour, Capital and Society* (Montréal), novembre 1985, pp. 344-371. L'éditeur remercie cette revue pour l'avoir autorisé à en publier une traduction.

tive, le système de l'*Industrial Council*. Au contraire, les ouvriers blancs (qualifiés) avaient pu, grâce à leur accès privilégié au système de relations industrielles, se retrancher derrière l'exclusivité propre aux syndicats de métiers. Les travailleurs noirs sont, de plus, soumis à une étroite surveillance en dehors du lieu de travail au moyen du système racialement discriminatoire de contrôle des mouvements de personnes (*influx control*).

En d'autres termes, l'interaction complexe entre les changements survenus dans les procès de travail et le contexte politique plus large, loin d'abolir les distinctions entre travailleurs, les a plutôt accentuées. Elle a segmenté de façon significative et durable la classe ouvrière (2). Quelles forces faut-il prendre en compte pour expliquer la persistance de cette différenciation raciale sur le marché du travail ?

Parmi les tentatives récentes d'explication du racisme à l'intérieur du système capitaliste, les plus connues sont celles qui attribuent le racisme à la segmentation du marché du travail. Avec le développement du capitalisme monopoliste, apparaissent deux marchés du travail distincts : un marché du travail *primaire*, offrant des salaires élevés, de bonnes conditions de travail, un emploi stable, la sécurité de l'emploi, une protection syndicale et la possibilité d'une mobilité à l'intérieur de l'entreprise ; à l'inverse, un marché *secondaire* offre des emplois mal rémunérés, de mauvaises conditions de travail et une absence de syndicalisation.

Dans un article récent, F. Cassim a appliqué la théorie du marché du travail à l'Afrique du Sud, proposant un modèle de dualisme racial. Il pose comme principe l'existence « d'un secteur blanc et d'un secteur noir, qui résultent d'un processus historique de segmentation du marché du travail, dans lequel la distribution des emplois et des revenus individuels a fini par dépendre des caractéristiques raciales superficielles » (1982).

Le dualisme racial du marché du travail en Afrique du Sud est mis en évidence, selon F. Cassim, par l'examen de la répartition professionnelle des différents groupes sociaux. Cet examen indique que les échelons les plus élevés du marché du travail sont dominés par les Blancs, alors que les Africains se situent pour la plupart au bas de l'échelle (*ibid.* : 13). Toutefois un examen attentif du tableau ci-après fait apparaître une catégorie intermédiaire d'ouvriers métis

---

(2) Pour un compte rendu plus détaillé de ces processus, se référer à ma thèse (Webster, 1983) et à Webster (1985). Je voudrais exprimer ma gratitude à Paul Stewart et à Brenda Goldblatt, respectivement auteurs de *A worker has a human face* (Dissertation pour l'Université du Witwatersrand, 1981) et de *Industrial Sociology III Research Project* (octobre 1981), pour leurs précieuses informations sur les biographies professionnelles de Siphon et de Josias.

et asiatiques (par exemple, dans la catégorie des non-qualifiés, le tableau recense 85,1 % d'Africains, 13,7 % de Métis et d'Asiatiques, et 0,5 % de Blancs).

#### RÉPARTITION PROFESSIONNELLE PAR GROUPES RACIAUX

Catégorie professionnelle	Pourcentage de catégorie professionnelle par groupe racial			
	Africains	Asiatiques	Métis	Blancs
<i>Professions libérales et techniciens</i>	23,0	3,5	10,0	63,5
<i>Cadres et direction</i>	2,0	2,0	1,0	95,0
<i>Employés de bureau</i>	14,7	7,5	8,3	69,4
<i>Commerce</i>	24,4	8,8	10,6	56,0
<i>Ouvriers de production</i>	69,8	4,0	12,1	14,0
<i>Manceuvres</i>	85,1	1,2	12,5	0,5

Source : Enquête sur la main-d'œuvre réalisée en 1979 par le *Department of Labour*. Ces données ne comprennent ni les travailleurs agricoles ni les domestiques. Reproduit dans Cassim (1982).

N.B. Les catégories Africains / Asiatiques / Métis / Blancs (*Africans, Asians, Coloured et Whites*) sont reprises des classifications statistiques sud-africaines. Leur usage n'implique évidemment aucune adhésion de l'auteur (N.D.L.T.).

Cette segmentation tripartite du marché du travail sud-africain se confirme si nous entreprenons, comme le conseille F. Cassim, une micro-étude détaillée d'un marché du travail particulier, à savoir les fonderies d'Afrique du Sud (3). Deux raisons nous ont poussé à étudier le cas des fonderies. En premier lieu elles font partie du plus grand *Industrial Council* (Organisme professionnel de négociation collective) du pays et c'est sur ce terrain que se sont produites les luttes probablement les plus importantes pour l'évolution des relations industrielles en Afrique du Sud.

La deuxième raison, d'ordre plus pratique, tient aux facilités d'accès. Le Transvaal est le centre des industries de construction mécanique et des fonderies en particulier. La *Metal and Allied Workers' Union* (M.A.W.U.) a établi en 1975 une ramification dans le Transvaal et n'a pas tardé à recruter parmi les travailleurs contrac-

(3) Un total de 8 065 personnes étaient employées dans les 36 fonderies constituant l'échantillon de l'enquête.

tuels de l'East Rand, dont un grand nombre travaillent dans les fonderies. Cette étude a été conçue lorsque j'ai réalisé que l'histoire du changement du procès de travail dans les fonderies se trouvait consignée dans les dossiers du syndicat des fondeurs, l'*Iron Moulder's Society* (I.M.S.), conservés à la bibliothèque de l'Université du Witwatersrand. L'accès direct à ces dossiers, ainsi qu'à la direction et aux membres de ces deux syndicats, a fourni les bases de cette étude.

### Segmentation des marchés du travail

Suivant la classification de R. Edwards, cet article distingue trois marchés du travail — le marché secondaire, le marché primaire subordonné, et le marché primaire indépendant (1979 : chapitre 9). Ces segments ne se définissent pas selon lui par une seule caractéristique fondamentalement discriminante, mais par un ensemble de caractéristiques. Pour illustrer les caractéristiques des différents marchés du travail, cet article se référera aux biographies de cinq ouvriers de fonderie. A travers leur expérience de première main du travail dans la fonderie, on peut voir la « conscience ouvrière dans son propre contexte ». « Pour comprendre la conscience ouvrière, il est nécessaire », selon les rédacteurs de la *Review of African Political Economy*, « d'appréhender les réactions des ouvriers en fonction de la situation précise dans laquelle ils se trouvent..., il est nécessaire de voir la conscience ouvrière dans son propre contexte — en tant qu'elle résulte de circonstances particulières » (4).

La répartition raciale et professionnelle de la main-d'œuvre dans les fonderies renvoie à trois marchés du travail racialement segmentés. Le *marché secondaire* comprend essentiellement des emplois exigeant une qualification limitée. Ce sont essentiellement des tâches répétitives impliquant surtout une activité manuelle, depuis les tâches légères jusqu'à celles qui exigent un gros effort physique. C'est leur précarité qui définit ces emplois comme secondaires. Le travail n'exige presque jamais un apprentissage préalable et beaucoup de ces tâches n'exigent aucune formation. Ainsi, un trait essentiel du marché secondaire du travail est qu'il n'offre pratiquement aucune sécurité de l'emploi.

A l'inverse des emplois secondaires, les *emplois primaires* offrent

---

(4) Baylies *et al.* (1980).

une certaine sécurité, un travail relativement stable et des salaires plus élevés — tous les emplois primaires ont comme point commun d'offrir des occupations bien définies. Le groupe le plus important, celui des emplois primaires *subordonnés*, est celui des emplois de la classe ouvrière traditionnelle : emplois dans la production industrielle en série ; emplois à la chaîne dans des usines de montage automobile, sidérurgie, fabrication de machines-outils.

Les emplois du marché primaire *indépendant* diffèrent des emplois subordonnés par leur exigence spécifique d'une qualification obtenue grâce à une formation d'un niveau élevé ou spécialisé ; ils demandent souvent de l'instruction ; ils sont susceptibles de répondre à des normes professionnelles de fonctionnement et d'exiger une initiative personnelle ou une maîtrise individuelle du rythme de travail. Parmi les trois groupes d'emplois qui dominent le marché primaire indépendant — techniques ou de surveillance, qualifiés et d'encadrement — nous considérerons ici les ouvriers qualifiés (dits de la « catégorie A »).

Environ 10 % de la main-d'œuvre de la fonderie appartient au marché primaire indépendant. Ce sont en majorité des Blancs, qualifiés, ayant un emploi relativement stable. 40 % de la main-d'œuvre appartient au marché du travail primaire subordonné. Ces emplois sur machine et semi-qualifiés sont occupés dans une large mesure par des Métis, bien qu'un nombre croissant d'Africains appartienne à ce segment de marché du travail. Enfin, le marché secondaire se compose presque exclusivement d'Africains. Ils constituent 50 % de la main-d'œuvre et il y a parmi eux de nombreux travailleurs migrants qui vivent dans des hébergements spécialement créés à leur intention.

Environ 20 000 personnes travaillent dans les 142 fonderies d'Afrique du Sud (5). Elles fondent les produits métallurgiques de l'industrie sud-africaine, parmi lesquels la production de munitions représente une part de plus en plus importante (6). Bob, Len, Morris, Siphon et Josias (7) sont cinq de ces ouvriers qui ont travaillé dans les fonderies et reflètent les différentes vies professionnelles des ouvriers de ce secteur. « *Images de la face cachée* » (8), ils parta-

(5) On ne dispose pas de chiffres officiels car les statistiques donnent les résultats pour les métaux de base dans leur ensemble. Cette estimation est basée sur des chiffres provenant de la *Steel Engineering Industries Federation of Southern Africa* (S.E.I.F.S.A.) et du *Foundry Welding and Production Journal* (F.W.P.).

(6) En 1982, la production de fonte se répartit de la manière suivante : Défense : 37 % ; Mines : 25 % ; Construction automobile : 15 % ; Services de Transport sud-africains : 6 % ; Eaux et Forêts : 4 %. (Source : *Die Beeld*, 1<sup>er</sup> septembre 1982).

(7) « Josias » est un pseudonyme de Hezekiah.

(8) L'idée de s'intéresser aux « images de la face cachée » (*faces from a hidden abode*) est empruntée à R. Edwards (il s'agit d'une allusion à la formule de K. Marx : « la face cachée du capitalisme », N.D.L.T.).

gent une condition commune à tous les travailleurs, passée et actuelle ; ils ne possèdent pas de moyens de production suffisants pour survivre et doivent donc vendre leur force de travail pour subsister. Mais leurs points communs s'arrêtent là. Non seulement tous les cinq sont venus à la fonderie avec des points de départ différents, des niveaux différents d'éducation, de qualification et de pouvoir politique et économique, mais de plus le changement dans l'organisation du travail de fonderie a exacerbé et renforcé leurs différences, sur le plan professionnel comme sur le plan familial. Ces différences à l'intérieur de la classe ouvrière s'expriment à travers différentes formes d'organisation sur les lieux de travail. Notre article suggère que l'expérience de ces cinq hommes résume en concentré non seulement l'histoire du travail de fonderie au vingtième siècle, mais encore illustre la nature complexe de l'interaction entre les divisions à l'intérieur du procès de travail, l'organisation sur le lieu de travail et le marché du travail. Toutefois, l'hypothèse de R. Edwards selon laquelle la segmentation du marché du travail peut s'expliquer exclusivement en termes de procès de travail est trop restrictive. « Les marchés du travail sont segmentés », d'après R. Edwards, « parce qu'ils expriment une segmentation historique du procès de travail ; en particulier, un système différent de contrôle à l'intérieur de l'entreprise est à la base de chacun des trois segments du marché » (1979 : 170). La vie professionnelle de ces cinq hommes fait apparaître, entre le contrôle à l'intérieur de l'entreprise (c'est-à-dire le procès de travail) et la forme de contrôle exercée à l'extérieur sur les ouvriers noirs, une interdépendance beaucoup plus complexe et plus essentielle que ne l'affirme R. Edwards (*ibid.* : 174).

### **Le marché primaire indépendant**

*Bob : un ouvrier qualifié devenu « rate-fixer » (chronométrateur)*

Bob et Len, Blancs l'un et l'autre, ont commencé leur vie professionnelle comme fondeurs qualifiés à la tâche (mouleurs-main). Bob est né à Uitenhage en 1906 et a « fait ses classes » pendant cinq ans comme apprenti à East London, de 1922 à 1927 — l'âge d'or de l'aristocrate ouvrier. Son père, émigré d'Angleterre en Afrique du Sud au début du siècle, s'était finalement installé à East London où il fonda une famille. Bob suivit les cours du collège local, Selborne College, jusqu'au niveau 8 ; puis il quitta l'école et entra

en apprentissage à la fonderie locale. Il commença par gagner 12 shillings 1/2 par semaine, atteignant 15 shillings l'année suivante, puis £ 1/10 shillings à la fin de son apprentissage. Une fois qualifié et capable de gagner £ 6 par semaine, Bob quitta East London pour le Transvaal, centre de la fonderie industrielle. Avec son statut de compagnon fondeur, Bob allait entrer dans la fonderie du Transvaal comme un « aristocrate ouvrier ».

Bien qu'il rende compte de l'aspect privilégié de la vie des ouvriers qualifiés comme Bob, le concept d'« aristocratie ouvrière » néglige un aspect fondamental du travail qualifié, à savoir le niveau de contrôle exercé par l'ouvrier sur son travail (9). Titulaire en propre de ses instruments de production, Bob avait besoin de trois outils de base, qui étaient un véritable prolongement de ses mains : la spatule (utilisée pour lisser) ; la presse (pour assembler) ; et la nettoyeuse (pour dépoussiérer le moule). Sur ces instruments, l'ouvrier qualifié s'efforçait d'exercer un contrôle exclusif grâce à deux mécanismes : le *closed shop* (admission exclusive des travailleurs syndiqués) et le système d'apprentissage. De plus, l'autonomie de ces premiers fondeurs qualifiés reposait sur des règles de travail, un code moral, qui définissaient la notion de justice économique propre au fondeur ; l'ouvrier affirmait au besoin son autonomie, comme le prouve l'exemple de Bob, en quittant simplement son emploi s'il était mécontent.

« J'ai travaillé là (Scaw Metals) et nous fabriquions des cadres pour des selles de bicyclettes... Quand le contrat pour les selles de bicyclettes a été rempli, le contremaître m'a donné un autre travail et je lui ai dit "Il y en a combien, de ces cadres ?". Il a répondu "45 000". Je lui ai dit "Débrouille-toi tout seul", et je suis parti. J'ai trouvé un travail à la Phoenix Foundry. J'y ai travaillé un bon bout de temps. J'ai eu des mots avec le chef, je lui ai dit ses quatre vérités. Il m'en a dit autant et je suis parti. Ça marchait comme ça dans la fonderie. Ensuite j'ai trouvé du travail à Rowell Jewell ».

D'une façon significative, avant la Deuxième Guerre mondiale, les ouvriers qualifiés comme Bob comptaient purement et simplement sur leur compétence, et non sur l'exclusion raciale, pour contrôler leur accès à l'emploi.

Pendant la Seconde Guerre mondiale, Bob fut détaché à un « poste-clef » à Iscor dans la ville de Prétoria, pour collaborer à la production de munitions. Les exigences de la guerre imposaient

---

(9) Les six principaux critères de Hosbawm (1964) pour définir ce groupe ne tiennent pas compte du contrôle sur le travail.

l'introduction de la fabrication en série, de préférence au travail à la tâche qui avait prévalu jusqu'alors. La plupart des fonderies se reconvertirent dans la fabrication de matériel d'armement lourd, fournitures et douilles d'obus. Entre 1938-1939 et 1944-1945 la valeur nette de la production de métaux de base passa de £ 9 285 000 à £ 25 957 000 (10). Mais le fondeur qualifié ne chômait pas, car on avait besoin de sa compétence pour produire les plus grandes pièces de fonderie, dont la production en série n'était ni économique ni pratique. En 1948, Bob entra à VECOR, une nouvelle fonderie sous contrôle de l'État située dans la zone industrielle, récemment créée, de Van der Bijl Park, pour travailler dans la section du travail à la tâche. Ici encore la compétence de l'ouvrier fondeur s'imposait, pour fondre de grands appareils de levage destinés aux mines. Toutefois nous allons voir que le processus de déqualification déjà mis en route.

Bob était un homme qualifié et fier de l'être. Comme délégué à la *Iron Moulder's Society* (I.M.S.) — un syndicat traditionnel d'ouvriers de métier fondé en 1896 à Johannesburg pour protéger les fondeurs de métier — il fut un fervent défenseur de la qualification et de l'autonomie du mouleur. Ainsi lorsque VECOR viola l'usage syndical établi pendant les premières années du syndicat en nommant un non-fondeur au poste de contremaître, il paralysa la production de l'atelier en refusant de travailler jusqu'à ce que la direction accepte de nommer un fondeur à ce poste. Il n'acceptait d'ordres que de ses pairs. Voici comment il décrit l'incident :

« Je lui ai dit : "Tu n'es pas un fondeur, tu ne peux pas me dire comment on fond". J'ai dit qu'il y avait trop longtemps que j'étais du métier. Il est allé me signaler au patron, le directeur de la fonderie, on m'a fait chercher et on m'a passé un savon. On m'a flanqué dehors sans explications. Quand je suis sorti de l'atelier, tous les fondeurs m'ont suivi ».

Le représentant officiel du syndicat vint à Johannesburg pour régler l'affaire. Il en résulta une victoire syndicale sur toute la ligne lorsque Bob fut réintégré et le contremaître remplacé par un fondeur.

Cependant, une tragédie imprévisible vint renforcer l'emprise de la direction sur la section du travail aux pièces de VECOR. En 1949 le malheur frappa Bob lorsqu'il tomba dans une flaque de métal fondu après la rupture d'un moule, et devint définitivement invalide des deux mains. Il lutta pour obtenir une indemnisation, mais

---

(10) Source : Webster, tableau 3, Industries métallurgiques de base de 1933 à 1950 (1983 : 45).



comme il gagnait plus de £ 750 par an (salaire maximum pour être indemnisé), on la lui refusa. En 1950, la direction de VECOR lui offrit un emploi de *rate-fixer* (chronométréur). Bob allait occuper une position permettant à l'employeur de surmonter un obstacle majeur à l'accroissement de la production — le fait que la direction ignore le temps exact pris par une tâche particulière. Pour les hommes de l'atelier, il avait changé de bord ; pour la direction c'était un choix idéal car il connaissait le rythme du travail. Après avoir résisté à Bob pendant un premier temps, les fondeurs furent contraints d'accepter son minutage du travail. Bob explique comment il les a persuadés d'accepter :

« Mon travail, c'était d'estimer le temps que prend une tâche. Ça ne se calcule pas — ça se fait par expérience. Quand j'ai commencé à faire ce travail, un des mouleurs est allé dire au délégué syndical qu'il ne pouvait pas faire le boulot dans le temps prévu. Le délégué est allé dire au chef d'équipe qu'un des ouvriers avait contesté le temps. Il a exigé que je montre si c'était oui ou non faisable. Malgré mon invalidité j'ai dit au chef d'équipe : si je fixe un temps je serai capable de le faire. Alors je me suis mis au travail et je l'ai fait dans le temps. Je l'ai bien ridiculisé. L'homme a été renvoyé. La contestation a cessé ».

Si la direction avait surmonté un obstacle majeur à l'accroissement de la productivité, ce n'était pas grâce aux méthodes « scientifiques » de Taylor mais plutôt grâce à Bob et à sa connaissance du métier. Fixer la cadence d'un travail, comme l'illustre cette description de la tâche de Bob, cela révèle la nature antagoniste de la production capitaliste plutôt que la froide rationalité de la science.

« D'une part, je savais que les fondeurs allaient hurler parce que je n'accorderais pas un temps suffisant. D'autre part, si j'accordais trop de temps, je me mettrais le directeur à dos. Je servais deux maîtres... Le maître le plus puissant c'est la concurrence. Je me sentais parfois coupable, mais je devais faire ce travail dans l'intérêt de l'entreprise. Quand on fait ce travail on ne peut pas avoir d'amis. On ne veut même plus te parler après le travail parce qu'on pense que maintenant que tu es *rate-fixer*, tu as changé de bord ».

Les hommes de la base vont exprimer clairement ces sentiments d'antagonisme lorsqu'ils s'abstiendront de faire une collecte d'adieu pour Bob, leur ancien camarade de travail, quand il prendra sa retraite en 1971. Il vit maintenant dans une petite ferme à l'extérieur de Van der Bijl Park et souffre gravement de la silicose, une maladie professionnelle directement liée à l'excès de poussière dans

la fonderie (11). « Je me réveille quelquefois au milieu de la nuit, dit-il, et je ne peux pas respirer. J'ai l'impression d'étouffer à mort ». Malgré les avantages que sa position d'ouvrier qualifié a valus à Bob, ils ne lui ont pas permis d'échapper aux maladies et aux blessures qui affectent la vie des ouvriers de fonderie. Il lui reste l'orgueil et les cicatrices de l'ouvrier qualifié.

*Len : de l'ouvrier qualifié au surveillant*

Len est plus jeune que Bob mais il aura bientôt l'âge de la retraite. Il est né à Benoni en 1924 de parents afrikaners. Son père travaillait dans les mines de l'East Rand. En 1940, il suivit son frère dans les East Rand Proprietary Mines (E.R.P.M.) comme apprenti fondeur. Comme Bob, il fut entraîné dans la fabrication de matériel stratégique pendant la Deuxième Guerre mondiale, lorsqu'une pénurie chronique de main-d'œuvre qualifiée pour les industries de guerre incita le gouvernement à agir vite pour assurer la *dilution*. La *dilution*, du moins au début, consista dans la fonderie à embaucher des « ouvriers d'urgence » non syndiqués, à des tarifs moins élevés.

Mais les employeurs ne tardèrent pas à profiter de cette brèche dans les règles syndicales pour associer l'emploi de « main-d'œuvre d'urgence » à la mécanisation et par conséquent à la déqualification. Le métier était donc sur le déclin quand Len y entra, car l'introduction accélérée de la technologie industrielle accroissait le rythme de la déqualification.

A la différence de Bob, qui gardait profondément ancré l'orgueil de sa compétence professionnelle, Len avait une conception plus pragmatique de la fonderie. A la fin des années 1940 et dans les années 1950, l'industrie métallurgique de l'East Rand connut un développement rapide, et un fondeur qualifié, comme Len, pouvait gagner grâce à ce métier des sommes considérables. Il note ceci :

« J'ai gagné beaucoup d'argent en faisant des heures supplémentaires dans les années 1950. Je travaillais de 7 heures du matin jusqu'au début de la soirée, du lundi au jeudi, de 1950 à 1958. J'ai mis à la banque tout l'argent de mes heures supplémentaires ».

---

(11) Un examen du Fonds d'allocations de décès de l'I.M.S. a montré qu'entre 1961 et 1980, 23 % des membres de l'I.M.S. sont morts de maladies respiratoires. Parmi ceux qui ont travaillé dans les fonderies pendant quinze ans ou plus, 27,2 % sont morts de maladies respiratoires (Webster, 1983 : 313).

Il semble être fréquemment passé d'une fonderie à l'autre, profitant de la demande de fondeurs pour négocier des salaires d'un niveau toujours plus élevé. Il avait donc l'impression de n'avoir pas réellement besoin d'un syndicat. Il appartenait au syndicat, l'I.M.S., à cause du *closed shop* qui frappait les non syndiqués, et il avait assisté une fois à une réunion à Johannesburg. Mais, dit-il, le syndicat ne l'intéressait pas. L'argent était son seul centre d'intérêt.

Dans les années 1950, on introduisit le gaz carbonique dans un grand nombre des fonderies les plus modernes du Transvaal, ce qui réduisit la qualification du travail de Len. Avec l'ancien procédé, le fondeur devait, comme je l'ai dit, utiliser un certain nombre d'instruments de fonderie pour préparer le moule, comme la spatule et la presse à tasser le sable. Le nouveau sable jouait le rôle d'un liant, pour un temps de prise de 80 à 100 % plus court que dans le passé. Len réagit de façon ambiguë.

« Voilà qui réduisait pas mal ma qualification, mais je n'ai pas fait d'objection parce que ça rendait le travail plus facile. C'était un travail fatigant. Il fallait préparer les agrafes. Le nouveau procédé m'a soulagé d'un travail pénible ».

Len fit preuve d'ambivalence face à ce changement technologique. D'un côté, ce dernier supplantait une grande part de son savoir-faire ; mais d'un autre côté les anciennes techniques étaient pénibles et prenaient beaucoup de temps — c'est le gaz carbonique qui l'a libéré de ces contraintes. Plus précisément, il a pu profiter des nouvelles tâches d'encadrement qui se créaient dans les fonderies, tandis que de plus en plus d'emplois se réduisaient à un travail routinier sur machines. En 1964, il entra à Salcast comme surveillant. A propos de ces changements il fait cette remarque :

« Plus personne ne fait d'apprentissage. De toute façon, ce sont presque tous des Métis. J'ai dit à mes deux fils d'aller au collège pour recevoir une éducation convenable. Il n'y a plus d'avenir pour le Blanc dans les ateliers de fonderie ».

Len est resté à Salcast depuis vingt ans. Salcast est le résultat d'un certain nombre de fusions au cours de ces dernières années, et son principal actionnaire est Stewart & Lloyds. A la fin des années 70, Salcast, qui désirait pénétrer le marché d'exportation, a adopté un « projet de modernisation » de 14 millions de Rands qui lui a donné une des technologies de fonderie les plus modernes d'Afrique du Sud. Toutefois l'inflation et la récession ont éliminé Salcast des marchés exportateurs, et en 1982 on y a réduit la main-d'œuvre

de 25 %. L'entreprise a de plus en plus de mal à concurrencer les pièces de fonderie importées moins coûteuses, et elle a même envisagé de transférer la production dans les « zones frontières » (zones industrielles établies près des *Bantoustans* créés par le gouvernement), pour diminuer les coûts salariaux et profiter des primes à la décentralisation.

Comme nous l'avons vu à propos de Bob, la position privilégiée des fondeurs a traditionnellement reposé sur leur aptitude à maintenir un contrôle sur les emplois de fonderie et à conclure des accords qui protégeaient leurs emplois dans les négociations annuelles de l'*Industrial Council*. L'exemple de Salcast illustre la manière dont les ravages de la mécanisation et du changement technologique allaient, dans la deuxième moitié des années 1960, saper les fondements de cette stratégie. Il y eut entre 1964 et 1968 un accroissement de 141 % de l'investissement en capital dans les métaux de base. Par rapport à un accroissement de 52 % pour les salaires et de 18 % pour l'emploi, cela suggère qu'une nouvelle réorganisation du procès de travail était en cours, basée sur l'introduction de machines encore plus récentes et sur une nouvelle élimination relativement accrue des ouvriers. A partir de 1970, la valeur des machines était 2,7 fois plus élevée que la valeur des salaires et l'industrie métallurgique de base n'était inférieure qu'à l'industrie chimique en termes d'intensité du capital.

Les négociations de l'*Industrial Council* à cette époque reflètent le rythme accéléré du changement technologique. Faisant face à une importante « réserve » de main-d'œuvre noire facilement remplaçable, les ouvriers de métier déqualifiés eurent recours à la couleur de peau comme mode de protection de l'emploi. Au terme de négociations prolongées, le syndicat obtint des augmentations de salaire, des paiements forfaitaires, et la garantie ferme que seuls les ouvriers admissibles comme membres du syndicat, c'est-à-dire les Blancs et Métis, seraient employés dans les catégories supérieures (A à D). Pour la première fois dans l'histoire de la fonderie, un système *de facto* d'emplois réservés était introduit en 1968 par le biais de l'extension du *closed shop* aux catégories A à D, empêchant ainsi les Africains d'accéder à ces échelons.

Il est évident que la division raciale de la main-d'œuvre avait toujours existé dans les fonderies grâce à l'usage, très répandu, d'employer un « aide » (*boy*) africain pour assister l'ouvrier-compagnon dans la partie manuelle de son travail. Len décrit ainsi cette pratique :

« Chaque fondeur a un *boy* (un aide africain). Ton *boy* ne te quittait pas. Il faisait tout. Il creusait le trou. Il mélangeait le sable

pour faire le moule. La seule personne qui peut toucher aux outils de l'ouvrier c'est son *boy*, et il est le seul à les nettoyer et à les porter ».

Comme on peut s'y attendre, ces « relations hiérarchiques » impliquaient des idées racistes.

« Ils (les *boys*) peuvent recevoir des instructions — “fais ci ou ça” — mais ils ne peuvent pas réfléchir comme vous et moi ».

Pour Len, le travail qualifié dépassait les aptitudes intellectuelles des Africains. Leur capacité à profiter des nouvelles possibilités de travail qualifié, accompagnant l'ouverture du syndicat aux Africains (à la suite de la Commission Wiehahn de 1979), le laissait donc sceptique.

« Ils ne seront pas capables de faire les travaux très qualifiés. Ils sont incapables de réfléchir correctement. Ils auront toujours besoin de fondeurs blancs comme compagnons. Qui fera les grosses pièces de fonte à la tâche ? Les Noirs vont bien pour le travail mécanique répétitif, mais là où il faut réfléchir ils ne pourront pas s'en tirer ».

On voit apparaître ici le caractère contradictoire des attitudes raciales de Len : d'une part il croit les Africains incapables d'accomplir certaines tâches de fonderie, et d'autre part il éprouve quand même le besoin d'introduire l'emploi réservé *de facto* pour les maintenir à l'écart de ces travaux. A l'époque où la qualification du fondeur n'était pas mise en cause, un tel racisme ne s'était pas traduit explicitement par des règles syndicales, mais, face à la « dilution » de leur emploi, les ouvriers qualifiés jugèrent nécessaire de l'introduire par la suite.

En 1968, Len fut promu chef de fonderie. Il remplit cet emploi pendant six ans mais donna sa démission et redevint surveillant quand il s'aperçut que c'était au-dessus de ses forces. Le changement technologique dans la fonderie moderne avait supprimé un bon nombre de compétences de l'ouvrier qualifié, mais il avait créé la nécessité d'un plus haut niveau de connaissance technique, connaissance plutôt acquise dans les livres que sur le tas ou au cours de l'apprentissage. « Je ne comprenais rien aux chiffres. Il leur fallait des métallurgistes formés à l'université ». La formation limitée de Len sur le plan technique était effectivement un obstacle à l'accès aux postes de direction.

Len vit à Boksburg dans une confortable maison de banlieue avec une grande piscine, deux voitures et une télévision en couleurs. A la différence de Bob, Len n'a jamais été un syndicaliste convaincu ;

il considérait son travail comme un moyen d'accès à l'argent et à la mobilité sociale. En fait, il ne tenait pas tellement à avoir un entretien avec nous et chercha à éviter les discussions sur son passé. Sa femme avait l'impression que, pendant les années 1950 en particulier, ils s'étaient battus pour échapper à la crasse et aux dangers de la fonderie. Len est devenu maintenant un fervent adepte du Mouvement charismatique chrétien — un groupe actif dans l'East Rand. Alors que Bob considérait le fait d'être un ancien ouvrier qualifié devenu un « fixeur de normes » comme le résultat malheureux d'un accident, Len considère le fait d'être devenu surveillant comme une occasion de promotion et de mobilité. Toutefois, la vie professionnelle de ces deux hommes a été profondément marquée par leur vie à la fonderie.

### Le marché primaire subordonné

#### *Morris : un ouvrier-fondeur métis*

Morris est un *Métis*. Il fit dans les milieux syndical et industriel une expérience si amère de la discrimination raciale qu'il finit par abandonner et le syndicat et l'industrie. Pour comprendre l'amertume de Morris, il convient de décrire la nature de la tâche de l'ouvrier-fondeur à la production et ce en quoi elle diffère de la formation spécialisée de Bob et de Len.

Morris commença à travailler comme ouvrier-fondeur à Durban Falkirk (maintenant Defy) en 1946. Il voulait faire un apprentissage de compagnon fondeur, mais il ne réussit pas à convaincre le directeur de fonderie de sa ville natale de Pietermaritzburg de l'engager comme apprenti. Il en fut mécontent et vexé car certaines fonderies du Transvaal acceptaient des apprentis métis. Il décida cependant de quitter Pietermaritzburg et de chercher un emploi à Durban Falkirk, où il avait entendu dire que la direction employait beaucoup de Métis comme ouvriers-fondeurs. La création en 1936 de Durban Falkirk, la première grande fonderie d'Afrique du Sud orientée vers la production en série, avait créé une demande d'un nouveau type d'ouvrier, l'O.S. mouleur-machine.

L'apparition d'une demande importante de fondeurs non qualifiés à Durban Falkirk allait provoquer une crise de l'I.M.S., notamment parce que la plupart des ouvriers-fondeurs étaient des Métis. L'I.M.S. allait-elle maintenir une incorporation à caractère exclusif

ou, s'inclinant en souplesse devant l'inévitable, permettre l'adhésion des fondeurs non qualifiés, conservant ainsi son monopole sur les emplois de fonderie ? Les traditionnalistes au sein du syndicat penchaient pour le *statu quo*, et les pragmatistes pour la soumission à la fatalité. Après de longues discussions les pragmatistes l'emportèrent, et l'I.M.S. ouvrit ses rangs aux ouvriers-fondeurs de Durban Falkirk. Ainsi, lorsque Morris entra à Durban Falkirk, les fondeurs de couleur étaient actifs depuis dix ans dans la section de l'I.M.S. de Durban. Morris se rappelle avec émotion ces anciens meetings, sans séparation raciale, dans lesquels un système d'amendes faisait régner une stricte discipline. Il se rappelle, par exemple, avoir payé une amende de 2 shillings 1/2 pour ne pas avoir assisté à une réunion. Sa participation à un groupe exclusif, étroitement uni, avait pour Morris une importance évidente. Au dire de tous, il semble avoir été un membre actif, défiant sans cesse la Direction à partir de l'atelier quand il jugeait que l'accord de l'*Industrial Council* n'avait pas été respecté. Les efforts de la Direction pour augmenter l'intensité du travail en abaissant le tarif à la pièce offraient une occasion permanente de conflit. Morris allait défier la Direction après avoir été élu délégué syndical en 1952, et il réussit à lui faire entendre raison.

Toutefois, la victoire du Parti National en 1948 allait menacer et finir par supprimer cet important secteur d'égalité pour les fondeurs métis au Natal. En 1956, le gouvernement amenda l'*Industrial Conciliation Act* et obligea tous les syndicats « mixtes » à établir des branches séparées sur le plan racial, sous une direction blanche au niveau national. Alors qu'il n'y avait à l'époque que 5 % de Métis parmi l'ensemble des membres de l'I.M.S., cette dernière était décidée à conserver son monopole sur les emplois de fonderie. Donc, au lieu d'établir un syndicat séparé pour les Métis avec le risque de perdre le contrôle des emplois de fonderie, l'I.M.S. décida en 1958 de créer une branche séparée pour les Métis à Falkirk, appelée la Branche n° 1 de Durban. Cette proposition déplut beaucoup à Morris, qui à l'époque réclama avec énergie des responsables métis pour les branches métis, au cas où le syndicat se scinderait en branches séparées.

« Nous, Métis, nous sommes réunis pour discuter la création d'une branche séparée. L'I.M.S. voulait que les responsables soient des Blancs. Nous avons été très dociles et nous avons fait confiance au Blanc, mais il a usurpé tout ce qui appartenait aux Métis. J'ai dit aux responsables de l'I.M.S. que si vous, les Blancs, vous voulez une section séparée, alors, il nous faut des responsables métis. J'ai dit qu'il y avait des gens compétents dans cette salle qui sau-

raient à qui confier cette tâche. J'ai fait cette proposition et elle a été acceptée à l'unanimité ».

Ensuite, Morris a été élu secrétaire de la Branche n° 1 de Durban. Ce qui devait arriver finit par arriver, et devint un problème constitutionnel, lorsque Morris inscrivit quatre ouvriers-fondeurs métis du Transvaal comme membres de la Branche n° 1 de Durban. En les inscrivant, Morris espérait leur donner une chance de travailler comme fondeurs dans le Transvaal. Dans cette province (12), l'I.M.S. avait maintenu jusqu'en 1970 la fonderie pour l'essentiel dans le domaine réservé aux Blancs. L'I.M.S. s'opposa donc à la décision de Morris et le suspendit de son poste de secrétaire. Mais après avoir réalisé que personne d'autre n'était disposé à accepter ce poste, l'I.M.S. n'eut plus qu'à le prier de continuer.

Pour Morris, cette volonté de faire obstacle à ses efforts pour donner aux Métis du Natal un accès aux fonderies du Transvaal fut la goutte d'eau qui fit déborder le vase. Il estima par ailleurs que les dirigeants du syndicat ne l'avaient pas suffisamment soutenu contre la direction de Durban Falkirk. Au milieu des années 1960, Morris quitta à la fois Durban Falkirk et l'I.M.S. Son expérience dans la fonderie allait accroître son amertume vis-à-vis de l'I.M.S. Il put finalement obtenir un emploi dans le génie maritime et devint actif au sein de la *South African Boilermakers Society* (S.A.B.S.). Bien que la S.A.B.S. se fonde également sur l'exclusivité de la qualification, ce syndicat a su répondre au défi des travailleurs non blancs et non qualifiés avec plus d'efficacité que l'I.M.S. Ses membres ont encouragé une forte direction de la base ouvrière sur un principe multiracial. Ils se sont en fait séparés du T.U.C.S.A. (*Trade Union Congress of South Africa*) en 1963 parce qu'il leur semblait, notamment, que les syndicats établis ne répondaient pas assez aux besoins des travailleurs noirs.

Morris est persuadé de la justesse de la philosophie de la S.A.B.S. dans le domaine des relations raciales. La S.A.B.S. a organisé le syndicat autour de sections séparées sur le plan racial afin, selon elle, de donner des « chances égales » à chaque groupe racial. Morris pense que, pourvu que les Métis aient le contrôle de leur section et une représentation correcte au *National Executive*, ils peuvent être des « partenaires égaux » des Blancs et des Africains. Selon lui, les Africains tireront également avantage d'un système de représentation raciale séparée car ils n'ont pas l'expérience des Blancs. C'est

---

(12) Les Métis ont été exclus de l'I.M.S. du Transvaal jusqu'en 1970 environ, mais sur la côte ils semblent en avoir fait partie depuis le début du siècle.



seulement en autorisant les groupes raciaux à s'organiser séparément à l'intérieur d'un syndicat que chaque groupe obtiendra « justice ».

A la différence de Bob et de Len, qui sont confortablement installés, Morris habite avec sa famille une petite maison dans la cité (*township*) métis de Wentworth. La crise du logement qui frappe les Métis oblige Morris à partager sa petite maison avec ses deux fils adultes et leur famille. Morris hésitait à me parler de sa situation car elle lui rappelait des expériences passées et présentes de discrimination raciale. A cause de ces expériences passées il est sceptique devant les nouvelles mesures gouvernementales en faveur des Métis. « Les Métis comme nous, me dit-il au moment où je parlais, se font presque toujours avoir par les Blancs. On ne peut pas faire confiance au Blanc ».

Pour Morris, c'est la couleur de sa peau qui l'a empêché il y a bien des années d'entrer en apprentissage à Pietermaritzburg et qui maintenant l'oblige à vivre dans un ghetto surpeuplé de Durban. Bien qu'il ait aujourd'hui le sentiment de faire entendre sa voix à l'intérieur du syndicat, il reste amer à l'idée que sa vie professionnelle aurait été plus acceptable et plus gratifiante s'il n'avait pas été un Métis mais un Blanc.

### Le marché secondaire

*Sipho : « cast-boy » (aide-fondeur) et migrant « temporaire »*

Sipho et Josias sont deux ouvriers migrants d'origine zouloue dont les familles vivent dans le Kwazulu. Bien qu'ils aient réagi de manière différente à leur situation, ils partagent un trait commun de la vie des migrants, à savoir la séparation géographique de leur vie professionnelle quotidienne et de leur vie familiale. Il importe donc, dans le cas de Josias et de Sipho, de dépasser les limites du lieu de travail pour fournir plus d'informations sur les effets de la condition de migrant sur la vie professionnelle.

Sipho est arrivé en 1959 à Boksburg, venant de Mahlabatini où sa famille vivait depuis plusieurs générations. Il a travaillé à Boksburg assez longtemps pour acquérir les droits donnés par l'article 10.1.B (13), c'est-à-dire qu'il y a vécu quinze ans, mais il habite

---

(13) D'après l'article 10.1.B. du *Black Urban Areas Act* de 1945, ultérieurement amendé,

*Vosloorus Hostel* et sa femme vit sur leur lopin de terre dans le Kwazulu. Il ne veut pas qu'elle vienne le rejoindre — de toute façon il ne se sent pas chez lui dans cette ville.

« Je n'ai pas envie d'amener ma femme dans la zone urbaine. Nous n'amenons nos femmes dans la zone urbaine que quand elles tombent malades — quand on les y amène, c'est pour voir le médecin ».

Il est profondément mécontent des conditions de vie à *Vosloorus Hostel*, qui est géré par l'*East Rand Administration Board* (E.R.A.B.), et compte près de 15 000 pensionnaires. Son premier grief contre ce foyer, et le plus immédiat, est la saleté et le mauvais service. Voici comment il décrit la situation :

« Le foyer n'est jamais propre. La saleté se concentre sur le plafond (à cause du chauffage à la vapeur dans la pièce) — les fenêtres sont sales, certaines sont cassées et personne ne les répare. On se sert de boîtes de carton pour fermer les fenêtres cassées. Personne ne lave le plancher. Quand le toit fuit, on se sert encore de carton pour boucher les trous. Le foyer n'a jamais été nettoyé depuis sa construction. Les choses empirent et c'est parce qu'on ne fait pas de réparations. Les toilettes n'ont pas d'électricité, il n'y a personne pour les nettoyer. C'est toujours sale ».

C'est des surveillants (*blackjacks*) que Siphò se plaint le plus amèrement, et du système de mouchards qui leur est associé, les *impimpi* comme on les appelle. Ils sont aux avant-postes du contrôle sur les travailleurs migrants, constamment à la recherche de résidents illégaux et d'individus qui n'ont pas payé leur loyer. Il leur reproche surtout de les réveiller au milieu de la nuit en cognant contre les portes métalliques. Siphò a longuement évoqué ces griefs et la manière dont ses camarades et lui ont l'intention d'y remédier.

Mais on trouve, à la base de toutes les doléances de Siphò concernant le foyer, le sentiment, partagé par chacun, d'un manque de vie sociale stable. Ces doléances s'expriment en général de façon moins directe : plaintes au sujet du manque d'intimité (16 par chambre), de l'obligation de faire eux-mêmes la cuisine après une longue journée de travail, des vols, des excès de boisson pendant les week-ends et des affrontements violents. Ce sentiment de frustration

---

les Africains ayant travaillé sans interruption pendant dix ans pour un employeur, ou ayant résidé sans interruption et légalement en ce lieu pendant quinze ans, sont autorisés à résider dans une zone urbaine africaine.

s'accompagne d'une acceptation de certaines conséquences sociales. Comme le remarque Sipho :

« Il y a des fois où on a besoin d'une femme, mais on sait qu'on est venu dans un seul but. Alors ça passe. On peut quelquefois se payer une femme avec de l'argent. Il y en a des tas, des prostituées. On peut les ramasser dans tout Vosloorus et dans tout Boksburg ; mais sans argent on ne peut pas avoir une femme, la femme du township vous abandonne si vous avez des ennuis. Ces femmes ne vous aiment pas, c'est votre argent qu'elles aiment ».

Il y a aussi, à son grand désarroi, le déclin de son autorité parentale, chez lui dans la réserve :

« Quand un homme rentre chez lui, on ne le respecte plus du tout parce qu'il a été absent pendant si longtemps ».

Sipho travaille comme aide-fondeur (*cast-boy*) à Rely Precision. La tâche consiste à soulever une louche remplie de métal en fusion et à la verser dans les moules. C'est très dangereux, car le métal en fusion peut couler sur les pieds de l'ouvrier. Les ouvriers ne reçoivent aucune formation, on les met directement au travail.

« En deux mois on attrape le coup de main, mais beaucoup de gens se font renvoyer avant parce qu'ils reculent devant les feux. On ne renvoie jamais les gens du coin parce qu'ils s'en vont avant. Les migrants n'abandonnent pas leur travail. Ils le trouvent dur, se plaignent, et alors on les renvoie. Mais jamais ils ne partent d'eux-mêmes. Moi aussi je décamperais si je savais où aller ».

Sipho évoque les dangers de son travail et le cynisme des employeurs :

« Un jour il fallait soulever très haut un godet bien chargé. Quand nous avons versé, tout le métal n'est pas tombé dans le trou et une partie s'est répandue. Un homme a eu tout le bras brûlé par le métal en fusion. Ils ne l'ont pas envoyé à l'hôpital mais ils ont seulement bandé son bras. Ils l'ont renvoyé... c'était un travailleur temporaire ».

Le contraste est total avec l'attitude de Len vis-à-vis des Noirs : Sipho s'irrite d'être beaucoup moins payé que les chefs d'équipe blancs alors qu'en fait c'est lui qui les forme sur le tas. Sipho donne une idée de la colère accumulée pendant des années, alors que les chauffeurs (conducteurs de four) blancs vont et viennent, chacun plus

ou moins formés en fait par l'aide-fondeur, dont ils prennent la place et sur lequel ils exercent également leur autorité.

« J'étais censé faire le travail du Blanc, alors que le Blanc gagne plus que moi. Quand on l'embauche, il dit connaître le travail. Mais quand il arrive à l'usine c'est moi qui lui apprend. Ça me mettait en colère. Je ne gagne pas autant que lui, mais c'est moi qui dois faire le professeur. Comment un homme intelligent peut-il recevoir des leçons d'un imbécile comme moi ? ».

Sipho estime aussi que l'introduction d'une nouvelle technologie, en particulier le four électrique, a accru l'intensité du travail.

« Quand l'électricité est branchée, il n'y a pas moyen de se reposer. Il faut travailler tout le temps. Je suis contrôlé par cette électricité. A Rely, le four nous fait travailler vite. Pas moyen de s'arrêter quand il est en route. On n'a absolument pas le temps de se reposer ».

L'intensité accrue du travail à Rely est due, selon Sipho, à une nouvelle machine qui fait six opérations de fonte par jour au lieu de deux.

« Quand je suis entré à Rely en 1973, on travaillait normalement. Pendant deux ou trois heures, on travaillait dur. Mais quand ils ont installé ce nouveau four, il n'y a plus eu moyen d'être tranquille. Ils l'ont installé en 1975 et on s'est d'abord réjoui parce qu'on ne savait pas ce que c'était. Mais au bout d'un certain temps, on a vu ce que ça donnait et ça nous a bien attristés ».

La nouvelle machine a accru aussi le contrôle de la direction sur le procès de travail :

« Avant c'était nous qui contrôlions le four. On savait que si on le mettait en route à un certain moment, il fallait compter trois ou quatre heures avant de fondre. Exactement comme une voiture, qu'on peut contrôler en accélérant ou en ralentissant. C'était comme ça avec l'ancien, mais le nouveau se contrôle lui-même ».

En juillet 1979, Sipho fit partie d'un groupe d'ouvriers de Rely qui adhéra au *Metal and Allied Workers Union* (M.A.W.U.), un syndicat industriel appliquant des principes non raciaux qui, établi à Durban en 1973, commença à recruter dans le Transvaal en 1975. « J'ai adhéré au syndicat, raconte Sipho, parce que la direction ne traite pas les ouvriers comme des êtres humains ». Les hommes qui ont adhéré au M.A.W.U. entre juillet 1979 et mai 1980 venaient

de trois districts différents du Kwazulu, vivaient à *Vosloorus Hostel*, et partageaient donc les mêmes griefs. C'est pourtant sur le lieu de travail qu'ils prirent conscience de leurs intérêts communs.

« La première chose qui rend les gens conscients de leur unité, dit Sipho, c'est qu'ils en prennent conscience dans les usines ».

En mai 1980, la participation de Sipho au syndicat allait atteindre son maximum quand il se mêla à une grève provoquée par le renvoi d'un collègue. La direction se montra intransigeante et fit appel à la police, ce qui provoqua aussitôt leur arrestation. Bien que jugés coupables et gratifiés d'une amende de 60 Rands pour grève illégale, ils purent porter plainte avec succès contre la *South African Police* (S.A.P.) et recevoir 700 Rands de dommages et intérêts. Puisqu'il bénéficie des droits de l'article 10.1.B., Sipho n'a pas été comme les autres « rayé » de la zone urbaine quand il a perdu son emploi à Rely.

Il est maintenant revenu à Rely après que la société ait cherché en vain à employer la main-d'œuvre « locale » à la suite des propositions de la Commission Riekert. Mais la Direction a constaté que la main-d'œuvre « locale » n'était pas disposée à travailler dans des conditions aussi dangereuses et malsaines et a demandé une autorisation exceptionnelle pour employer des migrants. Cela prouve bien, pense Sipho, que la Direction a grand besoin d'ouvriers comme lui.

Le M.A.W.U. s'est rapidement développé depuis 1980 et les grèves sont devenues monnaie courante dans l'industrie métallurgique de l'East Rand. Beaucoup d'ouvriers métallurgistes noirs ont obtenu depuis des droits qu'ils font respecter à l'usine, ce qui leur donne conscience de leurs dignité et fierté. Bien que Sipho ait toujours l'espoir de subsister avec sa famille sur sa terre à la campagne, il a travaillé de façon intermittente pendant vingt-cinq ans à Boksburg et a peu de chances de rompre les liens avec le travail salarié. Toutefois, son monde culturel reste conforme à ses valeurs rurales : « Je travaille à Boksburg, dit-il, mais mon esprit est à Mahlabatini ». Sipho est un travailleur migrant temporaire typique.

*Josias : délégué syndical et citoyen « permanent »*

Josias est le plus jeune de nos « *images de la face cachée* ». Il est né en 1950 dans une ferme blanche de Vryheid, Natal, où son père était fermier. Mais, dit-il, « on nous a chassés de cette terre parce que le gouvernement a dit que la terre ne pouvait être con-

fiée qu'à de grands fermiers blancs ». La famille fut déplacée à Nondweni, un camp de transfert situé à Nqutu, Kwazulu. Mais à cause des conditions de vie affligeantes et des difficultés de subsistance, il alla travailler à Durban en 1970. C'est là qu'il découvrit le militantisme lorsqu'il participa en 1973 aux grèves de Durban. Il vint au Reef en 1975 pour chercher un travail dans l'East Rand. Comme travailleur contractuel, c'est dans les fonderies qu'il a jugé pouvoir trouver le plus facilement du travail.

« Je fais ce travail, mais il y fait très chaud. Rien n'est facile ici, si on travaille à la fonderie. Tout est chaud et lourd. Ça brûle les yeux et il faut porter des lunettes pour se protéger de la poussière ».

La position de Josias sur le marché du travail se caractérise par une absence quasi totale de sécurité de l'emploi, que Josias décrit en ces termes :

« Je suis venu au Reef parce que le bruit courait qu'ici c'était bon pour faire de l'argent. En arrivant, je me suis aperçu qu'il n'y avait pas d'argent. Si vous en voulez, vous êtes obligé de faire des heures supplémentaires, la nuit ; sinon, le contremaître vous renvoie ».

Pourtant Josias s'est rendu compte qu'il n'était pas question d'un retour à Nqutu — il avait attendu assez longtemps cet emploi. Il explique ensuite comment il a trouvé pendant dix mois un autre emploi dans une fonderie voisine, où une situation analogue s'est reproduite :

« Mais j'ai trouvé un travail pour dix mois à la fonderie J. and C. Malleable, et ils m'ont enregistré. Nous nous sommes disputés, parce qu'ils voulaient m'obliger à travailler après mon accident (il s'est fait de mauvaises brûlures avec du métal fondu - E.W.). J'ai une véritable peau de serpent à cause de ces brûlures. Même mes enfants ne connaissent pas ma vraie couleur. On m'a renvoyé en disant que je ne voulais pas travailler et que je devrais rentrer dans les réserves. Je n'avais toujours pas reçu mon allocation de maladie. Quand on dit la vérité on se fait renvoyer ».

Le pouvoir dont la Direction dispose sur les travailleurs migrants et la dépendance qu'il entraîne du côté des travailleurs apparaissent clairement dans le récit de Josias :

« Nos patrons ne nous traitent pas comme des êtres humains mais

comme du bétail parce qu'ils savent que dès qu'on est mis à la porte on se retrouve sans abri, parce qu'on ne peut plus payer le loyer pour le foyer sans l'argent qu'on gagne chez eux. Et au bureau de paye, de toute façon ils s'en moquent et vous conseillent de retourner là où vous étiez. C'est très pénible ».

Josias dit qu'il a occupé la plupart des emplois non qualifiés et semi-qualifiés de la fonderie. Le travail ne demande presque jamais de formation préalable, et de nombreuses tâches ne demandent absolument aucune instruction véritable. Les ouvriers sont simplement embauchés, en général par l'« homme du patron » qui fait la sélection, et ils se forment sur le tas. Il décrit en ces termes son initiation au four :

« On vous place simplement devant le feu, pourtant c'est dangereux et vous faites comme les autres. Il y en a qui vont mettre deux semaines à s'habituer. Certains restent toujours effrayés par le feu des fonderies. Ils se font renvoyer ».

Même quand on obtient une promotion, ajoute Josias, elle ne procure ni le statut ni la rémunération dont bénéficient les Blancs dans ces emplois.

« Je suis passé surveillant parce que je sais faire le travail. Et je ne gagne toujours pas autant qu'un Blanc, même si j'ai remplacé l'*unlugu* (le Blanc) ».

Josias est aujourd'hui employé à Salcast, la même société que Len. En 1978, il a adhéré au M.A.W.U. après s'être querellé avec son *induna* (contremaître).

« Chaque fois qu'on avait à se plaindre on s'adressait aux *indunas*. Ils disaient que le chef disait que ceux qui ne voulaient pas travailler n'avaient qu'à prendre leur veste et s'en aller. On se demandait si c'était la prison ou le travail. Ensuite on a entendu parler du syndicat ».

En juillet 1981, ils ont réussi à paralyser la production de toute la fonderie en persuadant les conducteurs de four de stopper le métal en fusion au niveau du four. « C'est ce qui nous a fait réaliser, dit Josias, que notre pouvoir reposait sur les ouvriers de la base ».

Josias fut assez vite élu délégué syndical de cette fonderie, et il occupe depuis trois ans la place de Président du comité des délégués syndicaux. Il décrit ainsi le rôle des dirigeants du syndicat dans les cas où il est incapable de résoudre un litige :

« Quand c'est difficile, je vais trouver le permanent syndical et je lui dis : "Il y a une difficulté dans la société et d'autres gens ont les mêmes difficultés". Ils nous expliquent et je comprends — on nous donne une formation pour nous permettre de parler aux ouvriers. Pour qu'on ne dise pas de bêtises, pour qu'on puisse bien donner satisfaction aux gens et les tirer d'affaire ».

Le délégué syndical est ancré à son lieu de travail ; son pouvoir et sa position dépendent directement de la fermeté du soutien des adhérents. Si le délégué syndical est le moins du monde soupçonné d'avoir été « acheté », il risque d'être immédiatement rejeté par les ouvriers. En 1981, les délégués syndicaux du M.A.W.U., dans la région de Benoni, se sont réunis pour former le conseil des délégués syndicaux de Benoni. Cela a permis aux ouvriers de différentes usines de se rencontrer sur une base hebdomadaire et les a ouverts aux préoccupations extérieures à l'usine, comme la question des loyers.

Les délégués syndicaux sont de toute évidence bien placés pour être cooptés à l'occasion d'une promotion. Josias a été récemment promu contrôleur de qualité et nous lui avons demandé ce que les ouvriers en pensaient :

« Moi, je ne contrôle pas les ouvriers. Le contremaître du service est le seul qui le fasse... Je ne peux pas corriger quelqu'un si, par exemple, il a fait une erreur en nettoyant un moule ou s'il l'a mal nettoyé et l'a abîmé ».

Josias pense avoir le soutien des ouvriers parce qu'il agit honnêtement :

« Je ne favorise personne. Je veux leur bien à tous. S'il y a de la bagarre entre les ouvriers, je résous le problème sans faire de différence ».

Bien que, selon lui, les migrants soient plus attirés par les syndicats, il estime que le syndicat efface la division entre migrants et non-migrants. Comme le remarque Josias :

« Aussi bien les migrants que les non-migrants s'intéressent au syndicat, mais surtout les premiers. Les migrants font le travail le plus dur du monde. L'employeur croit qu'il peut en faire ce qu'il veut. Alors ils ont besoin de quelqu'un pour prendre leur défense. Mais les gens du coin qui adhèrent au syndicat ont l'air peu nombreux simplement parce qu'il y en a pas beaucoup dans les fondries ».



Pourtant la vulnérabilité des travailleurs migrants apparut clairement en 1982 lorsqu'il y eut, parmi les 25 % de travailleurs licenciés à Salcast, une forte proportion de migrants non qualifiés. Forcés, par le contrôle officiel des « influx » urbains, de rentrer au Kwa-zulu, un grand nombre sont devenus indigents faute de protection sociale adéquate dans cette région.

Comme il était difficile pour Josias de survivre en envoyant de l'argent à sa famille, sa femme est venue récemment de Nqutu pour le rejoindre. Il a construit à Daveyton une « Zozo hut » (abri de tôle ondulée) pour lui et sa femme Veronica. Mais l'interdépendance subsiste entre la ville et la campagne par le biais de la famille — Veronica préfère vivre dans son village de Nondweni où ses enfants habitent avec sa mère. Elle se sent étrangère à Daveyton, où elle n'a aucun droit car elle y réside illégalement.

« Je ne peux pas me mêler aux gens de Daveyton parce que je suis différente d'eux, je n'ai pas le droit d'être ici comme eux. A Nondweni on apprend à nos enfants à respecter leurs aînés, mais ici ils n'ont aucun respect, il leur arrive même de chasser leurs parents de chez eux à coups de pieds. Ils deviennent "tsotsis" (voyous) parce qu'ils n'ont pas de travail ».

Pourtant, à l'inverse de Siphso, Josias remarque : « Maintenant je suis ici chez moi à Boksburg ».

Josias, à la différence de Siphso, commence à envisager que son avenir est en ville. En constituant un « abri » pour sa femme à Daveyton, il a commencé à établir en ville des bases pour sa famille. Bases encore fragiles, il est vrai, puisque Veronica y réside illégalement et que leurs enfants sont encore à Nqutu. Plus importante est, aux yeux de Josias, sa participation au syndicat. Elle lui a donné un but dans la vie et un exutoire à ses aspirations et à ses qualités de chef. Cela dépasse la simple exigence d'une représentation sur le lieu de travail ; le syndicat est pour Josias l'expression de la lutte du travailleur pour une justice économique et politique en Afrique du Sud.

Josias considère qu'il n'y a pas de réelle différence entre les problèmes que rencontrent les Noirs au sein de la communauté et au niveau de la base syndicale. Il est favorable au nouveau syndicat dissident du M.A.W.U., le *United Mining Metal and Allied Workers Union of South Africa* (U.M.M.A.W.U.S.A.), car celui-ci exprime publiquement un syndicalisme « plus politique ». « On ne peut pas dans ce pays garder la politique dans les limites du lieu de travail », a dit son nouveau secrétaire au cours d'une manifestation publique de lancement du syndicat, « on ne peut pas deman-

der aux ouvriers de rester silencieux quand on démolit les abris de Katlehong, quand on augmente les loyers et que les notes d'électricité dévorent le gain de l'ouvrier ».

Josias se demande maintenant à quel syndicat se rallier. Son incertitude reflète le caractère non résolu du débat qui divise le monde ouvrier à propos des rapports entre les organisations sur le lieu de travail et la lutte populaire en général.

### CONCLUSION

Ces cinq « *images de la face cachée* » illustrent la transformation de la production et ses répercussions sur la vie et le travail dans la fonderie. Bob représente la disparition de l'ouvrier de langue anglaise ayant l'« orgueil du métier », tandis que Len est un exemple de l'embourgeoisement croissant du travailleur blanc. Différents l'un de l'autre, ils n'en sont pas moins différents des autres. Ils sont tous deux des ouvriers privilégiés, dans la fonderie comme dans la société. Morris, Siphon et Josias ont en commun de n'être ni blancs ni ouvriers qualifiés, et ils doivent leur position dans la fonderie à la transformation de la production. Mais Morris diffère de Siphon et Josias par son statut intermédiaire à l'intérieur de la production et par son expérience, en tant que Métis, d'une intégration partielle aux syndicats de métiers. Bien que, depuis 1979, Siphon et Josias aient la possibilité d'adhérer aux syndicats établis, ils ont choisi une voie différente. En tant que travailleurs « africains » migrants, ils subissent l'un et l'autre une forme distincte d'oppression qui explique leur appartenance à des formes différentes d'organisation ouvrière. Leur engagement syndical dépasse la simple exigence d'une représentation à la fonderie : il est devenu un moyen de lutter contre un système de capitalisme racial.

L'expérience de ces cinq hommes met en évidence la complexité de l'interaction entre les divisions internes du marché du travail, le procès de travail et l'organisation sur le lieu de travail. Ces divisions concernent la qualification, l'éducation, la région, la langue, le pouvoir politique, l'appartenance ethnique, le fait d'être migrant ou non, et par-dessus tout la race. De telles divisions au sein de la classe ouvrière se traduisent par des organisations de travailleurs divisées et des marchés du travail segmentés. Notre description des « cinq figures » éclaire de manière prometteuse certaines des raisons

qui expliquent l'existence de chaque syndicat, et sa nature. L'I.M.S. et la S.A.B.S. sont des syndicats bien établis qui, à l'origine, ont défendu les intérêts des travailleurs privilégiés. Les changements dans la production et, plus récemment, dans la politique nationale ont obligé ces deux syndicats à accepter l'adhésion des Africains. Cela a signifié pour la S.A.B.S. des changements fondamentaux de politique, changements qui ont conduit Morris à se sentir beaucoup plus à l'aise à la S.A.B.S. qu'à l'I.M.S. La M.A.W.U. est par contre un syndicat industriel nouvellement apparu, qui recrute surtout parmi les travailleurs noirs semi-qualifiés et non qualifiés. Ancré dans la vie professionnelle des travailleurs migrants de l'East Rand employés dans l'industrie métallurgique, ce syndicat a adopté certaines caractéristiques d'un mouvement social.

Par la suite, l'introduction d'une production mécanisée a porté atteinte à la séparation traditionnelle de la spécialisation et de la race dans la fonderie. L'équilibre des forces, auparavant en faveur de l'« aristocrate ouvrier » et de son syndicat de métiers, est passé du côté de l'ouvrier de production et de ses syndicats industriels. Leur position stratégique dans le procès de travail a permis à ces travailleurs de mettre en question la forme traditionnelle du contrôle dans la fonderie. Mais, en dépit de cette mise en question, les vies de Bob, Len, Morris, Siphon et Josias restent néanmoins profondément déterminées par les divisions internes de la classe ouvrière et de ses organisations.

La transformation du procès de travail a entraîné un processus contradictoire qui porte atteinte aux divisions traditionnelles de la classe ouvrière, et permet en même temps leur réapparition, sous une forme généralement différente. Toutefois, malgré la persistance de ces divisions internes de la classe ouvrière — divisions que nous avons conceptualisées comme renvoyant à trois marchés du travail racialement segmentés — les changements dans le procès de travail ont créé des conditions pour une nouvelle forme d'organisation sur le lieu de travail. Ces conditions ont permis l'apparition d'un syndicat industriel de masse, à base non raciale, pour la première fois dans la fonderie industrielle.

Si les éléments contenus dans cet article permettent d'affirmer que la forme particulière de contrôle exercée sur le travail a une influence fondamentale sur la formation du marché du travail, la spécificité de ce dernier ne peut s'expliquer uniquement par le type de contrôle exercé sur le travail dans l'entreprise. Il existe un lien essentiel entre la forme de contrôle à l'intérieur de l'entreprise et la forme de contrôle exercée sur les travailleurs noirs à l'extérieur de l'entreprise. La grande majorité des emplois du marché du travail secondaire sont occupés par les travailleurs migrants (la plu-

part sous contrat) qui, par le biais du contrôle des « influx », constituent la partie la plus contrôlée et la plus vulnérable de la main-d'œuvre. Le contrôle sur les travailleurs noirs à l'intérieur de l'entreprise est donc facilité par (et s'inscrit dans) le contexte élargi du pouvoir blanc et de l'absence de pouvoir noir. C'est l'intervention de cet État racial, principalement par le biais du contrôle des « influx », qui lie les travailleurs noirs à des emplois du marché du travail secondaire dangereux et insalubres, et les Blancs (ainsi qu'à un moindre degré les Métis) à des marchés du travail primaires plus privilégiés, grâce au système de l'*Industrial Council*.

Qu'impliquent ces conclusions dans la perspective d'une analyse comparative, de l'Afrique du Sud ? La spécificité de l'Afrique du Sud tient à la façon dont l'État est intervenu dans la production en donnant une forme raciale à la segmentation du marché du travail. L'État est intervenu pour maintenir une division raciale du travail (par le système de l'*Industrial Council*) : pour confiner les Noirs dans des emplois du marché du travail secondaire (contrôle des « influx ») ; et pour freiner les syndicats noirs (en les excluant du système officiel de négociations collectives avant 1979). Contrairement à l'Afrique du Sud, l'État n'intervient directement dans la production de fonderie ni en Grande-Bretagne ni aux États-Unis. Dans ces pays, l'intervention directe de l'État ne porte pas sur le procès de travail et se limite au seul maintien des rapports de production capitalistes dans leur ensemble. La production cesse donc d'y être un problème immédiatement politique (cf. Wood, 1981 : 66-95). Cette tendance inévitable à glisser de la lutte de classes aux seuls problèmes de la production est à la base de l'« économisme ». La lutte pour l'appropriation n'y apparaît pas, selon E.-M. Wood, comme une lutte politique, mais comme une bataille ayant pour enjeu le statut et les modalités du travail (*ibid.*). A l'opposé, en Afrique du Sud, l'intervention de l'État dans la production met en lumière sa forme raciale pour tout ce qui concerne les liens directs entre les *politiques de production* (c'est-à-dire les concessions sur les salaires) et la *politique globale* (c'est-à-dire la propriété et la distribution du produit au niveau de la société capitaliste dans son ensemble : cf. Thompson, 1983 : 237). Nous avons défendu un point de vue dont les implications apparaissent maintenant avec évidence : la transformation du procès de travail a rendu possible la création de syndicats industriels de masse, alors qu'elle ne parvient pas à créer les conditions d'une incorporation politique.

(Traduit de l'anglais par Francine SIÉTY)